

Novedades Laborales en Latam

Boletín | Diciembre, 2025

Employment Law
Andersen en Latinoamérica

Colombia | Principales Aspectos de la Reforma Laboral

Los principales cambios traídos en la Ley 2466 de 2025, son:

1. Modalidades contractuales

Los contratos de trabajo a término fijo sólo podrán ser celebrados por un término no mayor a 4 años, contados a partir de la vigencia de la Ley. Finalizado este término, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido.

Por su parte los contratos de trabajo por obra o labor determinada deberán celebrarse por escrito.

2. Proceso Disciplinario Laboral

Antes de aplicar sanciones disciplinarias se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento (que lo exigía la jurisprudencia, pero que antes de la reforma no se encontraba regulado en la Ley): Informar al trabajador proceso la apertura de proceso disciplinario indicándole las razones del mismo y traslado de las pruebas que se tengan. Se le debe dar al trabajador por lo menos cinco días para que se defienda acerca de los hechos que originan el proceso disciplinario. Una vez oído el trabajador se debe comunicarle una decisión motivada e indicándole que tiene la posibilidad de impugnar la decisión.

El Reglamento Interno de Trabajo debe actualizado en un plazo máximo de un año a la vigencia de la Ley.

3. Jornada Laboral diurna y nocturna

La jornada laboral nocturna a partir del 25 de diciembre de 2025 será a partir de las 7:00 pm y hasta las 6:00 am.

4. Trabajo suplementario o de Horas Extra

Ya no se requiere permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.

5. Remuneración en días de Descanso Obligatorio

Se pasa de un recargo del 75% al (100%) sobre el salario ordinario, implementado de manera gradual de la siguiente manera: Desde el primero de julio de 2025: 80%; desde el primero de julio de 2026: 90% y desde el primero de julio de 2017: 100%

Las partes podrán pactar un día de descanso obligatorio diferente al domingo.

6. Permisos y licencias remuneradas

Se define lo que debe entenderse por <Grave calamidad doméstica> como: *“todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador”* y se crean nuevos permisos remunerados como para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo; para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo y para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

7. Medidas de inclusión y bienestar laboral

Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán mantener contratados menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores.

Se deberán reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, al Ministerio del Trabajo.

Novedades Laborales en Latam

8. Contrato de aprendizaje

Se redefine el contrato de aprendizaje, el cual pasará a ser un contrato laboral especial, pagándose en su etapa práctica todos los derechos que se desprenden de un contrato de trabajo. En la práctica ello un sobre costo aproximado del 50%. y a término fijo no superior a tres (3) años regulado por las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

9. Régimen de cesantías

Se permite al empleador consignar mensualmente en el fondo de cesantías el porcentaje mensual (8.33%) que se va causando por concepto de cesantías con base en el ingreso base de liquidación. Igualmente, las empresas podrán acordar por escrito la mensualización de los intereses sobre las cesantías, pagando directamente al trabajador esta prestación social.



Luis Bonilla
Socio
Esguerra JHR Colombia