

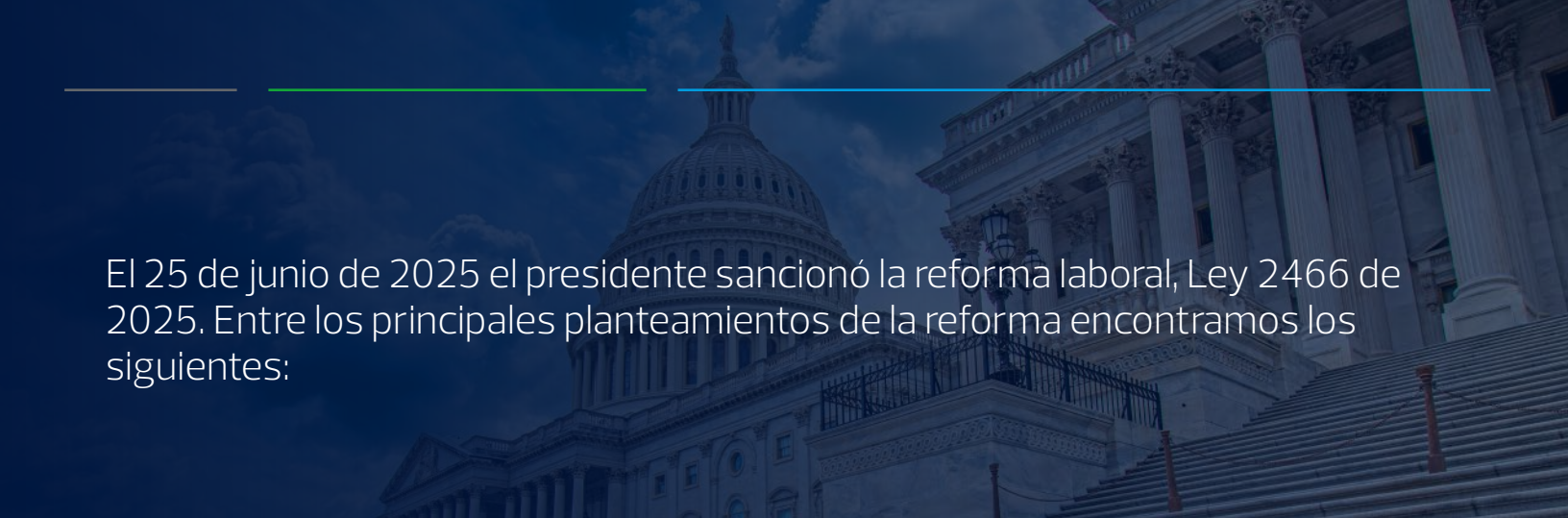
Reforma Laboral Colombia

Ley 2466 de 2025



CONTENIDO

1. Contratos de trabajo	2
2. Proceso disciplinario	2
3. Jornada de trabajo	3
4. Cesantías	6
5. Licencias remuneradas	6
6. Contratación de trabajadores con discapacidad	6
7. Contrato de aprendizaje	7
8. Otras obligaciones especiales del empleador,	7
9. Otras prohibiciones especiales del empleador,	8
10. Modalidades de Teletrabajo	8
11. Trabajado en plataformas digitales de reparto	9
12. Trabajadores migrantes	9
13. Medidas de formalización y aportes a la seguridad social en microempresas y hogares	10
14. Beneficio para la creación de nuevos empleos –CREA EMPLEO	10



El 25 de junio de 2025 el presidente sancionó la reforma laboral, Ley 2466 de 2025. Entre los principales planteamientos de la reforma encontramos los siguientes:

1. Contratos de Trabajo

A término indefinido

Se prefiere esta modalidad de contratación, será la regla general aunque no obligatoria.

Preaviso: Si el trabajador desea terminar el contrato de trabajo podrá avisarle al empleador con una antelación de 30 días calendario para que este provea su reemplazo. Pero no se podrá pactar una sanción si el empleado omite este preaviso.

Este preaviso no aplica cuando el trabajador renuncia por causa imputable al empleador (renuncia motivada).

Contratos a término fijo

Debe celebrarse siempre por escrito y su duración no podrá ser superior a 4 años, incluyendo las prórrogas, no podrán prorrogarse de manera indefinida, de tal manera que, si una vez finalizado este tiempo el trabajador continúa prestando el servicio, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

En cuanto a las prórrogas, se hace distinción entre la prórroga pactada y la prórroga automática. La pactada hace referencia a que, cuando el contrato se celebre por un término inferior a 1 año, las partes por acuerdo escrito podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente, pero, después de la cuarta

prórroga el contrato no podrá ser inferior a 1 año.

Prórroga automática: Si con 30 días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifiesta su intención de terminar el contrato, se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso. En los contratos celebrados por un término inferior a 1 año, la cuarta prórroga será por un periodo de 1 año.

Contratos por obra o labor.

Debe celebrarse por escrito especificando detallada y precisamente la obra o labor contratada, de lo contrario se entenderán a término indefinido, de igual forma, si una vez finalizada la obra o labor contrata el trabajador continúa prestando los servicios, salvo que se trate de una nueva o diferente obra o labor, caso en el cual esta nueva obra deberá quedar pactada por escrito.

2 Proceso disciplinario

Para la imposición de sanciones se deberá aplicar las siguientes garantías del debido proceso disciplinario:

Principios:

Dignidad, presunción de inocencia, indubio pro disciplinario, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, non bis in idem.

Etapas:

a) Comunicación formal de la apertura del proceso. b) Indicación de hechos, conductas u omisiones del trabajador. c) Traslado al trabajador de todas las pruebas que fundamentan los hechos. d) Indicación de un término durante el cual el trabajador pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, término que no podrá ser inferior a 5 días. Si la defensa del trabajador es verbal, se debe elaborar un acta de los descargos. e) Pronunciamiento definitivo debidamente motivado, especificando la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión. f) La imposición de una sanción debe ser proporcional a los hechos u omisiones. g) La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

El proceso disciplinario deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez.

Nota: Este procedimiento no aplica a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, pero tendrán la obligación de escuchar al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso.

Reglamento interno de trabajo

El empleador tiene un plazo de 12 meses siguientes a la entrada en vigencia de la ley para actualizar el reglamento de trabajo. El cual deberá publicarse en 2 sitios distintos y a través de medio virtual.

El Dato

Contrato indefinido, la regla: Prioriza el contrato a término indefinido; contratos fijos limitados a 4 años y por obra deben ser detallados, o se vuelven indefinidos.

Debido proceso estricto: Proceso disciplinario con 7 etapas obligatorias y principios garantistas; no aplica igual para trabajadores del hogar ni mipymes <10 empleados.

Preaviso sin sanción: Trabajador debe preavisar 30 días para terminar contrato indefinido, pero no se le puede sancionar por omitirlo; empleadores tienen 12 meses para actualizar RIT.

3 Jornada de trabajo

Trabajo diurno y nocturno

El diurno es el que se realice en el período comprendido entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m., y el nocturno el que se realice entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. Esta modificación inicia 6 meses después de la expedición de la norma, es decir, el 25 de diciembre de 2025.

Esta modificación tendrá un impacto económico para el empleador en el recargo por trabajo nocturno, puesto que el trabajo nocturno, por el mero hecho de serlo, debe remunerarse con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo ordinario diurno. Adicionalmente, habría un incremento en el valor de la hora extra nocturna, toda vez que esta se debe remunerar con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno a diferencia de la remuneración de la hora extra diurna, la cual se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Trabajo en días de descanso obligatorio o festivos

El trabajo dominical o festivo se debe remunerar con un recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, con implementación gradual así:

- a. A partir del 1 de julio de 2025, se incrementaría el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta al 80%,
- b. A partir del 1 de julio de 2026, se incrementaría el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta al 90%. y,
- c. A partir de 1 de julio de 2027, se daría plena aplicación al recargo del 100%.

La expresión "dominical" se entenderá que se trata del "día de descanso obligatorio".

Jornada máxima legal

La jornada laboral no podrá exceder las 8 horas diarias ni 42 horas semanales, teniendo en cuenta la implementación de reducción gradual definida por la Ley 2101 de 2021. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, de 5 a 6 días a la semana. Se establecen las siguientes excepciones:

- El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de 42 horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo distribuidas en máximo 6 días a la semana con un día de descanso que podrá coincidir con el domingo. El número de horas podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo 4 horas continuas y máximo 9 horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de 42 horas semanales dentro de la jornada ordinaria.
- En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo.

- La duración máxima de la jornada de los menores de edad autorizados para trabajar es: (i) Entre los 15 y 17 años, una jornada diurna máxima de 6 horas diarias y 30 horas a la semana y (ii) Los mayores de 17 y menores de 18 años, una jornada máxima de 8 horas diarias y 40 horas a la semana.
- Las partes podrán acordar la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a la empresa sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de 6 horas al día y 36 a la semana.
- **Día de la familia:** Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas.

Jornada flexible para trabajadores con responsabilidades familiares del cuidado.

Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las TIC, para armonizar la vida familiar del trabajador que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos menores, personas con discapacidad, enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.

Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.

Trabajo suplementario

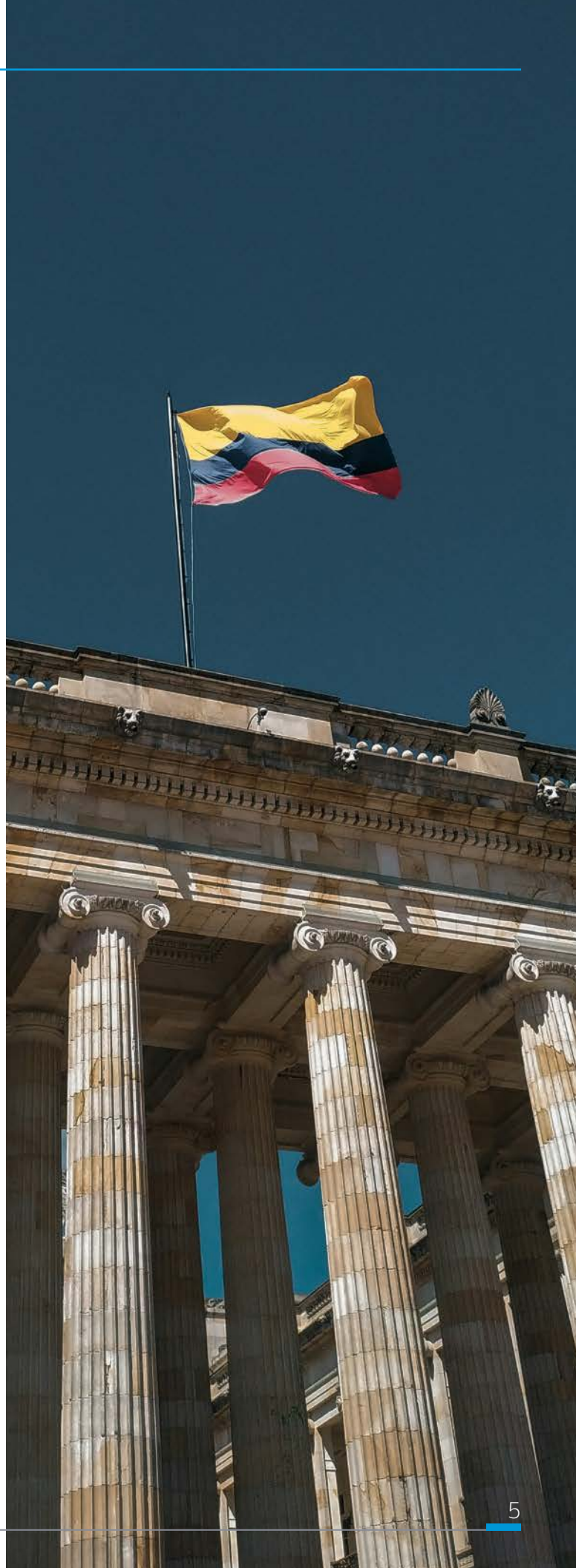
El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Así mismo, está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el pago.

- a. **NO se requerirá permiso del Ministerio de Trabajo para laborar horas extras.** Sin embargo, si se demuestra que el empleador no remunera el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de trabajar horas extras por un periodo de 6 meses, sin perjuicio de las otras sanciones establecidas en la ley.
- b. **Límite del trabajo suplementario:** En ningún caso las horas extras diurnas o nocturnas, podrán exceder de 2 horas diarias y 12 semanales. Exceptuando a los sectores de seguridad y salud.



El Dato

El **25 de diciembre de 2025**, el trabajo nocturno se definirá de **7:00 p.m. a 6:00 a.m.**, conllevando **recargos del 35%** para el horario ordinario y 75% para horas extras, impactando los costos laborales.



4 Cesantías

El empleador podrá aportar mensualmente con destino al fondo de cesantías el 8.33% del salario base de liquidación compuesto por el salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar, como consignación anticipada de cesantías. Para tal efecto, el Ministerio de Salud y Protección Social hará las reglamentaciones correspondientes respecto de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes. No se trata de un pago parcial de cesantías, pues el trabajador solo tendrá acceso a estas en los términos legales o a la terminación del contrato de trabajo.

- **Posibilidad de pago directo al trabajador de las cesantías**, será liberatorio de la obligación de consignación y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre circunstancias excepcionales relacionadas con la ausencia de libertad y la destinación indebida de los recursos.

Intereses de las cesantías. Las partes podrán acordar por escrito la mensualización de los intereses sobre las cesantías, pagando al trabajador el 1% del salario base de liquidación compuesto por el salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar.

5 Licencias remuneradas

- Definición de calamidad doméstica: todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.
- Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador con certificado previo.

- Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- El empleador y el trabajador podrán acordar un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo.

6 Contratación de trabajadores con discapacidad

Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar al menos 2 trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar al menos 1 trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores.

- Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social.
- El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los 15 días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado, debiendo mantener reserva de dicha información para efectos de fiscalización.
- En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.
- La aplicación de esta obligación será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la Ley y será de obligatorio cumplimiento a partir del 25 de junio de 2026.

7 Contrato de aprendizaje

Es un contrato laboral especial a término fijo regido por el Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona desarrolla una formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que la empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional.

- El término no podrá ser superior a 3 años.
- Apoyo de sostenimiento**
Formación dual: durante el primer año el equivalente al 75% de 1 SMLMV y durante el segundo año el 100% de 1 SMLMV.
Formación tradicional: durante la fase lectiva el 75% de 1 SMLMV y durante la fase práctica el 100% de 1 SMLMV.
Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo de sostenimiento no podrá ser inferior a 1 SMLMV.
- Aportes al SGSS:**
Durante la fase lectiva el aprendiz estará cubierto por los subsistemas de salud y riesgos laborales, pagados plenamente por la empresa como dependiente.
Durante la fase práctica o durante toda la formación dual el aprendiz estará afiliado a los subsistemas de salud, pensión y riesgos laborales conforme al régimen de trabajadores dependientes.
- Cuota de monetización.** 1.5 SMLMV por cada aprendiz no contratado.
- El cambio en la modalidad del contrato de aprendizaje que conlleva la aplicación de las disposiciones normativas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo implicará el pago de prestaciones sociales, vacaciones, auxilios y dotación para los aprendices en la etapa práctica.

8 Otras obligaciones especiales del empleador.

- Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas.
- Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de 12 meses para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas de conflicto y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial y Zonas más afectadas por el Conflicto Armado.
- 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.
- Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
- El ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico deberá ser permitido por el empleador siempre y cuando el trabajador presente el certificado que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional. El documento deberá ser emitido por un profesional de psicología o psiquiatría.

9 Otras prohibiciones especiales del empleador.

- Límites a la subordinación. El empleador ejercerá la subordinación sin afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante. Las facultades derivadas de la subordinación no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas o por el ejercicio de la sindicalización.
- Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales.
- Se prohíbe el racismo y la xenofobia, cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso en el ámbito del trabajo.
- Se prohíbe generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal.
- Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas.

- Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
- Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
- Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

10. Modalidades de teletrabajo

Autónomo, móvil, híbrido, transnacional y el temporal o emergente. El teletrabajo transnacional no tiene regulación actualmente en la ley, permitiría la celebración de contratos que se rijan por la legislación colombiana, pero el trabajador presta sus servicios fuera del territorio nacional, caso en el cual el empleador debe contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad, sin perjuicio de la afiliación obligatoria al sistema de seguridad social en Colombia.

El teletrabajo temporal o emergente es la modalidad en situaciones concretas tales como emergencias sanitarias y desastres naturales, sin perjuicio de la regulación del trabajo en casa.



El Dato

A partir del **25 de junio de 2026**, será obligatorio para las empresas con más de 100 empleados contratar un porcentaje específico de **trabajadores con discapacidad**.



El Dato

Modalidades de Teletrabajo

	AUTÓNOMO	MÓVIL	HÍBRIDO	TRASNACIONAL	TEMPORAL / EMERGENTE
Ubicación	Pueden elegir un lugar de trabajo (domicilio u otro, fuera de la sede del empleador) para ejercer su actividad de forma permanente	No tiene puesto fijo en la empresa. Continuamente se desplaza para realizar sus funciones (ej. vendedores, técnicos).	Combina trabajo presencial en la sede de la empresa con trabajo remoto (teletrabajo o trabajo en casa). Hay una alternancia definida.	El empleado reside en Colombia, pero presta sus servicios a una empresa o empleador ubicado en otro país.	Vinculación por un periodo específico o para atender una necesidad puntual (ej. picos de producción, reemplazo de personal).
Relación laboral	(Si es contrato laboral): Existe subordinación laboral con un empleador.	(Si es contrato laboral): Existe subordinación laboral con un empleador, aunque la modalidad de ejecución varíe.	(Si es contrato laboral): Existe subordinación laboral con un empleador, aunque la modalidad de ejecución varíe.	(Si es contrato laboral): Existe subordinación laboral con un empleador, aunque la modalidad de ejecución varíe.	Existe subordinación, pero por un tiempo limitado y para un fin específico.
Flexibilidad	Flexibilidad, solo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.	Flexibilidad en la ubicación, pero aún sujeto a directrices y horarios de la empresa.	Flexibilidad en la ubicación, pero aún sujeto a directrices y horarios de la empresa.	Puede haber flexibilidad de horarios debido a zonas horarias, pero con sujeción a las reglas del empleador extranjero.	Menor flexibilidad en la duración del contrato, más enfocado en cumplir una tarea o periodo específico.

11. Trabajado en plataformas digitales de reparto

Los trabajadores que prestan sus servicios mediante el uso de plataformas digitales de reparto podrán tener la calidad de dependientes o de independientes y autónomos. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre la forma.

12. Trabajadores migrantes

El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley.

13. Medidas de formalización y aportes a la seguridad social en microempresas y hogares

Las microempresas y hogares podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes.

14. Beneficio para la creación de nuevos empleos –CREA EMPLEO

Se crea el beneficio CREA EMPLEO para empleadores que contraten nuevos puestos de trabajo. Este beneficio, financiado con recursos del Presupuesto General de la Nación asignados al Ministerio del Trabajo, se otorgará por un máximo de 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. Podrán ser beneficiarias aquellas Empresas con hasta 50 empleados al momento de la postulación; o empresas con más empleados cuyo crecimiento en ventas comparando los 2 últimos años sea inferior o igual al IPC. Este beneficio será de hasta el 25% de 1 SMLMV por cada nuevo empleo de acuerdo a disponibilidad presupuestal.

El Dato

Teletrabajo Transnacional: Aunque no regulado aún, si tu empleador está en Colombia y tú trabajas fuera del país, debe proveerte seguro médico asistencial, además de la seguridad social colombiana.

Trabajadores de Plataformas Digitales: Su condición puede ser de dependientes o independientes, priorizando siempre la realidad de su relación laboral sobre la formalidad del contrato.

Beneficio "CREA EMPLEO": Las empresas pueden recibir hasta el 25% de 1 SMLMV por cada nuevo empleo para mujeres, jóvenes o mayores de 50 años, por un máximo de 6 meses.

11. Nuestros autores y sus especialidades para mayor asesoría



Víctor Gómez

Managing Partner

C: victor.gomez@rsmco.co

T: +57 318 695 4818



Mónica Bobadilla

Socio Líder BPO & Human Capital

C: monica.bobadilla@rsmco.co

T: +57 318 695 5036



Catherine Castro

Gerente de Human Capital

C: catherine.castro@rsmco.co

T: +57 300 789 2121

RSM Colombia

Bogotá

Sede principal

Avenida Calle 26 N°. 69 C – 03
Edificio Capital Center II
Torre A, piso 8

Aseguramiento Financiero y Consultoría

Tel: +57 (601) 580 0678
Cel: +57 316 023 3253

BPO

Tel: +57 (601) 794 1791
Cel: +57 316 023 3253

Sede Norte | Tax

Carrera 16 N°. 93 A – 36
Edificio Business Center 93
Oficina 204
Tel: +57 (601) 580 0678
Tel: +57 (601) 703 4060

Sede Norte | Legal

Carrera 16 N°. 93 – 11
Oficina 402
Tel: +57 (601) 580 0678
Cel: +57 310 869 1424
Cel: +57 321 470 7850

Barranquilla

Calle 77 B N°. 57 – 103
Centro Empresarial Green Towers
Local 1, Oficina 2203
Tel: +57 (601) 580 0678
Tel: +57 (605) 385 2867

Bucaramanga

Carrera 27 N°. 36 – 14
Edificio Suramericana
Oficina 325
Tel: +57 (601) 580 0678
Cel: +57 310 609 8108

Cali

Avenida 4 norte N°. 7 N – 46
Centro Comercial Centenario
Piso 8, Local 335
Tel: +57 (601) 580 0678
Tel: +57 (602) 489 0615
Cel: +57 313 624 0093

Medellín

Avenida el Poblado N°. 5 A – 113
One Plaza Business Center
Oficina 805
Tel: +57 (601) 580 0678
Cel: +57 305 343 5870
Cel: +57 315 244 1407

rsm.global/Colombia
@RSMColombia



Líneas nacionales

+57 (601) 580 0678
+57 316 023 3253