

Lexo

SEGUROS

MÁS BENEFICIOS, MÁS SOLUCIONES

**EN RIESGOS
LABORALES**

WWW.LEXOSEGUROSLTDA.COM

REFORMA LABORAL

Ley 2466 de 2025

Dr. Javier Almanza.



TABLA DE CONTENIDO

01

Contrato
laboral.

02

Contrato de
Aprendizaje.

03

Jornada y
recargos.

04

Reglamento y
Régimen
Disciplinario.

05

Licencias y
permisos.

06

Teletrabajo.

07

Tercerización.

TABLA DE CONTENIDO

08

Plataformas
digitales de
reparto.

09

Formalización
de empleo.

10

Protección de
grupos
vulnerables.

11

Relacionamiento
sindical.

12

Seguridad Social.

01

CONTRATO LABORAL



CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO

El contrato a término indefinido se establece como **regla general de contratación**. Sin embargo, se permite la contratación a término fijo o por obra o labor contratada, entre otras.

- Estará vigente mientras subsistan las **causas** que le **dieron origen** y la **materia del trabajo**.
- **Preaviso de 30 días** exigido al trabajador. En caso de incumplimiento no genera sanción.



CONTRATO A TÉRMINO FIJO

El contrato a término fijo es un tipo válido de contratación. Puede celebrarse y **renovarse por períodos inferiores a 1 año**, pero, a partir de la cuarta renovación, esta deberá ser, como mínimo, a 1 año.

- No quedó condicionado a la satisfacción de necesidades temporales de la empresa.
- **Término máx. de renovación o duración:** 4 años.
- El límite de 4 años se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de la ley

El incumplimiento de las condiciones hará que el contrato a término fijo **se entienda celebrado a término indefinido** desde el inicio de la relación laboral.

CONTRATO DE OBRA O LABOR

El contrato de trabajo por duración de obra o labor sigue siendo una forma válida de contratación laboral.

Debe constar **por escrito** y en él debe **indicarse** de forma detallada **la obra o labor contratada**.

El **incumplimiento de las condiciones** hará que el contrato por obra o labor se **entienda celebrado a término indefinido** desde el inicio de la relación laboral

CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- **Hasta 500 trabajadores:** mínimo 2 trabajadores con discapacidad por cada 100. (2/100)
- **Desde 501 trabajadores:** 1 trabajador adicional con discapacidad por cada 100.
- **Excepcionalmente:** se puede solicitar exoneración de la cuota.



CÁLCULO DE LA CUOTA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

01

La cuota se calcula sobre el **total de trabajadores permanentes**

02

Las personas con discapacidad **deben contar con certificación** expedida por Ministerio de Salud.

03

En los sectores y cargos donde **no sea posible contratar** personas con discapacidad se deberá informar a **Ministerio del Trabajo**.

Vigencia: durante el **primer año** la contratación será **optativa**. A partir del **segundo año** de entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025 será de **obligatorio cumplimiento**.

02

CONTRATO DE APRENDIZAJE

NATURALEZA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Este contrato tiene por objetivo **facilitar la formación del aprendiz** en las ocupaciones, profesiones u oficios, de modo que **pueda desempeñarse** dentro del manejo **administrativo, operativo, comercial o financiero** propios del giro ordinario de las actividades de la empresa.



El contrato de aprendizaje pasa a ser un **contrato laboral especial a término fijo**, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

No se modifican los criterios para calcular la cuota de aprendices.

El contrato de aprendizaje no podrá exceder el término de 3 años.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

APOYO DE SOSTENIMIENTO

Formación tradicional:

- Fase **lectiva**: **75%** de un 1 SMLMV.
- Fase **práctica**: **100%** de un 1 SMLMV.

Formación Dual:

- **Primer año**: **75%** de un 1 SMLMV.
- **Segundo año**: **100%** de un 1 SMLMV.



SEGURIDAD SOCIAL

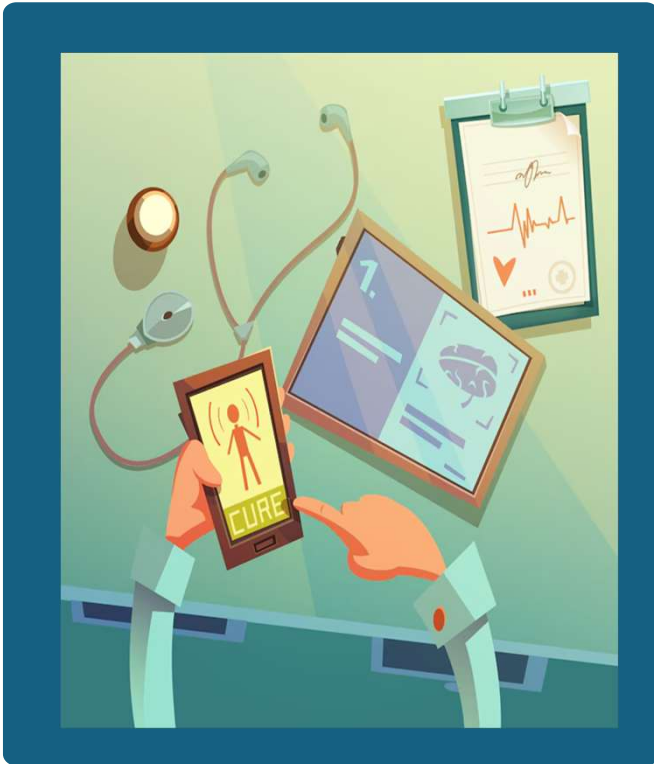
Fase lectiva: el aprendiz estará cubierto por Salud y ARL.

Fase práctica y formación dual: salud, pensión y ARL.

CONTRATACIÓN DE APRENDIZAJE

En vigencia del internado médico, el estudiante de medicina estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral.

Las cotizaciones a las Sistemas de Seguridad Social Integral se realizarán sobre un **ingreso base de cotización correspondiente a 1 SMMLV.**



CONTRATO DE APRENDIZAJE (FASE LECTIVA) vs. CONTRATO

	ESCENARIO ANTES DE REFORMA	ESCENARIO REFORMA LABORAL
	Valores	
SMMLV 2025		\$ 1.423.500
Porcentaje remuneración	50%	75%
Porcentaje Salud	12,50%	12,50%
Porcentaje ARL	0,00%	0,522%
Total apoyo sostenimiento	\$ 711.750	\$ 1.067.625
Total salud	\$ 177.938	\$ 177.938
Total ARL	\$ -	\$ 7.431
Duración etapa en meses		12
Costo aprendiz mensual	\$ 889.688	\$ 1.252.993

CONTRATO DE APRENDIZAJE (FASE PRÁCTICA) vs. CONTRATO LABORAL

	ESCENARIO ANTES DE REFORMA	ESCENARIO REFORMA LABORAL
	Valores	
Auxilio de transporte	\$ -	\$ 200.000
Porcentaje remuneración	75%	100%
Salud	12,50%	8,50%
Pensión	0%	12,00%
ARL	0,522%	0,522%
Total apoyo sostenimiento	\$ 1.067.625	\$ 1.423.500
Total Salud	\$ 177.938	\$ 120.998
Total Pensión	\$ -	\$ 170.820
Total ARL	\$ 7.431	\$ 7.431
Total Prima	\$ -	\$ 135.292
Total Cesantías	\$ -	\$ 135.292
Total interes sobre las cesantías	\$ -	\$ 16.235
Total provisión vacaciones	\$ -	\$ 59.313
Duración etapa en meses	6	
Costo aprendiz mensual	\$ 1.252.993	\$ 2.268.879

03

JORNADA Y RECARGOS

TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO

La **jornada diurna** será la comprendida entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m.

La **nocturna** entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.

La **entrada en vigencia** de esta disposición será **6 meses después de promulgada la ley**.



JORNADA MÁXIMA LEGAL

- La duración **máxima de la jornada de trabajo es de 8 horas** al día y 42 horas a la semana.
- **Jornadas flexibles:** se puede acordar que la jornada de 42 horas se realice en jornada flexibles **distribuidas en 5 o 6 días a la semana.**
- La **jornada para la familia no será obligatoria** a partir de la entrada en vigencia de la ley.



EXCEPCIONES A LA JORNADA MÁXIMA LEGAL

Trabajos insalubres o peligrosos: el Gobierno podrá reducir la jornada.

Menores de edad:

- **15 y 17 años:** 6 horas diarias - 30 semanales.
- **17 años:** 8 horas diarias - 40 semanales.

Turnos sucesivos: máximos 6 horas diarias /36 semanales. Sin recargos, con salario ordinario y un día de descanso.

TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Los trabajadores con responsabilidades familiares de cuidado (como hijos menores, personas mayores, con discapacidad o enfermedades graves) podrán **solicitar jornadas u horarios flexibles, o modalidades de trabajo apoyadas en Tie**, sin afectar el cumplimiento de sus funciones.



El trabajador debe **acreditar su rol de cuidador** y proponer la distribución de su jornada.

El empleador deberá **responder en un plazo máximo de 15 días hábiles**, aceptando, negando con justificación o proponiendo una alternativa.

CUIDADORES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los trabajadores que cuiden a un familiar con discapacidad podrán acceder, previo acuerdo con el empleador y con certificación de su condición, a horarios flexibles o modalidades como trabajo en casa o remoto.

El familiar deberá encontrarse dentro del primer o segundo grado de consanguinidad o civil, o primero de afinidad)

Lo podrán solicitar siempre que la naturaleza del cargo lo permita y sin afectar el cumplimiento de sus funciones.

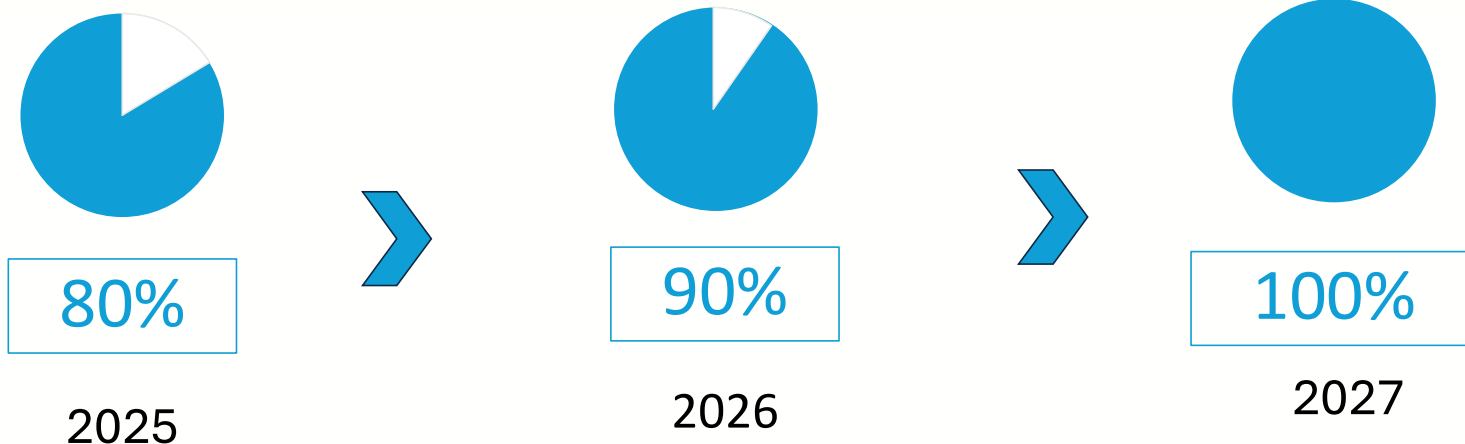
HORAS EXTRAS

No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.

El **empleador** debe **llevar un registro detallado del trabajo suplementario** de cada trabajador



REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO



El recargo se causa sin perjuicio del salario por haber trabajado la semana completa. El día de descanso obligatorio podrá o no coincidir con el domingo, según se pacte.

REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

TRABAJO HABITUAL EN DÍA DE DESCANSO



TRABAJO OCASIONAL EN DÍA DE DESCANSO

Quando el trabajador labora 3 días de descanso obligatorio durante el mes calendario



Quando el trabajador labora hasta 2 días de descanso obligatorio durante el mes calendario.

EJEMPLO REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

Para saber el valor de 1 hora de trabajo en una jornada laboral de 44 horas semanales:

Salario base del trabajador:
\$2.000.000

Valor hora ordinaria: \$9.090

Valor día: \$66.636

Valor 2025 con el incremento del 80%:

- $\$66.636 \times 80\% = 53.308$
- $\$66.636 + \$53.308 = \$119.944$

Valor 2026 con el incremento del 90%:

- $\$66.636 \times 90\% = 59.972$
- $\$66.636 + \$59.972 = \$126.608$

Valor 2027 con el incremento del 100%:

- $\$66.636 \times 100\% = 66.636$.
- $\$66.636 + \$66.636 = \$133.272$

04

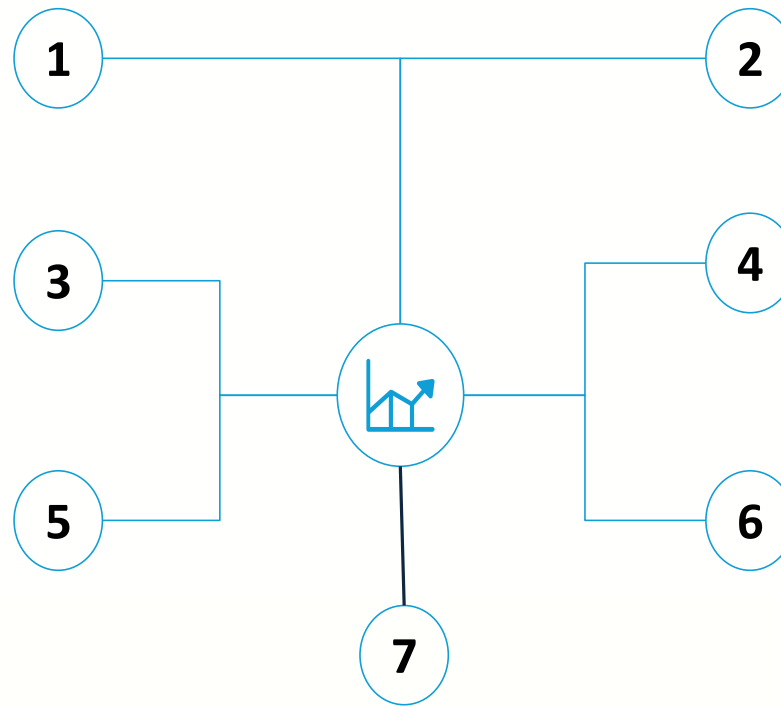
RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PROCESO DISCIPLINARIO

Notificación formal:
Comunicación formal
dirigida al trabajador

Presentación de pruebas:
Traslado al trabajador de
pruebas

Decisión final:
Pronunciamiento definitivo
y motivado



Declaración de motivos:
Indicación de los hechos

Oportunidad de Defensa:
Término para
manifestarse frente al
proceso. (5 días).

Imposición de sanción:
proporcional a los hechos.

Derecho de apelación:
posibilidad del trabajador de
impugnar la decisión

ASPECTOS RELEVANTES

1

Si el trabajador se encuentra afiliado a una **organización sindical**, puede estar asistido por **1 o 2 representantes** del sindicato, siempre que sean **trabajadores de la empresa**.

2

Se debe contar con **ajustes razonables** para garantizar la comunicación y comprensión de los **trabajadores con discapacidad**.

3

Es posible realizar este procedimiento a través de **medios tecnológicos**.



REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO

Debe actualizarse de acuerdo con lo establecido en el procedimiento disciplinario, dentro de los **12 meses siguientes a la entrada en vigencia de la ley.**

Una vez actualizado, debe **publicarse en físico** y también a través de **medio virtual.**

Además podrá ser enviado por **correo electrónico** o publicado en la **página web** de la empresa.

05

LICENCIAS Y PERMISOS

LICENCIAS Y PERMISOS

1

Citas médicas urgentes o con especialistas (con aviso y certificado previo)

4

Citaciones judiciales o administrativas.

2

Asistencia obligatoria a reuniones escolares como acudiente (con certificado o prueba de la institución educativa)

5

Un día de descanso por cada seis meses de uso continuo de bicicleta como transporte. (optativo para las empresas)

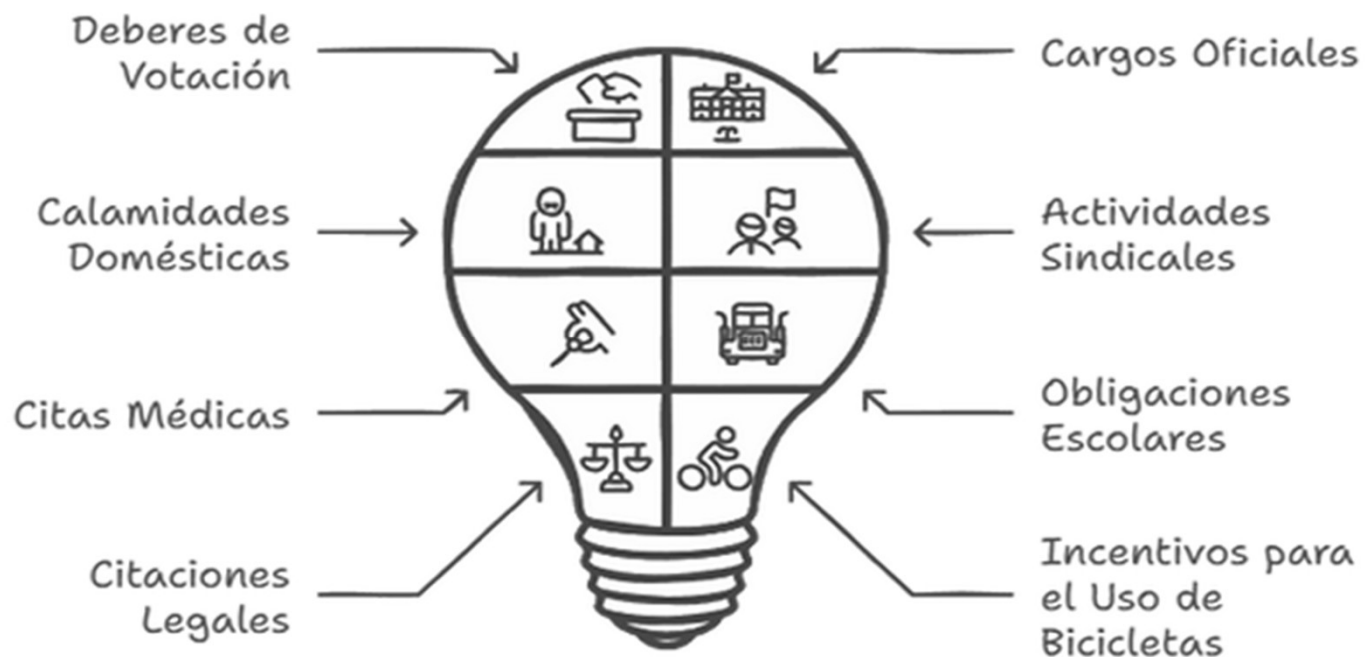
3

Grave calamidad doméstica por el tiempo necesario para que el trabajador la supere.

6

La licencia para el ejercicio del sufragio otorga medio día de descanso el mes siguiente al día de la votación.

LICENCIAS Y PERMISOS



06

TELETRABAJO



TELETRABAJO



Modalidades de teletrabajo: autónomo, móvil, híbrido, temporal y transnacional, siendo esta última una nueva modalidad incorporada por la reforma.

La **modalidad transnacional**, es desarrollada por personas trabajadoras que residen en el extranjero, estará sujeta a la legislación colombiana cuando el contrato haya sido celebrado en territorio colombiano.

AUXILIO DE CONECTIVIDAD

El auxilio de transporte se reemplazará por el **auxilio de conectividad** para teletrabajadores con ingresos menores a 2 SMLMV.

En ese caso, el teletrabajador deberá contar con cobertura del Sistema de Riesgos Laborales, cuyo aseguramiento será responsabilidad del empleador.

07

TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN

TERCERIZACIÓN

Son contratistas y subcontratistas quienes **contratan en beneficio de terceros**, cualquiera que sea el acto que le dé origen, **la ejecución de obras, trabajos o prestación de servicios**, por un precio determinado.

- **Asumiendo todos los riesgos**, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.
- Las reglas sobre **responsabilidad solidaria** se mantienen sin modificación.

EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

Solo aplica en las **condiciones previstas en la Ley 50 de 1990**: trabajadores ocasionales, reemplazo de personal e incrementos en producción o ventas.

Si se **vence el plazo** o se **cumple la condición** que establece la legislación, **no se podrá prorrogar** dicho servicio específico con la misma EST o con diferente empresa.

Si se **transgreden los límites** establecidos en la ley se tendrá a la **empresa usuaria como verdadera empleadora** de los trabajadores en misión y a la **EST como simple intermediaria**.

08

PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO

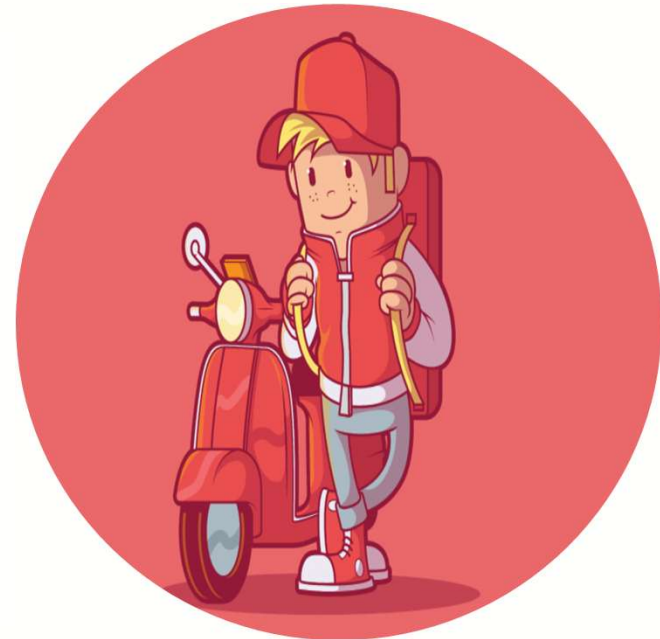


PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO

Se reconoce como trabajadores digitales de reparto a quienes **prestan servicios a través de plataformas digitales**, pudiendo ser dependientes o independientes.

Las plataformas digitales de reparto son aplicaciones **administradas por personas naturales o jurídicas**.

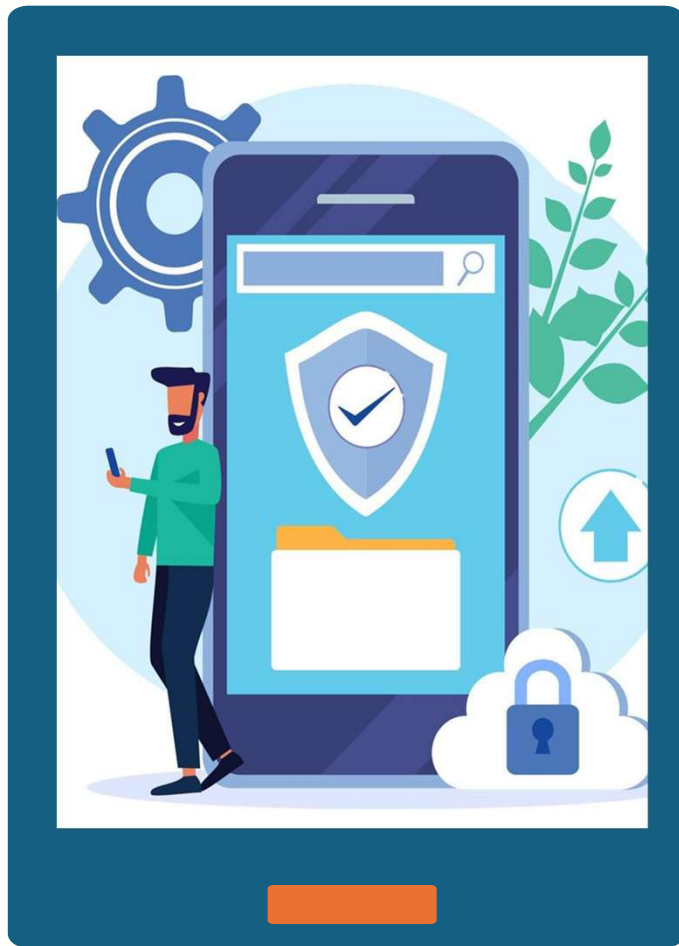
El usuario es quien solicita el servicio mediante la plataforma



REGISTRO Y PROTECCIÓN DE DATOS

Las empresas deben establecer mecanismos de **identificación de trabajadores** y **registrar sus condiciones contractuales**, respetando el derecho al habeas data.

Se prevé una coordinación entre los Ministerios TIC y del Trabajo para crear herramientas de inspección laboral, con reglamentación en un plazo de 12 meses



MODALIDADES LABORALES

DEPENDIENTE

Deberá cumplir las formas de un contrato de trabajo, es decir, cumplir un horario. Asimismo, deberá prestar el servicio de forma personal y recibirá un salario.



INDEPENDIENTE

No es subordinado de la empresa. No cumple horario y toda la gestión la realiza de forma autónoma.



No podrá pactarse **cláusulas de exclusividad**, lo que significa que podrá desarrollar estas actividades con múltiples plataformas de reparto de manera simultánea



SEGURIDAD SOCIAL EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO

TRABAJADORES DEPENDIENTES

La plataforma digital de reparto debe **cubrir las cotizaciones** al sistema integral de seguridad social **conforme a la normativa vigente** , con posibilidad de cotización a tiempo parcial.



TRABAJADORES INDEPENDIENTES

Se establece un esquema de concurrencia en salud y pensión:

- 60% a cargo de la empresa.
- 40% a cargo del trabajador.
- **Riesgos laborales:** cobertura total a cargo de la plataforma

El IBC se calculará sobre el 40% de los ingresos percibidos por el trabajador a través de la plataforma.

ASPECTOS RELEVANTES

1

Las empresas deben generar **reportes mensuales de horas efectivas** de servicio acumuladas por días o semanas.

2

Las empresas deben **entregar al trabajador la información de las horas** efectivas del servicio al finalizar cada mes.

3

La **afiliación se realizará mediante formularios** establecidos por el Gobierno incluyendo datos del trabajador y nivel de riesgo

09

FORMALIZACIÓN DE EMPLEO

TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO

Los trabajadores del servicio doméstico deben ser **vinculados mediante contrato de trabajo escrito**, registrado en la PILA y podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud.



TRABAJO DE MIGRANTES

Reconoce **derechos laborales y de seguridad social para migrantes, sin importar su estatus migratorio**. Una vez firmado el contrato, se facilitará su regularización.

El Ministerio de Relaciones Exteriores deberá reglamentar este proceso en un plazo de seis meses. Para profesiones reguladas, deberán acreditar idoneidad ante el Ministerio de Educación



MEDIDAS DE FORMALIZACIÓN Y APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN MICROEMPRESAS Y HOGARES

Para el caso de las microempresas, éstas deberán **formalizar su existencia mediante inscripción ante Cámara de Comercio** y la creación de libros de contabilidad y registro de contratos laborales suscritos.

- Las microempresas y hogares podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial calculando las semanas al finalizar cada mes

10

PROTECCIÓN DE GRUPOS VULNERABLES

PROTECCIÓN A GRUPOS VULNERABLES

La reforma refuerza **la inclusión laboral** con un **enfoque** transversal de **equidad**.

Se establecen medidas para distintos grupos, pero con objetivos comunes: **acceso al empleo formal, eliminación de barreras y reconocimiento de trayectorias laborales** no convencionales



MEDIDAS DESTACADAS

1

Reconocimiento de experiencia laboral de personas privadas de la libertad. Reglamentación en 6 meses.

2

Prohibición de discriminación laboral a personas reintegradas y estrategias para su inclusión formal.

3

Formación y protección para jóvenes y mujeres rurales.

4

Participación de comunidades étnicas en construcción de instrumentos de trabajo decente.

5

Flexibilidad laboral para personas cuidadoras y con discapacidad.

6

Convenios laborales para víctimas del conflicto armado. Cupo mínimo del 10% en proyectos públicos.

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

Obligación de atender con diligencia las órdenes emitidas por autoridades competentes en favor de víctimas de violencia de género.

Derecho preferente de reubicación para mujeres víctimas de violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio, con identidad de género, víctimas de violencia doméstica, sin desmejora en sus condiciones laborales

Deber de garantizar condiciones adecuadas de inclusión laboral y eliminación de barreras para el ejercicio pleno del trabajo, de conformidad con el principio de ajustes razonables.

CONSECUENCIAS

Se requerirá establecer procedimientos de reubicación laboral para trabajadoras **víctimas de violencia, garantizando protección y continuidad en sus condiciones laborales.**

Las empresas **deberán documentar y reportar el cumplimiento** de estas obligaciones al **Ministerio de Trabajo**, bajo riesgo de inspecciones o sanciones

Ajuste de contratación: implica revisar su planta de personal y adaptar procesos de selección y adecuación de puestos.



DESCARBONIZACIÓN Y TRANSICIÓN JUSTA

Establece medidas para proteger el empleo en sectores impactados por la transición energética.

De forma que las empresas de sectores intensivos en carbono **deberán planear reconversión laboral y participar en políticas de transición justa**; podría implicar obligaciones de reconversión y formación.

11

RELACIONAMIENTO SINDICAL

ESTATUTOS DEL SINDICATO

Las organizaciones sindicales deben regular en sus estatutos las cuestiones relativas a la Asamblea y su funcionamiento:

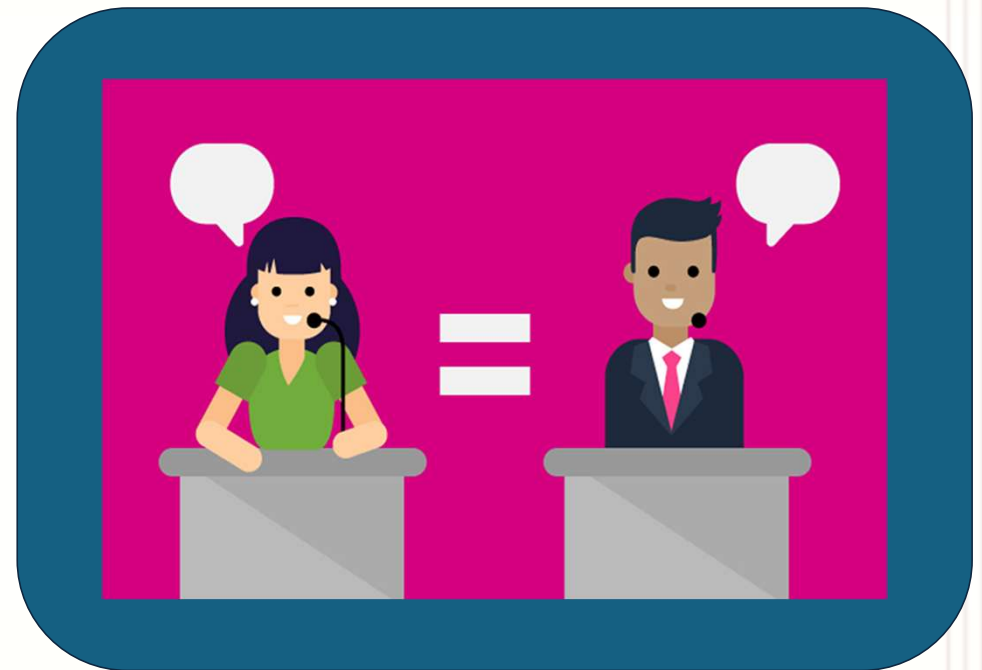
- Uso de medios tecnológicos.
- Época de celebración de reuniones.
- Reglas de representación de los socios.
- Reglamento de las sesiones.
- Quórum.
- Debates.
- Votaciones.



REPRESENTACIÓN PARITARIA

La reforma impulsa la **participación e inclusión**, en organizaciones sindicales y de empleadores, **de las mujeres**, con el fin de lograr una representación paritaria y proporcional.

También se promueve la **participación e inclusión de jóvenes**, personas con **diversidad sexual, población étnica y personas con discapacidad**.



12

SEGURIDAD SOCIAL



CESANTIAS

La reforma laboral establece que **el pago directo al trabajador** del valor correspondiente a las cesantías **será liberatorio de la obligación y no procederá sanción por no consignación.**

Salvo que se demuestren circunstancias excepcionales relacionadas con la ausencia de libertad y la destinación indebida de los recursos

MICROEMPRESAS Y HOGARES

Se permite que microempresas y hogares **coticen a la seguridad social por tiempo parcial**, calculando las semanas al finalizar cada mes.

Esta regulación **no** aplica para trabajadores a **tiempo completo** ni para quienes devenguen **1 SMLMV o más**.

Para acceder a este beneficio, las microempresas deben formalizarse ante la Cámara de Comercio, llevar contabilidad y registrar sus contratos laborales.



CAMBIOS EN LA PILA

El Ministerio de Salud y el Ministerio del Trabajo deberán realizar los ajustes técnicos necesarios en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), o en el sistema que la sustituya, **con el fin de permitir la afiliación y cotización efectiva de trabajadores dependientes e independientes que mantengan contratos especiales**, ya sea en jornadas parciales o con múltiples contratantes.

RÉGIMEN SIMPLE LABORAL

Facilita las obligaciones del empleador al permitir la consignación mensual anticipada de cesantías (8.33%) y la mensualización voluntaria de sus intereses (1%),

- Sin modificar la naturaleza jurídica de estos derechos, y deja a cargo del Ministerio de Salud y Protección Social la reglamentación en la PILA

El Régimen Simple no implica un pago anticipado de cesantías al trabajador, ni exonera al empleador de realizar la consignación en el respectivo fondo.

¡Muchas gracias
por su
participación!

ĠvĂŕĚš ĩ Āi ɔšôÿÿĂ° Ā
éžšâ ũġséĀ.éÿĒĒĒ ĩ ĩ ĩġšwŕĂ
î ĩ ũġ ĩäĳ ġĕî v

Muy pronto recibirá la
invitación a nuestro siguiente
evento



SEMINARIO
RESOLUCIÓN 3050 2022
PROGRAMA DE REHABILITACION Y
REINTEGRACION LABORAL

**REHABILITACION Y
REINTEGRACION LABORAL**

FUEROS DE SALUD

RECONVENCION DE
MANO DE OBRA

REINTEGRO LABORAL

 **Lexo**
SEGUROS

19
SEP

WWW.LEXOSEGUROS LTDA.COM