

AJUSTES RECOMENDADOS TRAS LA REFORMA LABORAL

A continuación, se presenta una tabla con las principales obligaciones que deben ser implementadas, indicando la fecha en que entran en vigencia y los ajustes documentales o prácticos requeridos para asegurar su cumplimiento. Esta herramienta busca facilitar la planeación y actualización normativa por parte de las empresas.

Nueva obligación para el empleador	Fecha de aplicación	Ajustes necesarios	Artículo relacionado
Suscribir contratos por obra o labor determinada únicamente por escrito, especificando con precisión la actividad contratada	Inmediata (desde el 25 de junio de 2025)	Actualizar modelos de contrato y capacitar a personal de talento humano para evitar contratos verbales o imprecisos	Art. 6 (numeral 2)
Contratar personas con discapacidad (2 por cada 100 empleados hasta 500 y 1 adicional por cada 100 adicionales)	Obligatoria desde el segundo año (25 junio 2026)	Identificar cupos disponibles y realizar procesos de inclusión laboral	Art. 15 (numeral 17)
Registrar contratos con personas con discapacidad ante el MinTrabajo (dentro de los 15 días siguientes del contrato)	Inmediata (aunque se debe esperar que el MinTrabajo determine el portal de reporte)	Asignar responsables y diseñar sistema de seguimiento y reporte	Art. 15 (numeral 17 inciso 2)
Reconocer recargo nocturno desde las 7 p.m. (antes desde las 9 p.m.)	Seis (6) meses después de entrar en vigencia (25 diciembre de 2025)	Ajustar cronogramas de turnos, revisar nóminas y pagar según la jornada laborada para prevenir sanciones	Art. 11
Elaborar y conservar un registro detallado de horas extras por trabajador, indicando nombre, actividad desarrollada, número de horas, y si son diurnas o nocturnas	Inmediata	Crear y mantener formato digital o físico de control de horas extras.	Art. 12
Entregar al trabajador que lo solicite el soporte de horas extras laboradas con detalle y comprobante de pago	Inmediata	Crear formato de entrega de registro de horas extras, con firma de recibido y copia de soporte de pago	Art. 12
Aumentar gradualmente el recargo por trabajo en días de descanso obligatorio hasta llegar al 100%	Desde 1 de julio de 2025 (80%) 1 julio 2026 (90%) 1 julio 2027 (100%)	Ajustar la nómina y parametrización de software de liquidación de horas extras y recargos	Art. 14
Conceder nuevas licencias remuneradas (grave calamidad, citas médicas urgentes y con especialistas, citaciones judiciales, deberes escolares como acudiente, uso de bicicleta, entre otras)	Inmediata	Actualizar el Reglamento Interno de Trabajo y formatos de solicitud/licencia	Art. 15 (numeral 6)
Actualizar el procedimiento de sanción disciplinaria con garantías de debido proceso y ajustarlo a lo estipulado en la ley	Plazo máximo de 12 meses desde la entrada en vigencia (25 junio 2026)	Actualizar el RIT, capacitar jefes y RRHH en procedimiento disciplinario	Art. 7