# Reforma laboral en Colombia:
# Cambios de la Ley 2466 de 2025

alegra | Siempre Al Día

¡Explora las novedades e implementa los cambios!

## Autor

Equipo editorial Siempre Al Día

Las notas, cifras y cálculos relacionados en esta publicación reflejan la interpretación normativa que realizamos desde Alegra a título de guía.
No obstante, como profesional contable o consultor tributario se debe realizar la revisión de las particularidades a las que haya lugar para el caso de asesorías o las acciones que ya haya en curso. En Alegra no somos responsables de las interpretaciones, operaciones o información derivada del uso de esta publicación.

# Introducción

Colombia se encuentra en el umbral de una transformación significativa en su marco legal laboral con la promulgación de la Ley 2466 el 25 de junio de 2025. Esta legislación marca el inicio de una nueva etapa en la regulación de las relaciones laborales y en los procesos de liquidación de nómina a nivel nacional.

El propósito fundamental de esta reforma es la adopción de medidas destinadas a mejorar sustancialmente las condiciones de los trabajadores en el país.

La Ley 2466 introduce modificaciones profundas al Código Sustantivo del Trabajo (CST), impactando desde la jornada laboral hasta las prestaciones sociales y los tipos de contratos de trabajo.

La magnitud de estos cambios exige una comprensión exhaustiva por parte de todas las organizaciones y profesionales del ámbito laboral. No se trata de una opción, sino de una necesidad inmediata para asegurar el cumplimiento normativo y proporcionar una asesoría precisa y efectiva a las empresas en este nuevo entorno regulatorio.

La presente guía detalla los cambios más relevantes que trae consigo esta reforma, su fecha de aplicación, y cómo estos se reflejarán directamente en los procesos y resultados de la liquidación de nómina.

**¡Empecemos con el análisis de los cambios!**

# Índice


**Capítulo 1:** ¿Cuáles son las nuevas condiciones en la contratación de los trabajadores dependientes? 5

**Capítulo 2:** ¿Qué ajustes hubo en la jornada laboral y la remuneración? 9

**Capítulo 3:** ¿Qué novedades hay frente a las licencias remuneradas? 17

**Capítulo 4:** ¿Qué novedades se incorporaron en el contrato de aprendizaje? 18

**Capítulo 5:** ¿Qué aspectos cambian para las plataformas digitales de reparto? 20

**Capítulo 6:** ¿Qué novedades se contemplaron para el trabajo doméstico? 21

**Capítulo 7:** ¿Qué beneficios hay para los empleadores con los nuevos programas de apoyo? 24

**Capítulo 8:** ¿Cuándo se aplican los cambios de la reforma laboral Ley 2466 de 2025? 25

**Capítulo 9:** ¿Cómo impacta esta reforma en la liquidación de nómina? 27

Capítulo 1:

# ¿Cuáles son las nuevas condiciones en la contratación de los trabajadores dependientes?

## ¿En qué consiste el contrato de trabajo?

Todo contrato de trabajo en Colombia debe incluir, al menos, la identificación de las partes (empleador y trabajador), la descripción del cargo o función a desempeñar, el salario pactado y su forma de pago, la jornada laboral, la duración del contrato (fija o indefinida) y las causales de terminación.

Estos elementos aseguran que queden claras las obligaciones y derechos de cada parte desde el inicio.

Entonces, **¿aún es válido un contrato de trabajo verbal en Colombia?** Sí. La normativa en Colombia permite los contratos verbales. El artículo 38 del CST expone que cuando el contrato sea verbal, empleador y trabajador deben ponerse de acuerdo en al menos los siguientes puntos:

- Índole del trabajo y sitio donde se realiza.
- Cuantía y forma de remuneración.
- Duración del contrato.

No obstante, con la modificación del artículo 47 del CST realizada por el artículo 5 de la reforma laboral Ley 2466 de 2025 se expuso que los trabajadores deben ser vinculados mediante contrato de trabajo indefinido y que se podrán seguir celebrando contratos a término fijo u obra o labor de forma específica, por lo que se interpreta que aunque se podrían celebrar contratos verbales debido a que el artículo 38 del CST no ha sido derogado, lo más recomendable es celebrar contratos escritos, formalizar el vínculo laboral y documentar el proceso.

## ¿Qué cambios introdujo la reforma laboral?

Con la reforma laboral se establece un nuevo orden en las modalidades de contratación, privilegiando la vinculación a largo plazo y estableciendo reglas más estrictas para los contratos temporales.

- **Contrato a término indefinido como regla general:** la modificación realizada por el artículo 5 de la Ley 2466 de 2025 al artículo 47 del CST establece que, por defecto, los trabajadores deben ser vinculados mediante contrato a término indefinido. Las demás modalidades, como el contrato a término fijo o por obra o labor, se convierten en excepciones que deben estar debidamente justificadas.

- **Contratos a término fijo:** el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025 que modifica al artículo 46 del CST introduce limitaciones importantes. Si no se cumplen estos requisitos, el contrato se considerará indefinido desde su inicio. Todo contrato a término fijo debe constar por escrito y su duración, incluyendo prórrogas, no puede superar los cuatro años.

    - **Prórroga pactada:** para los contratos inferiores a un año, se permiten hasta cuatro prórrogas acordadas y a partir de la quinta, la renovación no podrá ser por un período inferior a un año, teniendo en cuenta que no se pueden superar los 4 años en total sumando las prórrogas.

    - **Prórroga automática:** si con 30 días de antelación al vencimiento del contrato o su prórroga no se manifiesta ninguna de las partes para terminar el contrato, se entiende renovado por el mismo tiempo del contrato inicialmente pactado, teniendo en cuenta que no se pueden superar los 4 años en total sumando las prórrogas.

- **Contrato por obra o labor:** esta modalidad ahora exige que la obra o labor contratada se especifique de forma precisa y detallada en el contrato escrito. Si el trabajador continúa prestando servicios una vez finalizada la obra, el contrato se transforma automáticamente en uno a término indefinido, a menos que se pacte explícitamente una nueva obra o labor (ver el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025).

Cada tipo de contrato tiene particularidades en cuanto a duración, renovación y causales de terminación (te recomendamos ver los artículos 46 a 47 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por la reforma laboral Ley 2466 de 2025).

## ¿Qué pasa si no se firma un contrato laboral por escrito?

Aunque no se firme un contrato laboral escrito, si en la realidad existe una persona prestando un servicio personal bajo subordinación y recibiendo un salario, la ley presume la existencia de un contrato de trabajo. Esto significa que el empleador debe cumplir todas las obligaciones laborales (pago de prestaciones, seguridad social, etc.), así no haya un documento firmado.

Con base en estas novedades, te entregamos esta lista de verificación para auditar los contratos de tus clientes y asegurar el cumplimiento con la Ley 2466 de 2025:

- **Revisión general:**

  [ ] ¿La empresa utiliza el contrato a término indefinido como regla general?
  [ ] ¿Existe una justificación objetiva y documentada para cada contrato temporal (fijo u obra/labor)?

- **Para contratos a término fijo:**

  [ ] ¿El contrato consta por escrito?

[ ] ¿La duración inicial y sus prórrogas suman más de 4 años en total? Si es así, debe ser tratado como indefinido.
[ ] Si el contrato inicial fue por menos de 1 año, ¿se ha renovado más de cuatro veces? Si la quinta renovación fue por menos de 1 año, el contrato es indefinido.
[ ] ¿Se está gestionando el preaviso de terminación con 30 días de antelación para evitar la prórroga automática?

- **Para contratos por obra o labor:**

  [ ] ¿El contrato consta por escrito?
  [ ] ¿La cláusula del objeto del contrato describe la obra o labor de manera específica y medible? (Ejemplo: "construcción del edificio X", no "labores de construcción").
  [ ] ¿La obra o labor para la cual fue contratado el trabajador ya finalizó?
  [ ] Si la obra finalizó, ¿el trabajador sigue prestando servicios? Si es así, su contrato ya es a término indefinido.

- **Gestión contable y análisis de riesgos:**

  [ ] ¿Se tiene en cuenta revelar el pasivo contingente asociado a contratos que podrían ser reclasificados como indefinidos?
  [ ] ¿Los presupuestos y proyecciones para los próximos años reflejan el mayor costo asociado a la contratación indefinida y las limitaciones de la contratación temporal?
  [ ] ¿El impacto de los cambios en contratación están siendo revelados en las notas de los estados financieros?

Capítulo 2:

# ¿Qué ajustes hubo en la jornada laboral y la remuneración?

Los cambios en la definición de las jornadas y el pago de recargos son de aplicación inmediata en la liquidación de nómina y requieren una actualización urgente de los sistemas de información. A continuación te presentamos los aspectos más relevantes.

## ¿Cómo queda definida la jornada máxima legal?

El artículo 11 de la Ley 2466 de 2025 modifica el artículo 161 del CST exponiendo que la duración máxima de la jornada ordinaria es de 8 horas diarias.

Además, la distribución de las horas semanales se podrá realizar en 5 o 6 días, siempre garantizando el día de descanso legalmente establecido para los trabajadores teniendo en cuenta que se respetan los términos de reducción gradual hasta 42 horas semanales previstos en la Ley 2101 de 2021:

| Fecha efectiva | Horas semanales |
|---|---|
| Desde el 15 de julio de 2023 | 47 |
| Desde el 15 de julio de 2024 | 46 |
| Desde el 15 de julio de 2025 | 44 |
| Desde el 15 de julio de 2026 | 42 |

**¿Existen excepciones a esta norma general?** Sí, existen ciertas exclusiones a esta norma general, contempladas en los artículos 161 y 162 del CST.

- Trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza o manejo.
- Servidores públicos cuyo régimen laboral no se rige por el CST.
- Trabajadores con jornadas especiales ya inferiores a la máxima legal (ejemplo: menores de edad con permisos especiales de trabajo).
- Aquellos que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.
- Trabajadores del sector informal.

La existencia de estas excepciones y la posibilidad de manejar diversos esquemas horarios dentro de una misma organización añaden una capa de complejidad administrativa que los departamentos de recursos humanos y de contabilidad de las empresas deberán gestionar cuidadosamente.

## ¿Qué cambios hubo en la jornada diurna y nocturna?

El artículo 10 de la Ley 2466 de 2025 redefine los horarios. Desde el 25 de diciembre de 2025 el trabajo diurno se extiende hasta las 7:00 p.m., y el trabajo nocturno comienza a partir de esa hora y hasta las 6:00 a.m.

Este ajuste modifica la base para el cálculo del recargo nocturno, que continúa siendo del 35 % sobre el valor de la hora ordinaria.

Además, el artículo 12 de la ley en mención especifica la obligación para los empleadores de llevar un registro de las horas laboradas con nombre de empleado, actividad y fechas.

## ¿Qué cambios hubo en el recargo por trabajo en día de descanso obligatorio?

La Ley 2466 de 2025 con su artículo 14 modifica el artículo 179 del CST y eleva el recargo por trabajar en domingos o festivos al 100 % sobre el salario ordinario, un aumento significativo frente al 75 % anterior. Consciente del impacto económico de esta medida, el gobierno estableció una implementación gradual.

La siguiente tabla resume el cronograma que los departamentos de nómina deben parametrizar en sus sistemas para asegurar el cálculo correcto de este recargo.

| Período de aplicación | Porcentaje de recargo | Base legal |
|---|---|---|
| Hasta 30 de junio de 2025 | 75 % | Ley 789 de 2002 |
| Desde 1 de julio de 2025 | 80 % | Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025 |
| Desde 1 de julio de 2026 | 90 % | |
| Desde 1 de julio de 2027 | 100 % | |

## ¿Qué cambios hubo en el recargo por trabajo en día de descanso obligatorio?

Las horas extra son aquellas horas trabajadas fuera de la jornada laboral ordinaria (ver artículos 158 a 161 del CST).

En Colombia, la jornada laboral máxima es de 8 horas diarias y en 2025 de 46 a 44 horas semanales (46 horas entre el 1 de enero y el 14 de julio, 44 horas entre el 15 de julio y el 31 de diciembre conforme a la Ley 2101 de 2021).

Las horas que se trabajen más allá de ese límite deben ser remuneradas con un valor superior al salario ordinario, en función del tipo de jornada pactado con el trabajador.

De acuerdo con las novedades de la reforma laboral que tendrá aplicación para este asunto desde el 25 de diciembre de 2025 (6 meses posvigencia, según el parágrafo 2 del artículo 10 de la reforma laboral Ley 2466 de 2025), se tendrá que tener en cuenta lo siguiente (ver artículo 160 del CST).

**Hasta el 24 de diciembre de 2025:**

| Hora extra | Horario de aplicación por fuera de la jornada ordinaria siempre que sea entre las... | Porcentaje sobre la hora ordinaria |
|---|---|---|
| Hora extra diurna | 6:00 a.m. a 9:00 p.m. | **25 %** |
| Hora extra nocturna | 9:00 p.m. a 6:00 a.m. | **75 %** |
| Hora extra diurna dominical o festiva | 6:00 a.m. a 9:00 p.m. | Porcentaje de hora extra diurna + recargo dominical o festivo:<br><br>**100 %** (hasta el 30 de junio) y **105 %** (desde el 1 de julio al 24 de diciembre) |
| Hora extra nocturna dominical o festiva | 9:00 p.m. a 6:00 a.m. | Porcentaje de la hora extra nocturna + recargo dominical o festivo:<br><br>**150 %** (hasta el 30 de junio) y **155 %** (desde el 1 de julio al 24 de diciembre) |

**A partir del 25 de diciembre de 2025:**

| Hora extra | Horario de aplicación por fuera de la jornada ordinaria siempre que sea entre las... | Porcentaje sobre la hora ordinaria |
|---|---|---|
| Hora extra diurna | 6:00 a.m. a 7:00 p.m. | **25 %** |
| Hora extra nocturna | 7:00 p.m. a 6:00 a.m. | **75 %** |
| Hora extra diurna dominical o festiva | 6:00 a.m. a 7:00 p.m. | Porcentaje de hora extra diurna + recargo dominical o festivo:<br><br>**105 %** (desde el 25 de diciembre de 2025 hasta el 30 de junio de 2026), **115 %** (desde el 1 de julio de 2026), **125 %** (desde el 1 de julio de 2027 en adelante). |
| Hora extra nocturna dominical o festiva | 7:00 p.m. a 6:00 a.m. | Porcentaje de la hora extra nocturna + recargo dominical o festivo:<br><br>**155 %** (desde el 25 de diciembre de 2025 hasta el 30 de junio de 2026), **165 %** (desde el 1 de julio de 2026), **175 %** (desde el 1 de julio de 2027 en adelante). |

## ¿Cómo quedan definidos los recargos nocturnos, dominicales y festivos con estas novedades?

El recargo nocturno se refiere al pago adicional por el trabajo realizado durante la noche, quiere decir que no es un trabajo extra, pero aunque hace parte de la jornada laboral ordinaria, se compensa por realizarse en una jornada diferente a la diurna, según el artículo 168 del CST.

En cuanto al recargo dominical y festivo, este existe con el objetivo de compensar al trabajador dado que su jornada laboral ordinaria está realizada en un domingo o festivo y también se liquida, al igual que el recargo nocturno, cuando no es un trabajo extra.

| Fecha en 2025 | Horas laboradas al mes | Valor de hora ordinaria (smmlv 2025) |
|---|---|---|
| Entre el 1 de enero y el 14 de julio | 46 de la jornada semanal / 6 días laborados por semana × 30 días = 230 | $1.423.500/230= **$6.189** |
| Entre el 15 de julio y el 31 de diciembre | 44 horas de la jornada semanal / 6 días laborados por semana × 30 días = 220 | $1.423.500/220= **$6.470** |

Considerando lo mencionado hasta el momento la base para calcular las horas extra y recargos nocturnos contemplando el salario mínimo mensual legal vigente (smmlv) en 2025 ($1.423.500), se tendría en cuenta lo siguiente:

**Hasta el 30 de junio de 2025:**

| Hora extra o recargo | Cálculo desde el 1 de enero hasta el 30 de junio | Valor de hora extra o recargo (smmlv 2025) |
|---|---|---|
| Hora ordinaria | Hora ordinaria × **1** | $6.189 |
| Hora extra diurna | Hora ordinaria × **1,25** | $7.736 |
| Hora extra nocturna | Hora ordinaria × **1,75** | $10.831 |
| Hora extra diurna dominical o festiva | Hora ordinaria × **2** | $12.378 |
| Hora extra nocturna dominical o festiva | Hora ordinaria × **2,5** | $15.473 |
| Hora en recargo nocturno de lunes a sábado | Hora ordinaria × **1,35** | $8.355 |
| Hora en recargo dominical o festivo | Hora ordinaria × **1,75** | $10.831 |
| Hora en recargo nocturno dominical o festivo | Hora ordinaria × **2,1** | $12.997 |

**Desde el 1 de julio de 2025**

| Hora extra o recargo | Cálculo desde el 1 de julio hasta el 30 de diciembre teniendo como base la hora ordinaria por el siguiente factor | Valor con base en el smmlv 2025 | |
|---|---|---|---|
| | | Jornada laboral de 46 horas del 1 al 14 de julio | Jornada laboral de 44 horas del 15 de julio al 31 de diciembre |
| Hora ordinaria | × **1** | $6.189 | $6.470 |
| Hora extra diurna | × **1,25** | $7.736 | $8.088 |
| Hora extra nocturna | × **1,75** | $10.831 | $11.323 |
| Hora extra diurna dominical o festiva | × **2,05** | $12.687 | $13.264 |
| Hora extra nocturna dominical o festiva | × **2,55** | $15.782 | $16.499 |
| Hora recargo nocturno de lunes a sábado | × **1,35** | $8.355 | $8.735 |
| Hora en recargo dominical o festivo | × **1,80** | $11.140 | $11.646 |
| Hora en recargo nocturno dominical o festivo | × **2,15** | $13.306 | $13.911 |

Capítulo 3:

# ¿Qué novedades se incorporaron en cuanto a licencias remuneradas?

El artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 modifica el artículo 57 del CST y amplía las licencias remuneradas.

El objetivo de incluir estas licencias es garantizar los derechos de los trabajadores para que puedan atender diferentes situaciones sin que esto afecte su desempeño ni salario y así promover una cultura organizacional de bienestar y cuidado.

Ahora, los empleadores deben conceder permisos para asistir a citas médicas programadas con especialistas, para atender obligaciones escolares del trabajador como acudiente, y para atender citaciones judiciales, legales o administrativas.

También se confirman otras licencias que ya existían en la práctica.

Las licencias finalmente contempladas en total son:

- Para el ejercicio del sufragio.
- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- Calamidad doméstica comprobada.
- Para desempeñar comisiones sindicales.
- Para asistir a citas médicas de urgencia.
- Para asistir a citas médicas programadas con especialistas.
- Para asistir como acudiente a compromisos escolares cuando el trabajador sea requerido por la institución educativa.
- Por citaciones judiciales, administrativas y legales.
- Por uso de bicicleta (contempla como posible acuerdo entre trabajadores y empleadores conceder un día de descanso remunerado cada seis meses para quienes se desplacen en este medio de transporte).

Capítulo 4:

# ¿Qué novedades se incorporaron en el contrato de aprendizaje?

La reforma laboral de 2025, bajo el artículo 21 de la Ley 2266 de junio 25 de 2025 mediante el cual se modificó el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), trajo novedades sustanciales en materia de contratación de aprendices Sena.

La más importante es que el contrato de aprendizaje adquiere carácter laboral. Históricamente, este contrato se consideraba "especial" y no plenamente laboral – el aprendiz recibía un apoyo de sostenimiento (no salario) del 50 % del mínimo durante su fase lectiva y 75 % en la fase práctica, con afiliación a salud y ARL, pero sin cotización a pensión ni prestaciones sociales.

La reforma laboral de 2025 en Colombia distingue dos modalidades de formación para efectos del contrato de aprendizaje: formación tradicional y formación dual.

| Formación tradicional | Formación dual |
|---|---|
| • Fase lectiva: 75 % del smmlv.<br>• Fase práctica: 100 % del smmlv.<br>• Aportes a seguridad social: salud y ARL durante toda la formación. Durante la fase práctica también debe estar afiliado a pensión.<br>• Prestaciones sociales: solo en la fase práctica. | • Primer año: 75 % del smmlv<br>• Segundo año: 100 % del smmlv.<br>• Aportes a seguridad social: salud, pensión y ARL durante toda la formación.<br>• Prestaciones sociales: durante toda la formación. |

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un 1 smmlv, sin importar si la formación es o no dual.

## ¿El aprendiz debe ser afiliado a seguridad social?

Durante la fase lectiva, el aprendiz está cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, cuyo pago es completamente asumido por la empresa.

En la fase práctica y a lo largo de toda la formación dual, el aprendiz debe estar afiliado tanto a ARL como salud y pensión, bajo el régimen de trabajadores dependientes. Esto le otorga el derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones sociales, auxilios y demás beneficios propios de un contrato laboral formal.

## ¿Cuál es la sanción por no contratar aprendices?

El artículo 34 de la Ley 789 de 2002, prevé una figura llamada "monetización de la cuota de aprendizaje", que es una multa por cada aprendiz no contratado. Antes de la reforma laboral de 2025, dicha sanción correspondía a pagar al Sena el 5% del número total de trabajadores de una empresa, excluyendo a los independientes o transitorios, multiplicado por el salario mínimo legal vigente.

Sin embargo, la nueva Ley 2466 de junio 25 de 2025 (artículo 23) endureció estas sanciones. Desde su entrada en vigencia, las empresas deben pagar 1,5 smmlv por cada aprendiz que no vinculen dentro de su cuota obligatoria.

Con el salario mínimo de 2025 ($1.423.000), la multa mensual por no tener un aprendiz rondaría los $2.134.500. Esta monetización se paga al Sena y representa un recurso perdido para la empresa, dado que no obtiene ninguna contraprestación de un aprendiz entrenándose en sus instalaciones.

Capítulo 5:

# ¿Qué aspectos cambian para las plataformas digitales de reparto?

La reforma laboral aborda vacíos legales importantes, formalizando relaciones laborales y reforzando las obligaciones en sectores tradicionalmente informales.

Los artículos 24 al 30 de la Ley 2466 de 2025 introducen una nueva regulación para los empleadores o contratistas reconocidos como plataformas digitales de reparto.

Se reconocen dos escenarios para la vinculación de los colaboradores:

- **Trabajadores dependientes**: si la relación cumple con los criterios de subordinación, se rige por las normas generales del CST, con todas las obligaciones de un contrato laboral tradicional.
- **Trabajadores independientes y autónomos**: aquí radica la principal novedad. Para esta categoría, la ley crea un esquema de seguridad social híbrido y obligatorio.

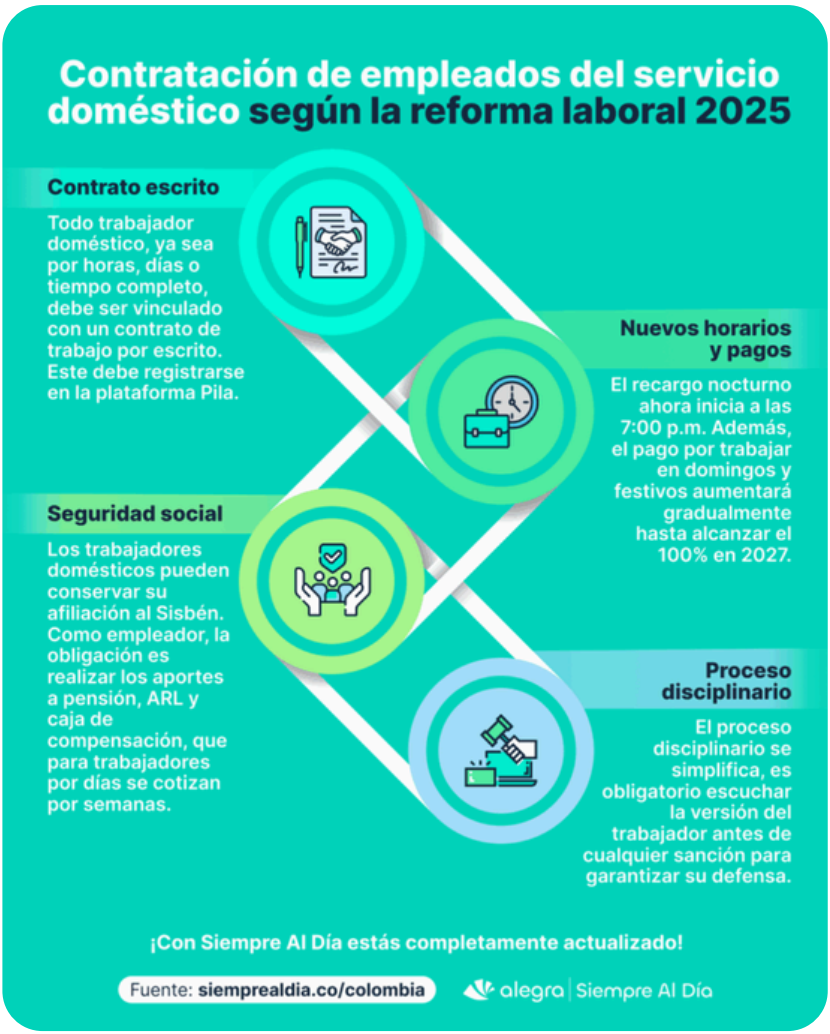
El cambio más relevante para los contadores se encuentra en el artículo 27, que establece una responsabilidad compartida en las cotizaciones a seguridad social para los trabajadores autónomos:

- **Salud y pensión**: La empresa de plataforma digital debe cubrir el 60 % de los aportes, mientras que el trabajador asume el 40 % restante.
- **Riesgos laborales (ARL)**: La cotización es responsabilidad exclusiva de la empresa, que debe cubrir el 100 % del aporte.
- **Ingreso base de cotización (IBC)**: Se establece que el IBC para todos estos aportes será el 40 % del total de los ingresos que el trabajador reciba a través de la plataforma.

Capítulo 6:

# ¿Qué novedades se contemplaron para el trabajo doméstico?

Con la promulgación de la reforma laboral se generan cambios relacionados con la contratación de colaboradores del trabajo doméstico. Esta ley introduce 4 cambios que se concentran en:



Para los contadores públicos como asesores, esto implica una labor pedagógica crucial con los hogares que actúan como empleadores.

Deberán guiarlos en la elaboración de contratos escritos, el cálculo correcto del salario, la liquidación de prestaciones sociales y la correcta afiliación y pago a la seguridad social a través de la Pila.

Con lo mencionado hasta el momento en los capítulos 2 a 6, compartimos la siguiente lista de chequeo que te ayudará a verificar que se estén incorporando los cambios de la reforma laboral en las empresas que estés asesorando:

- **Recargo dominical/festivo:**

  [ ] Verificar que el sistema aplique el 75 % hasta el 30 de junio de 2025.
  [ ] Programar el cambio al 80 % a partir del 1 de julio de 2025.
  [ ] Agendar recordatorios para los cambios al 90 % (1 de julio de 2026) y 100 % (1 de julio de 2027).

- **Jornada nocturna:**

  [ ] Programar el cambio en el inicio de la jornada nocturna a las 7:00 p.m., para que se active el 25 de diciembre de 2025.
  [ ] Documentar y automatizar el registro de horas extra y recargos.

- **Valor hora ordinaria:**

  [ ] Validar que la variable de horas mensuales laboradas sea de 230 hasta el 14 de julio de 2025.
  [ ] Programar el cambio de la variable de horas mensuales laborales a 220 a partir del 15 de julio de 2025 (por la reducción a 44 horas semanales).

[ ] Verificar que todas las fórmulas de horas extra y recargos se alimenten del valor de hora ordinaria correcto según la fecha.

- **Contrato de aprendizaje:**

  [ ] Crear perfiles de empleado para aprendices y validar el cálculo de la provisión de la seguridad social y prestaciones sociales a que haya lugar según la etapa en la que se encuentre el estudiante.
  [ ] Realizar un análisis financiero de la sanción por no contratar aprendices Sena y generar una sensibilización sobre el tema con la gerencia.

- **Contrato servicio doméstico:**

  [ ] Validar la formalización del contrato y la documentación de horas extras o recargos a que haya lugar.
  [ ] Validar el pago de seguridad social y prestaciones sociales y la gestión de la planilla Pila.

- **Nuevas licencias remuneradas:**

  [ ] Crear los conceptos de nómina para las nuevas licencias (citas con especialista, acudiente escolar, etc.), para su correcto registro y pago.

- **Actualización del reglamento interno de trabajo (RIT)**

  [ ] Revisar el capítulo de sanciones del RIT actual y compararlo con los requisitos de la Ley 2466 de 2025.
  [ ] Diseñar y ejecutar un plan de capacitación para gerentes, supervisores y personal de RR.HH. sobre la correcta aplicación de los nuevos procesos disciplinarios (artículo 7 de la Ley 2466 de 2025).
  [ ] Actualizar el RIT y comunicar a todos los trabajadores dicha actualización.

Capítulo 7:

# ¿Qué beneficios hay para los empleadores con los nuevos programas de apoyo?

Más allá de los cambios en contratación y nómina, la Ley 2466 de 2025 introduce un conjunto de beneficios para fomentar el empleo, así como nuevas obligaciones que refuerzan la gobernanza corporativa y la protección de los derechos de los trabajadores.

Los contadores juegan un papel central en ayudar a las empresas a aprovechar los primeros y a cumplir con las segundas.

De acuerdo con el artículo 35 de la Ley 2466 de 2025 se crea un beneficio "Crea empleo" para empleadores que contraten nuevos puestos de trabajo.

Este beneficio será financiado con recursos del presupuesto general de la nación y se otorgará por un máximo de 6 meses por cada nuevo empleo generado a mujeres, jóvenes y adultos mayores de 50 años. El beneficio será del 25 % de un smmlv.

Por otra parte, el artículo 43 de la Ley 2466 de 2025 menciona que en coordinación entre Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Comercio Industria y Turismo se creará un programa de acceso y permanencia para jóvenes recién graduados y para mujeres mayores de 50 años y hombres mayores de 55 años creando un incentivo en su contratación.

Aunque los detalles y la reglamentación de estos programas están pendientes, los contadores deben estar atentos a su publicación para poder asesorar a sus clientes sobre cómo acceder a estos futuros beneficios.

Capítulo 8:

# ¿Cuándo se aplican los cambios de la reforma laboral Ley 2466 de 2025?

La implementación de la Ley 2466 de 2025 contempla diferentes momentos de entrada en vigor. Se ha establecido un calendario de vigencia escalonado para permitir que las empresas se adapten a las nuevas exigencias. Esta gradualidad refleja una estrategia para mitigar el impacto económico de las medidas que generan mayor impacto a los empresarios y empleadores.

Para los contadores públicos, este cronograma es una hoja de ruta para la planificación y el cumplimiento. La siguiente tabla consolida las fechas clave que debes tener en tu radar:

| Cambio clave | Fecha de entrada en vigor | Artículos relacionados de la Ley 2466 de 2025 |
|---|---|---|
| Vigencia general de la reforma laboral | 25 de junio de 2025. | Artículo 70 |
| Actualización tarifa vigilancia | 25 de julio de 2025 (30 días posvigencia). | Parágrafo del artículo 70 |
| Aumento recargo dominical o festivo | 1 de julio de 2025 (80 %), 1 de julio de 2026 (90 %) y 1 de julio de 2027 (100 %). | Parágrafo transitorio del artículo 14 |

| Cambio clave | Fecha de entrada en vigor | Artículos relacionados de la Ley 2466 de 2025 |
|---|---|---|
| Nuevo horario diurno y nocturno | 25 de diciembre de 2025 (6 meses posvigencia). | Parágrafo 2 del artículo 10 |
| Plazo para actualizar reglamento interno de trabajo | Hasta el 25 de junio de 2026 (12 meses posvigencia). | Parágrafo 4 del artículo 7 |
| Plazo para reglamentar trabajo en plataformas | 12 meses posvigencia. | Artículos 26, 28 y 67 |
| Entrada en vigencia normas de plataformas | 12 meses después de la reglamentación del Gobierno. | Artículo 67 |
| Formalización manipuladores PAE | Gradual: 25 % en 2025, 50 % en 2026, 75 % en 2027 y 100 % en 2028. | Artículo 69 |
| Establecer la progresividad para la vinculación de madres comunitarias, trabajadoras de hogares infantiles y madres sustitutas | Hasta el 25 de junio de 2026 (12 meses posvigencia). | Artículo 68 |

Capítulo 9:

# ¿Cómo impacta esta reforma en la liquidación de nómina?

Estos cambios tendrán un impacto directo en la nómina. Por ejemplo, el aumento del recargo dominical y festivo y el cambio en el inicio de la jornada nocturna exigiría ajustar los porcentajes y las horas base para calcular estos pagos tal como se evidenció en la página 14 de esta guía.

Además, en cuanto a contratación, aquellas industrias que dependían de la rotación de contratos a término fijo para gestionar la demanda, como el comercio o sectores con alta estacionalidad, enfrentan asumir mayores costos y pasivos laborales al optar por contratos indefinidos o rediseñar sus operaciones para encajar en los nuevos y más estrictos marcos de temporalidad.

Asimismo, la formalización de contratos como los relacionados con el trabajo doméstico, rural y de algunos sectores que históricamente han sido más rezagados, también generan un mayor compromiso por parte de los empleadores y que estos asuman los costos necesarios para brindar unas condiciones laborales óptimas.

Todas estas novedades tienen un impacto directo en la proyección de costos de indemnizaciones, provisiones y gestión del riesgo, áreas de competencia directa para los contadores.

Adicionalmente, la introducción de nuevas licencias, o los cambios en la remuneración y formalización de aprendices, también modificarían las bases de liquidación, los conceptos a pagar y los aportes al sistema de seguridad social.

En el caso del contrato de aprendizaje, para las empresas, supone un incremento en los costos asociados a cada aprendiz: pagar un porcentaje mayor del salario mínimo y asumir cargas prestacionales y de seguridad social incrementa el costo de cada aprendiz frente al esquema previo.

Esto ha generado discusiones sobre el posible impacto en las pequeñas empresas; algunos analistas advierten que encarecer demasiado la figura podría desincentivar a ciertos empleadores a ofrecer cupos de aprendizaje.

No obstante, el Gobierno y los autores de la reforma confían en que los beneficios sociales compensan el aumento de costos y apuntan que, para evitar la multa de 1,5 smmlv por no tener aprendices, sigue siendo preferible contratar al aprendiz y aprovechar su aporte.

A continuación, se presenta una comparación general entre contratar un aprendiz Sena vs. pagar la sanción (monetización), para visualizar el impacto:

| Opción 1 | Costo económico | Consideraciones |
|---|---|---|
| Contratar un aprendiz | Apoyo de 75 % – 100 % del SMLV + aportes y prestaciones, según la etapa. | • Inversión en un trabajador en formación que apoya labores de la empresa.<br>• El dinero se destina al aprendiz (salario y formación), no al Estado.<br>• Se cumple la ley y evita multas.<br>Puede haber beneficios tributarios o programas de apoyo por vincular aprendices. |

| Opción 2 | Costo económico | Consideraciones |
|---|---|---|
| Pagar la multa (no cumplir) | Multa 1,5 smmlv por aprendiz no vinculado.<br><br>Ejemplo: $2.134.500 al mes por cada uno en 2025. | • Inversión en un trabajador en formación que apoya labores de la empresa.<br>• El dinero se destina al aprendiz (salario y formación), no al Estado.<br>• Se cumple la ley y evita multas. Puede haber beneficios tributarios o programas de apoyo por vincular aprendices. |

El costo de la multa es igual o mayor al de mantener a un aprendiz, especialmente cuando el aprendiz está en etapa productiva.

Financieramente, es más conveniente vincular al aprendiz: los recursos pagados se ven reflejados en la empresa (mano de obra en entrenamiento que aporta al negocio) y se evitan sanciones.

Además, hay beneficios intangibles: el aprendiz recibe formación y podría convertirse en un futuro empleado capacitado según las necesidades específicas de la organización, lo que a mediano plazo ahorra costos de reclutamiento y capacitación.

Por el contrario, pagar la multa es un egreso puro que no añade valor y, aunque cumple con la ley de forma monetaria, no contribuye al desarrollo del talento ni a la responsabilidad social empresarial.

En conclusión, los cambios de la reforma laboral deben verse no solo como un mandato legal sino como una inversión estratégica.

Los cambios legales han elevado los estándares para garantizar trabajo digno a los trabajadores, al tiempo que han incrementado las sanciones a los empleadores renuentes.

Cumplir con esta normativa no solo evita penalizaciones significativas, sino que puede convertirse en una ventaja competitiva sobre todo en un momento en el que se valora la sostenibilidad que aportan las empresas a sus cadenas de valor.

Por último, te compartimos la siguiente lista de chequeo como plan de asesoría y comunicación con tus clientes.

- **Sesión informativa inicial:**

  [ ] Agendar una reunión o enviar un boletín detallado a todos los clientes explicando los 5 cambios más impactantes de la reforma.

- **Auditoría de cumplimiento:**

  [ ] Ofrecer un servicio de diagnóstico para revisar la estructura de contratación actual del cliente y detectar riesgos de incumplimiento.

- **Análisis de impacto financiero:**

  [ ] Preparar un informe personalizado para cada cliente que modele el aumento de sus costos laborales para los próximos 3 años, considerando todos los cambios graduales incluyendo:

  [ ] ¿Cómo afecta el aumento de los costos laborales a la rentabilidad proyectada de la empresa?
  [ ] ¿Es necesario ajustar la estructura de precios de los productos o servicios para absorber estos nuevos costos?

[ ] ¿Existen oportunidades para optimizar la programación de turnos y reducir la dependencia del trabajo en domingos o noches?
[ ] ¿La inversión en tecnología o automatización podría generar un retorno sobre la inversión (ROI) positivo al mitigar el aumento de los costos de mano de obra?
[ ] ¿Cómo se puede reestructurar el presupuesto para provisionar adecuadamente los mayores pasivos por indemnizaciones y prestaciones sociales?

- **Plan de acción:**

  [ ] Entregar al cliente un plan de trabajo con fechas y responsables para implementar los cambios (actualización de plantillas y software, capacitación a auxiliares contables y administrativos, ajuste de contratos, etc.).

- **Seguimiento continuo:**

  [ ] Establecer recordatorios para notificar al cliente antes de cada fecha clave de implementación.

Estas son algunas de las novedades:

## Conciliación bancaria con IA

Importa tus extractos bancarios para que la IA realice la conciliación de igual manera que lo haría en el proceso automático sin la necesidad de conectar tu banco.

## Registro inteligente de facturas desde WhatsApp

Envía una imagen o PDF de tu factura directamente por WhatsApp y la IA extraerá automáticamente los datos clave para su registro: proveedor, productos, montos, impuestos y fechas.

## Predicción financiera impulsada por IA

Mientras creas tus documentos contables, la IA predice su impacto financiero y te ayuda a anticipar riesgos y oportunidades mediante un análisis detallado con los datos numéricos clave del estado de resultados.

## Agregar datos desde contratos usando IA

Aprovecha nuestra funcionalidad de inteligencia artificial y sube el archivo del contrato (PDF, JPG o PNG) asegurándote de que la información del empleado sea legible.

## Gestor inteligente de tareas

Convierte mensajes de WhatsApp en tareas registradas automáticamente y gestiona todo desde tu Espacio Contador.

**INGRESA**

***Reforma laboral en Colombia:***
***Cambios de la Ley 2466 de 2025***

**Colombia - 2025**

alegra

Síguenos en:

www.alegra.com