



**LEY 2466 DE 2025**  
**LA REFORMA LABORAL**  
**EN 25 PREGUNTAS Y RESPUESTAS**



# INTRODUCCIÓN

Sabemos que, con tantos titulares, videos, publicaciones y comentarios sobre la Reforma Laboral, es fácil sentirse confundido o saturado.

**¿Qué cambió realmente? ¿Qué aplica a tu empresa?  
¿Qué es urgente revisar?**

Para ayudarte, resumimos lo esencial en 25 preguntas y respuestas claras, prácticas y directas, pensadas para empresarios, emprendedores y líderes de equipos como tú.

La Ley llega con cambios que afectan directamente la forma en que contratas, pagas, organizas turnos o permites el trabajo remoto y el teletrabajo. Cambios que, si no conoces o aplicas correctamente, pueden exponerte a sanciones, demandas o pérdidas innecesarias.

Pero también puede ser una gran oportunidad: la de reorganizar tu negocio, motivar a tu equipo y tomar decisiones más inteligentes.

Aquí vas a encontrar lo que de verdad necesitas saber y hacer para proteger tu negocio y empezar de una vez el cumplimiento de la norma.

## 1.- ¿A quién aplica lo regulado en la Ley 2466 de 2055?

La ley tiene el objeto de modificar el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales. La Reforma Laboral solo regula las **relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular**. De igual forma, regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos.

## 2.- ¿Cuándo se debe empezar a cumplir esta ley?

La Ley 2466 de 2025 fue sancionada y publicada en Diario Oficial el 25 de junio de 2025 y entra a regir de forma **inmediata**. Sin embargo, algunos aspectos **no son de inmediata implementación**. Es importante, revisar, qué normas aplican a tu empresa y comenzar a realizar los ajustes que sean necesarios. Por ejemplo, la modificación en la regulación del trabajo diurno y nocturno entrará en vigor en **6 meses**, los cambios en el procedimiento laboral disciplinario son de **inmediato** cumplimiento, lo relacionado con las licencias remuneradas se aplicará para dentro de **1 año**, tiempo en el cual las empresas deben generar los instrumentos legales y operativos que les faciliten y permitan el control en estos casos específicos.

## 3.- ¿Hay algún sector de la economía o tipo de empresa al que no aplique esta Ley??

**No, la reforma no excluye a ningún sector económico de su cumplimiento.** Lo que sí es importante tener en cuenta es que algunas medidas no aplican a todas las empresas, porque por su tamaño no tendrían obligaciones como por ejemplo, la de contratar aprendices SENA. La mayor parte de las disposiciones están especialmente dirigidas a promover la formalización laboral en las microempresas y micronegocios.

#### 4. ¿Los contratos a término fijo celebrados antes de la Ley 2466 y renovados por más de 4 años, se convierten automáticamente en contratos indefinidos?

No, para los contratos a término fijo vigentes el límite máximo de 4 años se contabilizará a partir de la **entrada en vigencia** de la Ley.

#### 5. ¿Todos los contratos serán a término indefinido?

No, la Reforma Laboral busca incentivar el uso del contrato a término indefinido como la **principal forma de contratación**, sin embargo, los contratos a término fijo y por obra o labor contratada **siguen existiendo** y pueden ser usados según los parámetros establecidos en la ley.

#### 6. ¿Se eliminó el despido sin justa causa?

No, la reforma laboral **no modifica** la regulación sobre despidos, por lo tanto se mantienen vigentes las causales y tablas de indemnización actualmente vigentes.

#### 7. ¿Hubo cambios en la regulación de los fueros legales ?

Las normas sobre estabilidad laboral reforzada **no fueron objeto de modificación**. Lo que hace esta norma es reiterar la prohibición de discriminación por motivos de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, origen, discapacidad, edad, condición familiar o económica, condiciones de salud, preferencias políticas o religiosas o sindicalización.

#### 8. ¿Cuánto tiempo se tiene para modificar el reglamento de trabajo?

Establece que se tendrán **12 meses** para ajustar el reglamento de trabajo, respecto de los aspectos que señala la norma.

## 9. ¿Qué modificaciones se deben incluir en el reglamento de trabajo?

**Nuevo procedimiento laboral disciplinario, modificaciones sobre licencias remuneradas, medidas sobre eliminación de acoso, violencia, discriminación.** Es importante que cada empresa desarrolle cada uno de estos temas, validando la forma de implementación que será contemplada en el reglamento de trabajo y adecuada a su propia actividad y operación.

## 10. ¿Hay alguna modificación sobre el trabajo nocturno?

Sí, el trabajo diurno será entre las **6 am y las 7 pm** y el trabajo nocturno será entre las **7 pm y las 6 am**.

## 11. ¿Cambió el porcentaje de recargo nocturno?

No, la reforma laboral **no modifica** el 35% de porcentaje sobre la hora ordinaria.

## 12. ¿Qué dice la Ley sobre la jornada ordinaria de trabajo?

La jornada laboral ordinaria no podrá exceder las **8 horas diarias** ni las 42 horas semanales, acorde con la implementación gradual establecida por la Ley 2101 de 2021.

## 13. ¿Las horas extras cómo quedan reguladas ?

En ningún caso las horas extras podrán exceder de **2 horas diarias y 12 semanales**, con excepción de sectores de Seguridad y Salud. Las empresas **NO** deben tramitar permiso para laborar horas extras.

#### 14. ¿Qué cambió en el procedimiento laboral disciplinario?

Se fija un procedimiento que ratifica el **debido proceso** y derecho a la defensa para el trabajador, según el cual se le deben dar a conocer las **pruebas** en que se fundamentan los hechos u omisiones que dan lugar al mencionado proceso y también la posibilidad de que **impugne** la decisión, en caso de no estar de acuerdo.

#### 15. ¿Ya no se pueden utilizar contratos de prestación de servicios?

Se pueden **seguir utilizando** de acuerdo con lo establecido actualmente en la ley. No hubo cambios en esta regulación.

#### 16. ¿Cómo se va a remunerar el trabajo dominical o festivo?

Este recargo se podrá implementar de **forma gradual**: en julio del 2025 el 80%, en julio de 2026 el 90% y en julio de 2027 el 100%.

#### 17. ¿Qué se dijo sobre el día de la familia?

El empleador podrá facilitar una jornada semestral con sus trabajadores. **No es obligatorio.**

#### 18. ¿Cómo quedó el contrato de aprendizaje?

La norma dice que es un **contrato laboral especial a término fijo** regido por el Código Sustantivo del Trabajo, y cuyo término no podrá ser superior a 3 años. De acuerdo con esto, le aplican las regulaciones establecidas para cualquier relación laboral.

## 19. ¿Qué será mejor, contratar un aprendiz o pagar la monetización?

Para llegar a esta respuesta, cada empresa debe hacer su evaluación no sólo desde el **punto de vista económico** sino también **legal, social y de operatividad**, y tener en cuenta que, de acuerdo con esta reforma, la **monetización** corresponde a 1.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

## 20. ¿Se crean nuevas licencias remuneradas?

La norma crea unas licencias específicas: **desempeño de comisiones sindicales, citas médicas de urgencias o con especialistas -se debe informar previamente al empleador y adjuntar certificado-, obligaciones escolares como acudiente, atender citaciones judiciales o administrativas** y podrán acordar un día de descanso remunerado por cada 6 meses, cuando se certifique el uso de bicicleta como medio de transporte para la llegada y salida del trabajo.

## 21. ¿Se prohibió la intermediación laboral?

No. Las empresas podrán **seguir haciendo uso** de las empresas de servicios temporales para los eventos establecidos en la ley y con las correspondientes sanciones por su incumplimiento.

## 22. ¿Cómo quedó regulado el teletrabajo?

La norma redefine las modalidades de teletrabajo: **autónomo, móvil, híbrido, transnacional, temporal o emergente**. Reitera la obligación de protección frente a los **riesgos laborales** y establece el pago de un **auxilio de conectividad** para quienes devenguen menos de 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes.



### 23. ¿Cómo será la contratación de personas con discapacidad?

Se contratarán al menos **2 personas** con discapacidad por cada **100 empleados** en empresas de hasta **500 trabajadores**. Luego, una persona más por cada 100 adicionales.

### 24. ¿De qué se trata el Programa CREA EMPLEO?

Es un apoyo económico de hasta **6 meses** para empleadores que contraten mujeres, jóvenes o mayores de 50 años mientras que la tasa de desempleo esté por encima del promedio OCDE. Será del **25% de un salario mínimo** mensual legal vigente por cada trabajador.

### 25. ¿Hubo cambios sobre la vigilancia y control de las empresas?

No, el **régimen de inspección y vigilancia del Ministerio del Trabajo** no fue objeto de cambio, sin embargo es importante recordar que, el Gobierno Nacional ha reiterado que estará atento y verificará a través de inspectores, que las empresas cumplan esta norma.

# RECOMENDACIÓN FINAL

No todas las normas de la Reforma Laboral aplican a todas las empresas.

Por eso, antes de tomar decisiones apresuradas, te recomendamos hacer una revisión consciente de tres aspectos clave:

- **¿Qué normas sí aplican a tu empresa?**
- **¿Cuáles son los tiempos de implementación para esas normas específicas?**
- **¿Cómo debes implementarlas de acuerdo con tu tipo de actividad y tu operación?**

El conocimiento de la norma y su cumplimiento oportuno te evitará sanciones, demandas y gastos que se pueden evitar.

Cada empresa es distinta. Lo importante es actuar con información clara y ajustada a tu realidad.

Y si en el camino necesitas apoyo, recuerda que estamos aquí para ayudarte a tomar decisiones seguras, prácticas y alineadas con la ley.

**SI TIENES DUDAS O REQUIERES ORIENTACIÓN**  
**CONTÁCTANOS**



**315-8911378**

**CP** | Calderón & Piñeros  
SOLUCIONES LEGALES  
 [calderonypineros.com](http://calderonypineros.com)