

## INFORMACIÓN JURÍDICA NACIONAL



Ley 2466 del 25 de junio de 2025. Congreso de la República

[Descargar documento](#)

Pág. 2

**Se reglamenta el Decreto 406 de 2025 en lo relacionado con proyectos y programas de agua potable y saneamiento básico administrados y/o ejecutados por FONVIVIENDA.**

Resolución No. 0399 del 25 de junio de 2025. Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio

[Descargar documento](#)

Pág. 7

**La Superintendencia de Sociedades publicó el Informe anual sobre las 1.000 empresas más grandes de Colombia.**

Comunicado de prensa del 26 de junio de 2025. Superintendencia de Sociedades

[Descargar documento](#)

Pág. 8

## INFORMACIÓN JURÍDICA NACIONAL

### Se adopta una Reforma Laboral.

#### LEY 2466 DEL 25 DE JUNIO DE 2025. CONGRESO DE LA REPÚBLICA ([DESCARGAR DOCUMENTO](#)).

Por medio de la Ley 2466 del 25 de junio de 2025, se introduce una reforma al régimen laboral colombiano mediante la modificación parcial de diversas normas del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras disposiciones. Su objetivo principal es fortalecer los principios de trabajo digno y decente, promoviendo la estabilidad laboral, la formalización del empleo, la igualdad de condiciones y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Frente al particular, la Ley se interpretará de acuerdo con los principios del derecho laboral y por tanto se aplicará a todos los trabajadores del país, de esta manera busca lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en todas las relaciones de trabajo. Así mismo respecto a la prescripción, la reforma laboral dispone que las acciones correspondientes a los derechos regulados en el Código prescriben en tres (3) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho termino se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.



Foto: Freepik.es

#### Modalidades de contratación.

✓ Contrato laboral a término indefinido: La Ley establece que la contratación será a término indefinido. Sin embargo, se podrán celebrar contratos de trabajo, por obra o labor o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen. Además, resalta los siguientes aspectos:

- Preaviso de treinta (30) días calendario por parte del trabajador para que el empleador lo reemplace, sin sanción para el trabajador.
- Lo anterior no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador por causas imputables al empleador, el trabajador podrá acudir a mecanismos alternativos de solución de conflictos o vía judicial para el pago de su indemnización.

✓ Contrato de trabajo a término fijo: Debe constar por escrito, a término fijo por un término no mayor a cuatro (04) años, de no contar con estos requisitos se entenderá que es un contrato a término indefinido. A pesar de que no se podrá renovar indefinidamente, la norma establece dos tipos de prórrogas:

- Prorroga pactada: En el contrato de trabajo inferior a un (1) año y superada la cuarta prórroga, el

contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso, podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años. Para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

- **Prórroga automática:** Si en el término de treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna parte manifiesta su intención de terminar, se renovará por un término igual al pactado o al de su prórroga, sin que pueda superarse el límite máximo de hasta por cuatro (4) años; lo mismo para los contratos celebrados por un período inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

✓ **Contratación por duración de obra o labor determinada:** Son contratos que se podrán realizar durante la realización de una obra o labor determinada, y estos deberán celebrarse por escrito.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

## **Tercerización e intermediación laboral.**

✓ **Contratistas y Subcontratistas:** Los contratistas y subcontratistas son quienes contratan para la ejecución de obras o la prestación de servicios en beneficio de un tercero por un precio determinado asumiendo todos los riesgos.

Son responsables solidariamente con el contratista en el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones del trabajador, a menos que se trate de actividades diferentes a las de su empresa o negocio.

✓ **Empresas de servicios temporales:** Se disponen las siguientes condiciones especiales:

- Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las estipuladas en el Art. 77 de la Ley 50 de 1990.
- No se permite prórroga del contrato por un servicio específico una vez vencido el plazo o cumplida la condición.
- Si se transgreden los límites establecidos, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora y a la empresa de servicios temporales como simple intermediaria, previa declaración de autoridad judicial.
- En el evento de que la empresa de servicios temporales transgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los trabajadores, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento.
- En el contrato con el trabajador se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales.

## **Jornadas laborales y recargos.**

El trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.). Mientras que el trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).

## **Jornada máxima legal.**

Se establece que la duración máxima de la jornada ordinaria será de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de la aplicación gradual y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana (Ley 2101 de 2021), las cuales podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso sin afectar el salario. Así mismo, la norma establece unas prerrogativas adicionales:

- ✓ No se podrá contratar al trabajador para la ejecución de dos (02) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo
- ✓ El trabajador y empleador podrán acordar:
  - Distribuir el trabajo de forma variable y si coincide con la jornada nocturna, el trabajador tendrá de

recho al pago de recargo nocturno.

- Las jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

- Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados compartan con su familia en un espacio suministrado por aquellas.

## Horas extras.

El empleador debe llevar un registro del trabajo suplementario, el cual debe establecer el nombre del trabajador, la actividad realizada y las horas laboradas (diurnas/nocturnas).

Así mismo, son obligaciones del empleador:

- Entregar al trabajador, -cuando este lo solicite- una relación de horas extras laboradas con las especificaciones del libro de registro y el soporte del pago.

- Aportar el registro de horas extra cuando lo solicite una entidad judicial administrativa, so pena de ser sancionado.

Así mismo, no se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras, sin embargo; al empleador que no remunere las horas extras, el Ministerio le podrá suspender por seis (6) meses la facultad de autorización de trabajo suplementario, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.

## Límite al trabajo suplementario.

En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. A excepción del sector de seguridad y de salud.

## Remuneración en días de descanso obligatorio.

Se debe remunerar el cien por ciento (100%) de forma gradual, sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, de la siguiente manera:

- A partir del primero de julio de 2025 se incrementa el recargo por laborar en día de descanso obligatorio

al 80%.

- A partir del primero de julio de 2026 se incrementa el recargo por laborar en día de descanso obligatorio al 90%.

- A partir del primero de julio de 2027 se incrementa al 100%.

## Licencias y obligaciones especiales del empleador.

Se enlistan las siguientes licencias:

- Citas médicas de urgencia o programadas con especialistas cuando se notifique al empleador junto con certificado previo, incluyendo casos que se enmarquen con lo dispuesto por el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de endometriosis.

- Para asistir a obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

- Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

- Posibilidad de acordar un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, a quien certifique el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

## Obligaciones especiales del empleador

Se establecen las siguientes nuevas obligaciones:

- Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia intrafamiliar, y garantizar la protección de su vida e integridad.

- Empresas con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener vinculados al menos 2 trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores, deberán contratar o mantener vinculados a 1 persona con discapacidad por cada tramo de 100 trabajadores. Donde no sea posible contratar se deberá informar al Ministerio del Trabajo.

- El pago directo (acreditado) de las cesantías al trabajador se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no ocurrió en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fi-

nes autorizados por la ley.

✓ Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás.

✓ Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, especialmente a mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios PDET y ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

✓ Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las ordenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

## Trabajo tiempo parcial.

Respecto a los aportes de seguridad social para las microempresas y hogares: Las microempresas, hogares e independientes, podrán realizar aportes a tiempo parcial, incluso si los ingresos son inferiores a un SMMLV. Las prestaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud de quienes realicen cotizaciones a tiempo parcial podrán ser reconocidas en los montos que determine la recomendación del Ministerio de Salud y Protección Social. De la misma manera se implementará:

✓ Un programa de incentivos para acceso a créditos de microempresas que se reglamentará en un plazo de doce (12) meses.

✓ Un programa de empleo nocturno (PEN) para generar nuevos empleos que se reglamentará en un plazo de seis (6) meses.

## Servicios de seguridad y vigilancia privada.

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada o quien haga sus veces dentro de los treinta (30) días siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley deberá expedir el acto administrativo correspondiente que actualice la tarifa mínima regulada de los servicios de vigilancia y seguridad privada, garantizando el cubrimiento de las modificaciones laborales que esta ley genere.

## Incentivos laborales.

✓ Crea empleo: Dirigido a empleadores que contraten nuevos puestos de trabajo. Este beneficio es financiado con recursos del Presupuesto General de la Nación asignados al Ministerio del Trabajo y se otorgará por un máximo de seis (6) meses por cada nuevo empleo a mujeres, jóvenes, personas mayores de 50 años con un pago mensual mientras la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al promedio de la tasa de desempleo en países OCDE. Este incentivo también establece:

- Podrán ser beneficiarias las empresas con hasta 50 empleados, o cuyo crecimiento en ventas los últimos dos (2) años sea inferior o igual al IPC.

- El beneficio que se otorgará será de hasta el 25% de un SMMLV por cada nuevo empleo de acuerdo a disponibilidad presupuestal.

✓ Lineamientos para competencias laborales de crecimiento verde: Promover mediante lineamientos, la generación de capacidades laborales para el crecimiento verde, con el propósito de proteger, preservar y restaurar el medio ambiente y los ecosistemas desde la generación de mecanismos productivos que permitan el uso o consumo eficiente y sostenible de los bienes naturales.

El Ministerio del Trabajo fijará de acuerdo con la Política de Crecimiento Verde y la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la Ley, los lineamientos con enfoque territorial, étnico, campesino y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a prácticas sostenibles ambientalmente.

Las empresas harán uso de los incentivos para formular, desarrollar e implementar los lineamientos de estas competencias laborales.

✓ Programa de primer y último empleo: Se implementarán dos programas de acceso y permanencia:

- El Ministerio del Trabajo a quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para los jóvenes recién graduados de Instituciones de Educación Media, Superior (Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias a Escuelas Tecnológicas y Universidades) mediante la generación de incentivos a

las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la Ley.

Así mismo, para mujeres mayores de 50 años y hombres mayores de 55 años mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la Ley.

## Contrato de aprendizaje.

Es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórico práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, con las siguientes particularidades:

- ✓ La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones de las que se refiere el presente artículo.
- ✓ La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- ✓ La formación se recibe a título estrictamente personal.
- ✓ El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual así: i) Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) SMMLV y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) SMMLV; ii) Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) SMMLV y en la parte productiva, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un SMMLV.

## Disposiciones especiales en materia laboral.

En esta reforma laboral también se reglamentan dispo-

siciones especiales para los siguientes grupos poblacionales:

- ✓ Trabajadores en plataformas digitales de repar-tos.
- ✓ Trabajo agrario y rural.
- ✓ Trabajo femenino rural y campesino.
- ✓ Formalización del trabajo doméstico remunera-do.
- ✓ Trabajo agropecuario.
- ✓ Trabajo a migrantes.
- ✓ Trabajo en atención a emergencias, reforesta-ción y forestación.
- ✓ Trabajo en comunidades étnicas.
- ✓ Labores para periodistas, comunicadores socia-les y trabajadores a fines.

## Se reglamenta el Decreto 406 de 2025 en lo relacionado con proyectos y programas de agua potable y saneamiento básico administrados y/o ejecutados por FONVIVIENDA.

### RESOLUCIÓN NO. 0399 DEL 25 DE JUNIO DE 2025. MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO (DESCARGAR DOCUMENTO).

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (en adelante MVCT), mediante la Resolución No. 399 de 2025, establece las condiciones y los criterios para la estructuración, inversión, ejecución, implementación, y seguimiento de los proyectos y programas de agua y saneamiento básico financiados con recursos administrados y/o ejecutados por el Fondo Nacional de Vivienda (en adelante FONVIVIENDA). La Resolución aplica para las entidades públicas, privadas, personas naturales o jurídicas, operadores, contratistas, interventores, fiduciarias y demás actores que hagan parte de la estructuración, ejecución y evaluación de tales proyectos.

Los programas y proyectos deben cumplir con los requisitos legales, institucionales, técnicos, financieros, ambientales, prediales, del sector de agua y saneamiento básico definidos por el MVCT de acuerdo con el tipo de proyecto y su modalidad de ejecución. Las entidades territoriales deberán manifestar su interés de forma expresa, suscribiendo un convenio interadministrativo con el MVCT y FONVIVIENDA donde se establezcan las condiciones, etapas, productos y bienes entregados por el MVCT.

Cuando se implementen esquemas diferenciales para garantizar la prestación de estos servicios (agua y saneamiento básico), el MVCT podrá tener la iniciativa para la estructuración y ejecución. En este caso, al igual que al ser solicitados directamente por FONVIVIENDA,

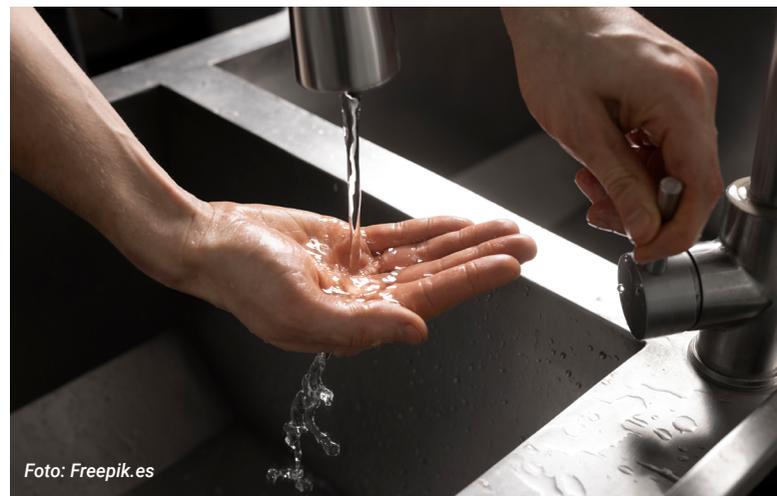


Foto: Freepik.es

VIENDA, no se requerirá la suscripción del convenio interadministrativo.

Por otro lado, se podrán priorizar y seleccionar programas y/o proyectos, de acuerdo con la ponderación que desarrolle MVCT, que tengan como fin desarrollarse conforme a pactos o compromisos territoriales suscritos por el Gobierno Nacional, en el marco de declaratorias de emergencia, estados de excepción, proyectos estratégicos para el desarrollo integral del sector, soluciones para generar acceso a agua y saneamiento básico, así como índices de pobreza multidimensional o de priorización de inversiones (IPI).

Ahora bien, la ejecución y seguimiento deberán estar adaptadas de acuerdo con las siguientes condiciones:

- ✓ De evaluación y viabilización de proyectos con concepto otorgado por MVCT.
- ✓ Procedimientos de reformulación de proyectos.
- ✓ Condiciones de los convenios interadministrativos suscritos para el desarrollo del programa o proyecto.
- ✓ Condiciones establecidas en contratos de fiducia mercantil y/o manuales operativos del patrimonio autónomo constituidos por FONVIVIENDA asignados para el sector de agua y saneamiento básico.

Finalmente, la Resolución dispone que, en caso de no encontrarse aspectos regulados en la misma, se deberá acudir al Decreto 1077 de 2015, la Resolución 661 de 2019 y las demás normas que las modifiquen o sustituyan.

## SABÍAS QUE...

### La Superintendencia de Sociedades publicó el Informe anual sobre las 1.000 empresas más grandes de Colombia.



Foto: Freepik.es

#### COMUNICADO DE PRENSA DEL 26 DE JUNIO DE 2025. SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES (DESCARGAR DOCUMENTO).

Mediante comunicado de prensa la Superintendencia de Sociedades, presentó el informe anual sobre las 1.000 empresas más grandes de Colombia, elaborado a partir de la información financiera reportada con corte al 31 de diciembre de 2024 por las compañías vigiladas por la entidad y otras superintendencias sectoriales.

Al respecto, se destacó que, el comercio lidera con \$365,9 billones en ingresos y utilidades por \$6,7 billones. Le sigue el sector de servicios con ingresos por \$306,6 billones y utilidades de \$50,7 billones, consolidándose como el de mayor rentabilidad. El sector manufacturero reportó ingresos por \$273,8 billones y ganancias por \$10,7 billones; hidrocarburos, \$183,7 billones en ingresos y \$18,3 billones en utilidades; construcción, \$36,4 billones en ingresos y \$3,0 billones en utilidades; y el agropecuario, \$17,2 billones en ingresos y \$0,7 billones en ganancias.

De igual forma, el Superintendente, señaló que dicha información se pone a disposición de la ciudadanía, los medios especializados y la academia, con el objeto de fomentar análisis técnicos, investigaciones sectoriales y decisiones más informadas desde lo público y lo privado.

Ahora bien, el informe contiene información relevante que identifica tendencias financieras clave en empresas del país y permite realizar un análisis sectorial y regional con enfoque territorial, con lo cual aporta evidencia para las políticas públicas orientadas al desarrollo y sirve como insumo para reportes periodísticos y académicos, fortaleciendo la supervisión preventiva para proteger el tejido empresarial colombiano.

## Condiciones de uso

La Cámara Colombiana de la Construcción procura que los datos suministrados en la serie titulada "Informe Jurídico", publicada en su página web y/o divulgada por medios electrónicos, mantengan altos estándares de calidad. Sin embargo, no sume responsabilidad alguna desde el punto de vista legal o de cualquier otra índole, por la integridad, veracidad, exactitud, oportunidad, actualización, conveniencia, contenido y/o usos que se den a la información y a los documentos que aquí se presentan.

La Cámara Colombiana de la Construcción tampoco asume responsabilidad alguna por omisiones de información o por errores en la misma, en particular por las discrepancias que pudieran encontrarse entre la versión electrónica de la información publicada y su fuente original.

La Cámara Colombiana de la Construcción no proporciona ningún tipo de asesoría. Por tanto, la información publicada no puede considerarse como una recomendación para la realización de operaciones de construcción, comercio, ahorro, inversión, ni para ningún otro efecto.

Los vínculos a otros sitios web se establecen para facilitar la navegación y consulta, pero no implican la aprobación ni responsabilidad alguna por parte de la Cámara Colombiana de la Construcción, sobre la información contenida en ellos. En consideración de lo anterior, la Cámara Colombiana de la Construcción por ningún concepto será responsable por el contenido, forma, desempeño, información, falla o anomalía que pueda presentarse, ni por los productos y/o servicios ofrecidos en los sitios web con los cuales se hayan establecido un enlace.

Se autoriza la reproducción total o parcial de la información contenida en esta página web o documento, siempre y cuando se mencione la fuente.

### Presidente Ejecutivo:

Guillermo Herrera Castaño

### Directora Jurídica

Natalia Robayo Bautista

### Coordinación de Estudios Jurídicos:

Lizeth Díaz Torres

### Investigadores Jurídicos:

Natalia Vanessa García

Estefanía Arroyave

Paula Andrea Quecan

### Practicante:

Juan Diego Chávez

### Diagramación:

Juliana Puerta Suárez



Construyendo MÁS+

