

**CUADRO COMPARATIVO RESUME LOS PRINCIPALES CAMBIOS QUE TRAJÓ LA  
REFORMA LABORAL EN COLOMBIA LEY 2466 DE 2025  
SANCIONADA EL 25 DE JUNIO DE 2025**

| <b>Tema / Ámbito</b>                           | <b>Antes de la reforma</b>                   | <b>Cambios introducidos en 2025 (Ley 2466)</b>                                                                                 | <b>Plazo de implementación</b>                                  |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <b>Jornada laboral semanal</b>                 | Hasta 46 h (Ley 2101 de 2021 en curso)       | Se reduce a 44 horas semanales desde el 15 de julio de 2025; finalmente llegará a 42 h en 2026                                 | Desde 15-jul-2025 (a 44 h); 2026 (a 42 h)                       |
| <b>Recargos dominicales y festivos</b>         | 75 % sobre hora ordinaria                    | Aumento gradual: 80 % en julio 2025, 90 % en 2026, 100 % en julio 2027                                                         | Julio 2025–2027                                                 |
| <b>Recargo nocturno</b>                        | Desde las 21:00, con 35 % adicional          | Se amplía: recargo comienza desde las 19:00 (7 p.m.), con el mismo 35 %                                                        | General desde julio 2025; confirmación legal en 2026 para Pymes |
| <b>Contratos a término indefinido vs. fijo</b> | Uso extendido de términos fijos              | Contrato indefinido como regla general; término fijo limitado a 4 años totales, después se presume indefinido                  | Desde sanción en junio de 2025                                  |
| <b>Contrato de aprendizaje (SENA)</b>          | contrato formativo sin prestaciones sociales | Ahora es contrato laboral especial; remuneración de 75 % del SMLV en fase lectiva y 100 % en práctica, con afiliación completa | Aplicación inmediata desde 25-jun-2025                          |
| <b>Monetización cuota SENA</b>                 | Menor valor y excepciones                    | Pago compensatorio de 1.5 salarios mínimos por aprendiz no contratado                                                          | Desde sanción de ley (junio-2025)                               |
| <b>Teletrabajo y conectividad</b>              | Auxilio de transporte para desplazamiento    | Auxilio de conectividad de \$200.000 COP/mes para quienes ganen hasta 2 SMLV, base prestaciones sociales                       | Desde 2025, reemplazo inmediato del transporte                  |
| <b>Contratos por prestación de servicios</b>   | Muy flexibles                                | Solo permitidos si hay verdadera independencia; en casos de subordinación se presumen como laborales                           | Inmediato desde sanción de la ley                               |
| <b>Licencias remuneradas adicionales</b>       | Solo legales básicas                         | Nuevas licencias pagadas para: citas médicas, obligaciones escolares, audiencias judiciales,                                   | Desde sanción (jun-2025) o según reglamentación                 |

| Tema / Ámbito                                 | Antes de la reforma                      | Cambios introducidos en 2025 (Ley 2466)                                                                                                         | Plazo de implementación                           |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
|                                               |                                          | etc. Además, día libre por uso de bici cada 6 meses                                                                                             |                                                   |
| Despidos y proceso disciplinario              | Proceso previo obligatorio para despidos | Se elimina proceso previo para despido con justa causa; solo aplica para sanciones disciplinarias. El trabajador tiene ≥ 5 días para defenderse | Inmediato desde sanción                           |
| Inclusión laboral (personas con discapacidad) | Sin regulación obligatoria               | Empresas con más de 100 empleados deben contratar personas con discapacidad (2 por cada 100 hasta 500, luego 1 cada 100 adicionales)            | Desde junio de 2026 (límites); sanción desde 2025 |
| Trabajo en plataformas digitales              | Habitualmente prestación de servicios    | Se clasifican como dependientes/autónomos según realidad; aseguradoras deben aportar salud, pensión y ARL                                       | Reglamentación esperada dentro del primer año     |
| Protección sindical y negociación colectiva   | Derechos limitados                       | Mayor facilidad para creación de sindicatos, fuero sindical fortalecido y extensión de negociación colectiva                                    | Aplicable desde sanción, desarrollo progresivo    |

### Fechas clave:

- **25 de junio de 2025:** sanción de la ley 2466 de 2025 y vigencia general de la reforma.
- **1 o 15 de julio de 2025:** puesta en marcha del recargo dominical del 80 % y reducción de la jornada a 44 horas.

### Conclusión:

La **reforma laboral 2025** marca una transformación estructural del mercado de trabajo en Colombia, con énfasis en la **estabilidad, formalización, equidad y mayores derechos sociales**, especialmente para aprendices, teletrabajadores y trabajadores informales o de plataformas digitales. También impone nuevas obligaciones a empleadores, especialmente en recargos, contratos y requisitos de inclusión.

