Bogotá, 10 de julio de 2025

Boletín N°23 - 2025

CRONOGRAMA DE LAS PRINCIPALES ACCIONES PARA CUMPLIR CON LA LEY 2466 DE 2025 O REFORMA LABORAL

Estas son algunas de las acciones iniciales sugeridas por LÓPEZ & ASOCIADOS a sus clientes, para cumplir de forma clara y práctica con lo previsto en la Ley 2466 de 2025 o Reforma Laboral.

No dude en preguntarnos ¿cómo podemos apoyarlo para cumplir con estos procesos especiales? y así dar cumplimiento al 100% de las nuevas obligaciones como empleadores.

Fecha de cumplimiento	Acción sugerida
25 de junio de 2025	**PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO AJUSTADO**: Definición e implementación del procedimiento disciplinario en cumplimiento de los (5) días entre citación y descargos, participación organizada de representantes sindicales y otros ajustes.
	POLÍTICAS CUMPLIMIENTO NUEVAS LICENCIAS Y GUÍAS INTERNAS: Ajuste y revisión de políticas internas de permisos por citas médicas de urgencia o especialistas, jornadas flexibles, apoyo a trabajadores víctima de violencias, jornadas flexibles, permiso por cuidadores, acudientes en asuntos escolares, jornada familiar facultativa, beneficios mascotas y uso de bicicletas y otros. Esto por cuanto, los trabajadores ya pueden solicitar varios de estos beneficios y licencias.

	POLÍTICA DE CONTRATACIÓN Y USO DE CONTRATOS FIJOS Y POR OBRA O LABORAL Modelo nuevo contrato de Trabajo a plazo fijo suscrito después de la expedición de la ley (plazo máximo 4 años), revisión de contratos en ejecución. Definición estrategia de contratación (nuevos modelos de la compañía).
	REVISIÓN DE USO DE TRABAJADORES TEMPORALES A TRAVÉS DE EST: Revisión de acuerdo comercial con EST, causales y contratos en misión con la causa clara.
	REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE TELETRABAJO: Ajustada a las condiciones de la Ley 2466 de 2025. Revisión auxilio conectividad.
	REVISIÓN DE REGISTRO DE HORAS EXTRAS: Diagnóstico y revisión del procedimiento y documento de registro de horas extras conforme lo previsto en Ley 2466 de 2025, que, si bien existe previamente, con la eliminación de la necesidad de autorización de horas extras va a ser vigilado por el Ministerio de Trabajo.
	TRANSICIÓN EN CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIÓN DE CUOTA DE APRENDICES, Debe realizarse un diagnóstico cumplimiento de obligación de aprendices SENA, viabilidad de monetización con la nueva fórmula, estrategia de manejo de matrices para fijación de cuota de aprendices y en caso de contratación la aplicación y revisión del nuevo contrato de Aprendizaje. Suscripción de nuevos modelos de contratos de aprendizaje (SENA Y UNIVERSITARIOS) con nuevas condiciones Ley 2466. Definición del nuevo tipo de contrato dependiendo de la empresa y políticas sobre beneficios.

1 de Julio de 2025	**MODIFICACIÓN DE PARAMETRIZACIÓN**: A partir del 1 de julio de 2025 para reflejar recargo por trabajo dominical y festivo ajustado a 80% sobre el valor de la hora ordinaria. Se ajustará gradualmente 90% el 1 de julio de 2026 y 100% el 1 de julio de 2027. Esta verificación deberá incluir la posibilidad de jornadas especiales y de acordar cambios en el día de **descanso institucional** como parte de la estrategia de organización de turnos.
15 de Julio de 2025	**MODIFICACIÓN DE LA PARAMETRIZACIÓN DE NÓMINA AJUSTADA CON REDUCCIÓN DE JORNADA**: Ante la reducción de la jornada laboral a 44 horas semanales, el valor de la hora ordinaria aumentará, por lo cual debe ajustarse la parametrización de nómina. Así mismo, deberá revisarse turnos de trabajo, descanso y decisiones sobre jornada familiar, dos horas dedicadas a recreación, capacitación y deporte.
25 de diciembre de 2025	**MODIFICACIÓN PARAMETRIZACIÓN DE NÓMINA:** Deberá ser ajustada con recargo por trabajo nocturno 35%, entre las 7:00 pm y las 6:00 am (aumento de 2 horas) Evaluación de turnos y jornadas.
25 de junio 2025 a 25 de junio de 2026 (plazo máximo)	**MODIFICACIÓN DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**: La nueva Ley 2466 de 2025 obliga a los empleadores a modificar el reglamento interno de trabajo, esto debe realizarse dentro de la estrategia de cada compañía revisando posibles objeciones y el proceso de publicación de forma correcta.
25 de junio 2025 a 25 de junio de 2026 (plazo máximo)	**CUMPLIMIENTO CUOTA MÍNIMA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD:** Este proceso supone una revisión de la planta actual, el proceso de certificación de condición de discapacidad ante el Ministerio de Salud y Protección social, para acreditar 2 trabajadores en esta condición por cada 100 y 1 después de trabajadores. Reporte al Ministerio de trabajo.

25 de junio de 2026	**REGULACIÓN DE APORTES EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO:** Definición de aportes al sistema de seguridad social, registro de empresas y otras obligaciones en estas formas de trabajo.
25 de junio de 2025	**Revisión de contratación POR CONTRATO DE TRABAJO ESPECIAL de deportistas profesionales y cuerpo técnico** en clubes profesionales, organizaciones con o sin ánimo de lucro, ligas departamentales, ligas profesionales a federaciones deportivas.
Otros	Existen otras obligaciones especiales de formalización y contratación. Revisión de contrataciones especiales PAE, PERIODISTAS, ARTES Y Otros especiales que deberán revisarse en un plazo 12 meses.

Esperamos que esta información le sea útil y estamos muy atentos a cualquier apoyo que requieran para la implementación de estas nuevas medidas en sus empresas.

Cordial Saludo,

LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S.