

# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

*Actualizado conforme a la Ley 2466 de 2025  
Reforma Laboral para el Trabajo Decente y Digno*

**2025**

Instructora: **Alba Liseth Rojas Serrano**

Tecnología en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

# ¿Qué es el Reglamento Interno de Trabajo?

## DEFINICIÓN

Conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

(Art. 104, Código Sustantivo del Trabajo)

## ¿QUIÉNES DEBEN TENERLO?

+ 5 trabajadores  
*actividades comerciales*

+ 10 trabajadores  
*actividades industriales*

+ 20 trabajadores  
*actividades agrícolas / forestales*

# Marco Normativo Vigente

## **CST Arts. 104-125**

Reglamento Interno de Trabajo – disposiciones generales

## **Ley 50/1990**

Reformas al Código Sustantivo del Trabajo

## **Ley 789/2002**

Protección social y reformas laborales

## **Ley 1010/2006**

Prevención del acoso laboral y sexual

## **Ley 1221/2008**

Teletrabajo y trabajo remoto

## **Ley 1616/2013**

Salud mental en el trabajo

## **Ley 2101/2021**

Reducción progresiva jornada semanal (42 h en 2026)

## **Ley 2466/2025**

Reforma Laboral para el Trabajo Decente y Digno ★

# Ley 2466 de 2025 — Principales Cambios

## ① Contrato Indefinido

Modalidad principal. Contratos fijos: máx. 4 años.

## ② Jornada Máxima

8 h/día. 44 h/sem. en 2025 → 42 h/sem. en 2026.

## ③ Horario Nocturno

Nocturno: 7:00 p.m. – 6:00 a.m. (desde dic. 2025).

## ④ Recargo Dominical

80% (2025) → 90% (2026) → 100% (2027).

## ⑤ Proceso Disciplinario

Debido proceso obligatorio: comunicación, descargos, decisión motivada.

## ⑥ Actualizar RIT

Plazo: 12 meses desde 25 jun. 2025 (antes 25 jun. 2026).

# Estructura del Reglamento Interno de Trabajo

I. Disposiciones Generales

II. Condiciones de Admisión

III. Modalidades de Contratación

IV. Jornada de Trabajo

V. Salarios y Prestaciones Sociales

VI. Procedimiento Disciplinario

VII. Obligaciones, Derechos y Prohibiciones

VIII. Acoso Laboral y Sexual

IX. Seguridad y Salud en el Trabajo

X. Permisos, Licencias y Ausencias

XI. Terminación del Contrato

XII. Tecnología y Confidencialidad

XIII. Disposiciones Finales

# Jornada de Trabajo — Ley 2101/2021 + Ley 2466/2025



|                       |         |
|-----------------------|---------|
| Jornada máxima diaria | 8 horas |
|-----------------------|---------|

|                  |                       |
|------------------|-----------------------|
| Trabajo nocturno | 7:00 p.m. – 6:00 a.m. |
|------------------|-----------------------|

|                     |                       |
|---------------------|-----------------------|
| Horas extra máximas | 2 h/día · 12 h/semana |
|---------------------|-----------------------|

|                  |                        |
|------------------|------------------------|
| Recargo nocturno | 35% sobre valor diurno |
|------------------|------------------------|

|                |                       |
|----------------|-----------------------|
| Trabajo diurno | 6:00 a.m. – 7:00 p.m. |
|----------------|-----------------------|

|                      |                                        |
|----------------------|----------------------------------------|
| Registro horas extra | Obligatorio (nombre, actividad, horas) |
|----------------------|----------------------------------------|

# Procedimiento Disciplinario — Art. 7° Ley 2466/2025

01

## Comunicación formal

Escrita al trabajador indicando hechos imputados y pruebas.

02

## Traslado de pruebas

Entrega de las evidencias en que se sustenta la imputación.

03

## Término de descargos

5 días hábiles para que el trabajador se pronuncie.

04

## Evaluación objetiva

Análisis de descargos y pruebas aportadas por el trabajador.

05

## Decisión motivada

Pronunciamiento con sanción proporcional a los hechos.

06

## Notificación

Con indicación del recurso de impugnación disponible.

# Modalidades de Contratación — Ley 2466/2025

## TÉRMINO INDEFINIDO ★

---

- ▶ Modalidad principal según Ley 2466/2025
- ▶ La Inspección del Trabajo promueve su uso
- ▶ Mayor estabilidad para el trabajador

## TÉRMINO FIJO

---

- ▶ Máximo 4 años de renovaciones sucesivas
- ▶ Fijo < 1 año: máx. 4 renovaciones; siguiente  $\geq 1$  año
- ▶ Al cumplir 4 años: convierte automáticamente en indefinido

## OBRA O LABOR

---

- ▶ Debe especificarse la causa en el contrato
- ▶ Si continúa después de terminada la obra → indefinido
- ▶ Razón de contratación más exigente

TELETRABAJO / TRABAJO REMOTO: Auxilio de conectividad (< 2 SMMLV) sustituye auxilio de transporte. Derecho a desconexión digital garantizado.

# Prevención: Acoso Laboral y Seguridad y Salud en el Trabajo

## ACOSO LABORAL – Ley 1010/2006

- ✓ Tolerancia CERO frente a acoso laboral y sexual
- ✓ Comité de Convivencia Laboral obligatorio (Res. 652 y 1356/2012)
- ✓ Canal confidencial de denuncias
- ✓ Protección del denunciante de buena fe
- ✓ Ley 2466/2025 refuerza la no discriminación

## SG-SST — Decreto 1072/2015

- ✓ Implementar y mantener el SG-SST
- ✓ Reporte de AT dentro de 2 días hábiles (Res. 1401/2007)
- ✓ Participación activa de todos los trabajadores
- ✓ Uso obligatorio de EPP asignados
- ✓ Ley 1616/2013: salud mental en el trabajo

# Obligaciones, Prohibiciones y Sanciones

## TRABAJADOR

Cumplir horarios y jornada

Obedecer instrucciones

Cuidar equipos y activos

Reportar peligros

Cumplir normas SST

Guardar confidencialidad

## EMPLEADOR

Pagar salario a tiempo

Afiliar a seguridad social

Garantizar ambiente digno

Respetar al trabajador

No discriminar

Publicar el RIT actualizado

## SANCIONES

Amonestación verbal

Amonestación escrita

Suspensión máx. 8 días

Suspensión máx. 2 meses (reincidencia)

Nulidad de la sanción si no hay debido proceso

Multas Min. Trabajo

# Derechos de los Trabajadores — Ley 2466/2025

## Salario Mínimo

Nunca inferior al SMMLV. Pagado en períodos  $\leq 1$  mes.

## Prestaciones Sociales

Cesantías, intereses, prima semestral y vacaciones de 15 días hábiles/año.

## Licencia Maternidad

18 semanas (Ley 1822/2017). Fuero de maternidad garantizado.

## Licencia Paternidad

2 semanas (Ley 2114/2021). Irrenunciable.

## Permisos Remunerados

Citas médicas, compromisos escolares de hijos, derecho al voto.

## Desconexión Digital

Garantizada fuera de la jornada pactada para teletrabajadores.

## No Discriminación

Por sexo, género, raza, edad, discapacidad, religión u otra condición protegida.

## Asociación Sindical

Derecho a organizarse, negociar colectivamente y ejercer el derecho de huelga.

RECUERDA

# El RIT es un documento vivo

---

*Actualiza tu RIT antes del 25 de junio de 2026.  
Públícalo. Socialízalo. Documenta su entrega.*

Reducir riesgos sancionatorios

Proteger derechos del trabajador

Respaldar la buena fe del empleador