REPÚBLICA DE COLOMBIA

# GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXIV - Nº 260 | Bogotá, D. C., martes, 11 de marzo de 2025 | EDICIÓN DE 66 PÁGINAS

DIRECTORES: DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ, SECRETARIO GENERAL DEL SENADO, www.secretariasenado.gov.co — JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA, SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA, www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

# SENADO DE LA REPÚBLICA

## PONENCIAS

## INFORME DE PONENCIA ALTERNATIVA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 311 DE 2024 SENADO, 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADO CON LOS PROYECTOS DE LEY NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA Y NÚMERO 256 DE 2023 CÁMARA

*por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.*

Bogotá D.C., marzo de 2025

Doctor
**PRAXERE JOSÉ OSPINO REY**
Secretario Comisión Séptima Constitucional
Senado de la República
**CONGRESO DE LA REPÚBLICA**
E. S. D.

Asunto: Informe de Ponencia Alternativa para Primer Debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos de Ley No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*".

Apreciado Señor Secretario:

En cumplimiento del honroso encargo que nos hiciera la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República el pasado 25 de noviembre de 2024, y en desarrollo de lo dispuesto en la Ley 5ª de 1992 arts. 150, 153 y 156, en nuestra calidad de ponentes, nos permitimos radicar Informe de Ponencia para Primer Debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*".

Cordialmente,

**NORMA HURTADO SÁNCHEZ**
Senadora de la República

**PROYECTO DE LEY No. 311 DE 2024 SENADO, 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADO CON LOS PROYECTOS NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y NO. 256 DE 2023 CÁMARA**

"*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*".

### I. INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente documento es realizar un análisis detallado del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara (de ahora en adelante, "el Proyecto de Ley") para determinar la conveniencia de los cambios propuestos al ordenamiento jurídico colombiano.

La presente Ponencia consta de las siguientes secciones:

I. Introducción
II. Trámite y Antecedentes.
III. Objeto y contenido del Proyecto de Ley.
IV. Argumentos de la Exposición de Motivos.
V. Marco constitucional, normativo y jurisprudencial.
VI. Audiencias Públicas
VII. Conceptos Técnicos.
VIII. Consideraciones de los ponentes
IX. Pliego de Modificaciones.
X. Conclusión.
XI. Conflicto de intereses.
XII. Impacto fiscal
XIII. Proposición.
XIV. Texto Propuesto.

### II. TRÁMITE Y ANTECEDENTES

El Proyecto de Ley fue radicado el 23 de agosto de 2023 en la Secretaría General de la Cámara de Representantes. Fue autora del Proyecto de Ley la Ministra del Trabajo, doctora Gloria Inés Ramírez Ríos. Esta iniciativa fue publicada en las Gacetas 1152 de 2024 y 1241 de 2023.

Una vez repartido el expediente del Proyecto de Ley en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, la Mesa Directiva de dicha comisión designa como coordinadores ponentes y ponentes para primer debate a los Representantes María Fernanda Carrascal Rojas, Germán José Gómez López, Alfredo Mondragón Garzón, Jairo Humberto Cristo Correa, Andrés Eduardo Forero Molina y Jorge Alexander Quevedo Herrera. Las diferencias ponencias fueron publicadas en las gacetas 1662 de 2023 (positiva), 1763 de 2023 (negativa) y 1758 de 2023 (positiva alternativa). De las anteriores, la ponencia positiva fue aprobada el 17 de junio de 2024.

Dando continuidad al trámite legislativo, los Representantes María Fernanda Carrascal Rojas, Germán José Gómez López, Alfredo Mondragón Garzón, Jairo Humberto Cristo Correa, Andrés Eduardo Forero Molina, Jorge Alexander Quevedo Herrera, Camilo Esteban Ávila Morales, Juan Camilo Londoño Barrera, Germán José Gómez López, Hugo Alfonso Archila Suárez y Karen Juliana López Salazar radicaron informes de ponencia, cuyos textos fueron publicados en las gacetas 1167 de 2024 (negativa) y 1162 de 2024 (positiva). De las anteriores, la ponencia positiva fue aprobada por la Plenaria de la Cámara de Representantes el 16 de octubre de 2024.

Continuando el trámite del expediente del Proyecto de Ley en la Comisión Séptima del Senado de la República, la Mesa Directiva mediante Resolución 002 de 2024, designa como coordinadores ponentes y ponentes para primer debate a los senadores Norma Hurtado Sánchez, Honorio Miguel Henríquez Pinedo, Martha Isabel, Peralta Epieyú, Miguel Ángel Pinto Hernández, Ana Paola Agudelo García, Sor Berenice Bedoya Pérez, Ferney Silva Idrobo, Omar de Jesús Restrepo Correo, José Alfredo Marín Lozano, Beatriz Lorena Ríos Cuéllar, Edwing Fabián Díaz Plata y Wilson Neber Arias Castillo.

El día 26 de noviembre de 2024 los senadores Norma Hurtado Sánchez, Nadia Blel Scaff, Beatriz Lorena Ríos Cuéllar, Miguel Ángel Pinto Hernández, José Alfredo Marín Lozano, Ana Paola Agudelo García, Sor Berenice Bedoya Pérez, Honorio Miguel Henríquez Pinedo y Josué Alirio Barrera Rodríguez radicaron la proposición No. 34 con el fin de realizar <<*audiencia pública previo a la radicación de ponencia para tercer debate, con el fin de escuchar a las diferentes organizaciones, actores y entidades respecto del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos de Ley 196 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara – 311 de 2024 Senado "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*">>. Esta proposición resultó aprobada para ser adelantada en Santa Marta, Cartagena, Barranquilla, Cali, Bucaramanga, Yopal, Medellín, Ibagué y Bogotá y por desarrollo temático que se alcanzaren de común acuerdo.

Mediante oficios radicados el 9, 10 y 23 de diciembre de 2024, así como el 9 de enero de 2025, los coordinadores ponentes y ponentes solicitaron a la Mesa Directiva de la Comisión Séptima del Senado autorización para prorrogar el plazo de presentación de la ponencia. Esta solicitud fue fundamentada en la necesidad de profundizar el estudio de los aspectos clave para su elaboración, siendo finalmente aprobadas.

De igual forma, los congresistas de la Comisión Séptima del Senado manifestaron un posible conflicto de intereses para tramitar el Proyecto de Ley, según se detalla a continuación.

| # | H.S. Senador(a) | Motivo | Resultado | Observación |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Ana Paola Agudelo | "…en tanto pueda beneficiarme de manera particular, actual o directa, así como a mis parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, en relación con las modificaciones y disposiciones en material (sic) laboral que presenta esta iniciativa…" | Negada. | Votado el 04 de diciembre de 2024. |
| 2 | Norma Hurtado Sánchez | "…en razón que tengo empleados a mi cargo, quienes desempeñan trabajo doméstico y rural; de igual manera tengo parientes dentro de los grados de consanguinidad y afinidad definidos por la ley, así como donantes a mi campaña política que pueden verse beneficiados y/o afectados por la iniciativa legislativa…" | Negada. | Votado el 04 de diciembre de 2024. |
| 3 | José Alfredo Marín Lozano. | "por eventual conflicto de intereses de orden moral y/o económico, en tanto que, tengo parientes dentro de los grados de consanguinidad y afinidad estipulados en la ley, que se pueden ver beneficiados y/o afectados con este proyecto de ley en los artículos que tiene relación con los temas a continuación enunciados; por ser ellos, o mi persona, empleadores, empresarios, por tener colaboradoras del servicio doméstico, empleadores que usan el contrato de aprendizaje, pertenecer o tener familiares afiliados a Sindicatos, por eventualmente verme beneficiado yo o mis familiares de la licencia de paternidad y/o maternidad y por cuanto el partido político al que pertenezco recibió donaciones y/o aportes de empresarios, empleadores y MYPIME, para la campaña electoral pudiéndose ver afectados o beneficiados con el citado proyecto de ley". | Negada. | Votado el 04 de diciembre de 2024. |
| 4 | Nadia Blel Scaff | "parientes dentro de los grados de consanguinidad y afinidad estipulada en la ley, que se pueden ver beneficiados y/o afectados con este proyecto de ley por tener la calidad de Gerente General y/o representante legal de una empresa, la cual presta servicio | Negada. | Votado el 04 de diciembre de 2024. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | de transporte especial, por tener colaboradoras del servicio doméstico y por eventualmente, tener familiares que podrían verse beneficiados por la licencia de paternidad. Así mismo, por cuanto el partido político al que pertenezco y del cual soy presidenta actualmente recibió donaciones y/o aportes a la campaña electoral del cuatrenio 2022-2026 por empresas privadas y por cuanto, un aportante directo a mi campaña ostenta la calidad de representante legal de un establecimiento que presta servicios de salud". | | |
| 5 | Honorio Henríquez Pinedo. | "…por eventual conflicto de intereses de orden moral y/o económico, en tanto que, tengo parientes dentro de los grados de consanguinidad y afinidad estipulados en la ley, que se pueden ver beneficiados y/o afectados con este proyecto de ley por ser ellos, o mi persona, empleadores, empresarios, por tener colaboradoras del servicio doméstico, empleadores que usan el contrato de aprendizaje, pertenecer o tener familiares afiliados a Sindicatos, por eventualmente verme beneficiado yo o mis familiares de la licencia de paternidad y/o maternidad y por cuanto el partido político al que pertenezco recibió donaciones y/o aportes de empresarios, empleadores y MYPIME, para la campaña electoral | Negada. | Votado el 04 de diciembre de 2024. |
| | | pudiéndose ver afectados o beneficiados con el citado proyecto de ley.…". | | |
| 6 | Sor Berenice Bedoya Pérez | "por ser la representante legal de un partido político. Lo que implicaría un interés directo con esta iniciativa legislativa. Por se recibió donaciones al Partido, por parte de sociedades privadas para las campañas al Congreso de la República 2022 – 2026, y campañas territoriales 2024 – 2027, estas sociedades podrían verse beneficiadas o afectadas con este proyecto de ley y estos hechos podrían constituir un interés directo con esta iniciativa legislativa". | Negada. | Votado el 04 de diciembre de 2024. |

Según las anteriores consideraciones, los senadores ponentes firmantes se permiten rendir ponencia alternativa para segundo debate en los siguientes términos:

## III. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

El objeto del proyecto radicado es "*adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia*".

El contenido del proyecto consta de 81 artículos[1] organizados en tres títulos, a saber:

El **Título I (Disposiciones Generales)** define el objeto, principios y ámbito de aplicación de la reforma laboral, enfatizando el trabajo digno, la igualdad y la protección de derechos laborales en Colombia.

El **Título II (Relaciones Individuales de Trabajo)** introduce medidas para garantizar estabilidad laboral, regula contratos de trabajo (término indefinido, fijo, por obra) y establece nuevas disposiciones para licencias, jornada laboral, recargos y condiciones de despido.
Se establecen numerosos principios para el sistema, incluyendo universalidad, solidaridad, igualdad, inclusión, eficiencia y enfoque de género y diversidad.

El **Título III (Relaciones Colectivas de Trabajo)** aborda la regulación de negociaciones colectivas, promueve el diálogo social y fortalece garantías para la participación de trabajadores en sindicatos y actividades colectivas.

## IV. ARGUMENTOS DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A continuación, se presenta la exposición de motivos presentada por el Gobierno nacional, a través del Ministerio del Trabajo, con ocasión al Proyecto de Ley en forma de resumen:

El trabajo es el eje central de la vida ciudadana, no solo por ser fuente de ingresos, sino también por su impacto en la identidad social, el desarrollo económico y la paz.

[1] Durante el segundo debate surtido en la Cámara de Representantes, se aprobaron ocho (8) artículos nuevos y se eliminaron siete (*7*).

Para garantizar su papel integrador, es fundamental establecer condiciones laborales justas, con derechos garantizados, igualdad de oportunidades y estabilidad en el empleo.

1. **El Trabajo como Pilar de Integración y Equilibrio Social**

Históricamente, el trabajo ha sido clave para la cohesión social y la redistribución de riqueza. Sin embargo, la precarización y la falta de protección han debilitado este equilibrio. La reforma busca fortalecer las relaciones entre capital y trabajo, asegurando salarios justos y condiciones dignas.

2. **Exclusión Laboral y Brechas Económicas**

A pesar del crecimiento económico, muchas personas enfrentan desempleo, informalidad y falta de protección social, lo que profundiza la desigualdad y limita el acceso a derechos básicos. Las mujeres, en particular, enfrentan mayores obstáculos en el mercado laboral. La reforma plantea reducir estas brechas promoviendo empleo formal, condiciones laborales dignas y la inclusión de sectores vulnerables.

3. **Adecuación del Sistema de Intervención Laboral**

Las políticas actuales han flexibilizado el empleo a costa de la protección laboral. Prácticas como la contratación por prestación de servicios y la tercerización han precarizado el trabajo. La reforma propone armonizar la legislación con los estándares de la OIT y tratados internacionales, garantizando estabilidad, formalización y justicia social. Se promueve el contrato a término indefinido como regla general y se crean nuevas modalidades contractuales para sectores específicos.

4. **Conexión con el Sistema Pensional**

El acceso al empleo formal es crucial para la sostenibilidad del sistema pensional. La reforma busca aumentar la formalización, permitiendo a más trabajadores cotizar y acceder a una pensión en el futuro. Se articula con el Proyecto de Ley 293 de 2023 (Reforma Pensional, hoy Ley 2381 de 2024), que introduce mecanismos como la cotización a tiempo parcial para incluir a quienes tienen empleos intermitentes.

La reforma laboral en curso en el Senado de Colombia busca atender diversas problemáticas del mercado laboral y cumplir con recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Entre sus objetivos principales se encuentran la reducción de la informalidad, la eliminación de la discriminación laboral y la garantía de condiciones dignas para todos los trabajadores.

**Recomendaciones de la OIT y Medidas Incluidas en la Reforma**

La OIT ha instado a Colombia a implementar medidas para fortalecer la protección laboral. Entre las principales recomendaciones adoptadas en la reforma se incluyen:

- **Igualdad salarial (Convenio 100 de la OIT):** Se establecen condiciones equitativas para trabajadores en misión, medidas contra la discriminación y evaluación objetiva del trabajo.
- **Protección contra el acoso laboral (Convenio 111):** Se amplía la cobertura para sancionar el acoso, incluyendo todas las formas de contrato y cualquier persona en el entorno laboral.
- **Derecho a la negociación colectiva (Convenio 98):** Se reconoce el derecho de los aprendices a negociar colectivamente y se establecen garantías de seguridad social.
- **Trabajo doméstico (Convenio 189):** Se formaliza el empleo en este sector y se exige el depósito de contratos en el Ministerio de Trabajo para su monitoreo.

**Problemáticas del Mercado Laboral y Respuestas de la Reforma**

1. **Informalidad y Desempleo**

La informalidad laboral en Colombia sigue siendo elevada, especialmente en zonas rurales y en microempresas con pocos trabajadores. La reforma busca revertir los efectos negativos de la Ley 789 de 2002, que redujo derechos laborales sin generar el empleo prometido. Para ello, se proponen medidas de formalización, fortalecimiento de la seguridad social y garantías de estabilidad laboral.

2. **Inestabilidad Laboral**

La contratación atípica se ha convertido en la norma, afectando la estabilidad de los trabajadores. En sectores como comercio, vigilancia y call centers predominan contratos por obra o labor, a término fijo o mediante intermediación. La reforma pretende incentivar los contratos a término indefinido y regular el uso abusivo de la tercerización.

3. **Indemnización ante Despidos Injustificados**

La reducción de indemnizaciones por despido injustificado, promovida por la Ley 789 de 2002, incrementó la precariedad laboral y facilitó los despidos masivos durante crisis económicas como la pandemia de COVID-19. La reforma busca restablecer montos indemnizatorios más justos para disuadir los despidos arbitrarios y brindar mayor seguridad económica a los trabajadores.

4. **Tercerización e Intermediación Laboral**

El uso creciente de la tercerización ha generado desprotección laboral. La reforma propone eliminar distinciones entre trabajadores tercerizados y directos, asegurando los mismos derechos y aplicando el principio de solidaridad para garantizar el pago de salarios y prestaciones en toda la cadena productiva.

5. **Eliminación de Recargos Nocturnos y Reducción de Recargos en Festivos**

La Ley 789 de 2002 redujo el recargo por trabajo en domingos y festivos del 100% al 75% y amplió la jornada diurna hasta las 10:00 p.m., afectando los ingresos de muchos trabajadores. La reforma busca restituir estos recargos para compensar los efectos psicosociales del trabajo nocturno y en días de descanso.

6. **Deslaborización del Contrato de Aprendizaje**

La Ley 789 de 2002 privó a los aprendices de garantías laborales como salario mínimo, prestaciones sociales, vacaciones, seguridad en el trabajo y estabilidad laboral. La retribución se redujo a un "apoyo de sostenimiento", con un límite del 75% del salario mínimo en etapa práctica. Además, se restringió la posibilidad de negociar colectivamente las condiciones del contrato de aprendizaje.

Este modelo afecta la transición de los jóvenes al empleo formal, generando condiciones de explotación y ausencia de protección en materia de pensiones, estabilidad y derechos sindicales. La OIT ha recomendado a Colombia garantizar que los aprendices reciban remuneración adecuada, cobertura de seguridad social y protección en salud y seguridad en el trabajo. La reforma busca recuperar el carácter laboral de estos contratos y mejorar su regulación para evitar abusos.

**Los desafíos relacionados con las nuevas formas de contratación y medidas especiales de protección**

1. **Trabajo en plataformas digitales**

Actualmente, los trabajadores de plataformas digitales en América Latina no son reconocidos como empleados formales, lo que implica la falta de derechos laborales y protección social. La reforma propone encuadrar estas actividades en dos modalidades: trabajo subordinado o independiente, asegurando así derechos mínimos y condiciones justas para quienes laboran en estas plataformas.

2. **Trabajo a distancia**

Colombia cuenta con varias modalidades de trabajo remoto (teletrabajo, trabajo en casa, trabajo a domicilio, trabajo remoto), pero su regulación es dispersa. La reforma busca unificar y armonizar estas modalidades con principios de igualdad de trato, derecho a la desconexión, provisión de equipos por parte del empleador y regulación del teletrabajo internacional.

3. **Trabajo agropecuario**

El empleo rural en Colombia se caracteriza por altos niveles de informalidad y falta de acceso a seguridad social. La reforma reconoce al campesinado como sujeto de especial protección constitucional y busca garantizar condiciones laborales dignas, con acceso a pensión y salud.

4. **Profesionales del deporte, arte, cultura y periodismo**

Estos sectores carecen de regulación laboral específica. La reforma establece modalidades de contratación adaptadas a sus necesidades, incluyendo condiciones sobre duración, exclusividad y derechos específicos como la estabilidad laboral y la seguridad social.

5. **Trabajadores migrantes**

El aumento de la población migrante en Colombia ha generado desafíos laborales, especialmente en el acceso a empleo formal. La reforma busca garantizar derechos laborales a todos los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio, reduciendo la brecha salarial y promoviendo la inclusión.

6. **Empleos verdes y azules**

La reforma impulsa el desarrollo de empleos sostenibles que combinen la protección del medio ambiente con el respeto por los derechos laborales. Se busca fomentar oportunidades de empleo en sectores como energías

renovables, gestión de recursos naturales y actividades marinas, promoviendo justicia social y ambiental.

En general, esta reforma busca construir un sistema laboral más equitativo, con empleos de calidad, protección de derechos y condiciones justas para todos los trabajadores en el país.

**El enfoque diferencial que incluye la reforma**

1. **Brechas de Género**

   El proyecto busca garantizar la igualdad salarial para trabajos de igual valor y restringe la discrecionalidad del empleador en la asignación de tareas a mujeres embarazadas y a víctimas de violencia de género. Se establecen obligaciones para brindar apoyo a estas últimas, en concordancia con sentencias como la T-878 de 2014 y la T-140 de 2021.

   Las cifras muestran una marcada desigualdad: en el primer trimestre de 2022, el desempleo femenino alcanzó el 17,1%, frente al 10,4% en hombres. Además, el 73,8% de las mujeres fuera de la fuerza laboral realizaba labores del hogar, en comparación con solo el 24,5% de los hombres. En sectores como el empleo doméstico, por cada 100 hombres empleados, hay 1.472 mujeres.

2. **Economía del Cuidado y Trabajo Flexible**

   El proyecto reconoce la economía del cuidado, promoviendo la corresponsabilidad en estas tareas y la reducción de barreras de acceso al empleo para las mujeres. Se amplía la licencia de paternidad y se crean licencias parentales compartidas y flexibles, permitiendo mayor equidad en la crianza. También se reconoce la endometriosis como una condición que impacta la participación laboral, buscando su reconocimiento en el sistema de salud.

3. **Trabajo Doméstico Remunerado**

   Este sector, mayoritariamente femenino, enfrenta alta informalidad y desprotección laboral. En 2020, el 96% de quienes realizaban trabajo de cuidado eran mujeres, con solo un 18% afiliado a pensión y el 77% recibiendo parte de su salario en especie. La reforma busca garantizar la formalización y protección de estos trabajadores.

4. **Violencia, Discriminación y Acoso Laboral**

   Se propone fortalecer normativas contra la discriminación por edad, género y orientación sexual en el empleo. Aunque existen leyes como la 1257 de 2009 y la 1010 de 2006, estas no han sido suficientes para erradicar la violencia y el acoso laboral. Se busca corregir estas fallas con mecanismos más efectivos de intervención y sanción.

5. **Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad**

   La reforma sigue lineamientos internacionales para la inclusión de personas con discapacidad, eliminando barreras actitudinales, comunicativas y físicas en el empleo. Se establece una cuota progresiva de contratación de personas con discapacidad, alineándose con modelos implementados en países como Argentina y España.

   Durante el periodo marzo-mayo de 2023, la participación laboral de esta población fue del 25,7%, frente al 66,6% de la población sin discapacidad, reflejando la urgencia de medidas para garantizar su acceso al trabajo.

**Los desafíos producto del debilitamiento de las organizaciones sindicales y de su capacidad de negociación colectiva y autotutela**

1. **Crisis del sindicalismo y la negociación colectiva**

   Las tasas de sindicalización en Colombia son extremadamente bajas (9.2% de trabajadores asalariados y solo 4.5% de la fuerza laboral), lo que limita el poder de negociación de los sindicatos. La flexibilización laboral ha promovido relaciones de trabajo individualizadas, debilitando la acción sindical. Factores como la violencia, la estigmatización y la fragmentación del mercado laboral han erosionado el sindicalismo, aumentando la desigualdad y la concentración de riqueza.

2. **El derecho de asociación sindical y su garantía**

   El derecho de asociación sindical es un derecho humano fundamental. Colombia ha ratificado los convenios 87 y 98 de la OIT, que obligan al Estado a garantizar la libertad de asociación y a proteger a los trabajadores contra la discriminación antisindical. Sin embargo, la violencia contra sindicalistas sigue siendo un obstáculo. La reforma propone fortalecer la protección legal de los trabajadores sindicalizados, trasladando la carga de la prueba a los empleadores en casos de despidos de sindicalistas, como ocurre en otros países. También busca sancionar prácticas antisindicales e impulsar la participación de mujeres en directivas sindicales.

3. **Negociación colectiva y su fortalecimiento**

   El derecho a la negociación colectiva es esencial para mejorar las condiciones laborales. En Colombia, este derecho está limitado, especialmente en el sector privado, donde la negociación sectorial prácticamente no existe. La reforma busca ampliar la negociación a niveles superiores al empresarial y restringir la firma de pactos colectivos en empresas donde existan sindicatos, alineándose con recomendaciones de la OIT. Además, se quiere garantizar que sectores con alta informalidad, como el trabajo doméstico y las plataformas digitales, puedan acceder a mejores condiciones laborales mediante la negociación colectiva.

4. **Regulación del derecho a la huelga**

   El derecho a la huelga ha sido restringido en Colombia, con normativas arcaicas que limitan su ejercicio. La reforma propone ajustarlo para hacerlo más accesible, reduciendo los requisitos de votación y eliminando sanciones gravosas para sindicatos. En sectores esenciales, se garantizarán servicios mínimos en lugar de prohibir la huelga, siguiendo estándares internacionales. Además, se establecen nuevas reglas para la huelga en negociaciones multinivel y se eliminan restricciones desproporcionadas.

## V. MARCO CONSTITUCIONAL, NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

Desde la concepción misma del Estado Social de Derecho en la Constitución Política de Colombia, se dan los lineamientos principales para establecer las condiciones mínimas que debe tener en cuenta el legislador en cumplimiento de su función principal: crear normas. Por ello, cuando se somete a consideración de esta Cámara el estudio de la Reforma Laboral, todos los que ostentamos tal responsabilidad debemos ejercer y honrar los principios constitucionales como: la soberanía constitucional, la democracia participativa y pluralista, el respeto de la dignidad humana, el respeto por las condiciones dignas del trabajo y la prevalencia del interés general.

En Colombia, el derecho al trabajo se considera un derecho fundamental y se encuentra consagrado en la Constitución Política de 1991. En el contexto legal colombiano, el derecho al trabajo se entiende como un derecho de carácter fundamental y de interés general. Esto significa que se reconoce como un derecho que beneficia a la sociedad en su conjunto y no solo a los individuos de manera particular.

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 25, establece que "el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado". Además, el artículo 53 de la Constitución reconoce el derecho de toda persona a trabajar, y el Estado tiene la responsabilidad de promover condiciones que permitan el ejercicio digno de esta actividad.

La Constitución Política establece en su artículo 25 *"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".*

Acto seguido, en su artículo 26 se consagra que *"Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social. (…)".*

La Corte Constitucional se ha pronunciado en diferentes oportunidades resaltando la triple dimensión de la naturaleza jurídica del trabajo, así como en la Sentencia C-593/14 que:

*"En palabras de la Corporación la "lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social."*

Por otra parte, una reforma laboral debe ante todo empezar por reconocer la realidad económica del empleo hoy en día y respetar la libertad que tienen las partes para pactar diferentes modalidades dependiendo de la necesidad y los

intereses de cada una, así lo ha manifestado el órgano de cierre en reiterada jurisprudencia como, por ejemplo:

**Sentencia C-212/22 de la Corte Constitucional**

*DERECHO AL TRABAJO-Núcleo esencial*

*"(…) el núcleo esencial del derecho al trabajo se encuentra tanto en la facultad o libertad para seleccionar y desarrollar la labor remunerada a la que se ha dedicar una persona, que se traduce, en términos armónicos con el artículo 25 del Texto Superior, en la determinación de las distintas modalidades de trabajo que gozan de la especial protección del Estado, como en el conjunto de garantías y principios que lo integran y que fueron enunciados en el párrafo anterior. Por lo demás, y en armonía con lo dispuesto en la jurisprudencia de la Corte, no hacen parte del núcleo, entre otras, (i) la facultad de ocupar un empleo determinado; (ii) la consagración legal o contractual de las distintas prestaciones, derechos y deberes que emanan de una relación de trabajo y que surgen como consecuencia de los principios y garantías que integran su núcleo esencial; (iii) la vinculación permanente y definitiva con una empresa o entidad pública, lo que incluye las alternativas de terminación de la relación, la protección al cesante y los mecanismos de reintegro; y (iv) la forma como se ejecutan o el lugar en el que se cumplen las funciones.* Énfasis por fuera del texto original.

**Sentencia C- 107/02 de la Corte Constitucional**

*"...a pesar de que el artículo 53 de la nueva Constitución haya comprendido dentro de los principios que han de inspirar la legislación laboral el de que ésta consagre el de la "estabilidad en el empleo", pues no se trata de una estabilidad absoluta e ilímite que solamente terminaría con la muerte, sino de una protección razonable y prudente que conduzca a la preservación de la vocación de permanencia que tiene la relación laboral, dentro de unas condiciones económicas y de mercado concretas y prácticas, así como a lograr la indemnidad del trabajador…".* Énfasis por fuera del texto original.

**Sentencia C-593/14 de la Corte Constitucional**

***"****De igual manera, la jurisprudencia constitucional[14] ha considerado que la naturaleza jurídica del trabajo cuenta con una triple dimensión. En palabras de la Corporación la "lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.".* Énfasis por fuera del texto original.

*"Con base en lo expuesto, la Sala infiere dos conclusiones: La primera, no toda relación de trabajo debe ser tratada por la ley en forma igual porque la Constitución estableció una protección cualificada en favor de la vinculación laboral. La segunda, aunque la fijación de las políticas de empleo, en principio, le corresponde a los órganos políticos señalados en la Constitución y, de acuerdo con el artículo 53 de la Carta, el legislador debe expedir un nuevo Estatuto del Trabajo para garantizar la igualdad de oportunidades entre los trabajadores, la estabilidad en el trabajo y la primacía de la realidad sobre las formalidades, entre otros, eso no significa que el legislador tenga facultades para imponer un modelo preciso de vinculación al trabajo, en tanto que la protección a la relación laboral se impone. Dicho en otros términos, el legislador goza de libertad para configurar diferentes tipos de vinculación laboral, para diseñar fórmulas laborales e instrumentos contractuales que respondan a las necesidades sociales, pero no tiene autonomía para confundir las relaciones de trabajo o para ocultar la realidad de los vínculos laborales."*

*"(…) De otra parte, la jurisprudencia ha considerado que el marco de la protección estatal al trabajo no se agota con la protección al empleo dependiente sino también en la efectividad de su ejercicio independiente[17]. En este, dijo la Sentencia C-614 de 2009[18] que si la fuerza laboral se considera como un instrumento para obtener los recursos necesarios para lograr una vida digna y como un mecanismo de realización personal y profesional, es lógico concluir que son objeto de garantía superior tanto el empleo como todas las modalidades de trabajo lícito. De hecho, la Constitución de 1991 protege las diversas formas de ejercer tales actividades. A modo ilustrativo ello puede inferirse de la protección de la constitución de empresa (artículo 333) como herramienta de trabajo base del desarrollo económico, con función social; el establecimiento de una salvaguarda los derechos de los trabajadores vinculados a la empresa con un mínimo de derechos irrenunciables e intransferibles (artículos 53 y 54) y la determinación de un mínimo de condiciones laborales para los trabajadores al servicio del Estado (artículos 122 a 125)".* Énfasis por fuera del texto original.

*"De lo anterior puede deducirse que la ley no está obligada a regular formas precisas o únicas de acceso al empleo, puesto que, desde el punto de vista de las fuentes de trabajo, el legislador tiene un amplio margen de libertad de configuración normativa, siempre y cuando respete los límites previstos directamente en la Constitución."*

***(…) "****Bajo este presupuesto y con el fin de incentivar la oferta de puestos de trabajo, el legislador ha creado figuras que flexibilizan el clásico contrato laboral y crea nuevas modalidades de contratación y de asociación para fines productivos Estas figuras han sido analizadas por la Corte Constitucional, quien ha admitido la creación de estas nuevas tipologías, pero ha impuesto límites encaminados a evitar los abusos de poder y garantizar la efectividad de la dignidad y la justicia en el desarrollo del mismo.*

*En este orden de ideas, la Corporación ha propendido por la garantía de todas las prestaciones laborales y ha buscado evitar la suplantación de un verdadero contrato laboral".*

***(…)*** *En la Sentencia C-211 de 2000[19], la Corte empieza a analizar los fenómenos de flexibilización laboral, con ocasión del estudio de constitucionalidad de la creación las Cooperativas de Trabajo Asociado. Desde dicha providencia, la Corporación recalcó la función de vigilancia que debe ejercer el Estado para evitar que estos mecanismos se conviertan en formas de desconocer los derechos de los trabajadores y para la elusión de cargas laborales por parte del empleador.*

*"Ahora bien: que muchas cooperativas de trabajo asociado cometen abusos puesto que contratan trabajadores asalariados y no les pagan prestaciones sociales, es un asunto que escapa al juicio abstracto de constitucionalidad, en el que simplemente se confrontan las normas acusadas frente al ordenamiento supremo para determinar si estas se ajustan o no a sus preceptos. Sin embargo, ello no es óbice para aclarar al actor que el control y vigilancia efectiva por parte del Estado es lo que puede garantizarle, no sólo a los trabajadores sino a la comunidad en general, que esta clase de asociaciones cumplan adecuadamente los fines para el cual fueron constituidas y no se excedan en el desarrollo de sus actividades. El Departamento Administrativo de la Economía Solidaria, la Superintendencia de la Economía Solidaria y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social son los organismos encargados de ejercer tales funciones. Las cooperativas de trabajo asociado que incurran en esas prácticas deshonestas deben responder ante las autoridades correspondientes".* Énfasis por fuera del texto original.

Aunado a lo anterior, debemos tener presente siempre que la misma Constitución en su artículo 333 establece:

*"La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.*

*La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades.*

*La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.*

*El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional.*

*La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación".* Énfasis por fuera del texto original.

## VI. AUDIENCIAS PÚBLICAS

Con ocasión al Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara (Reforma Laboral) se realizaron xx audiencias públicas discriminadas de la siguiente manera:

1. El día 13 de diciembre de 2024, de conformidad con la Proposición No.34 aprobada en sesión del 26 de noviembre de 2024, se realizó audiencia pública en la ciudad de Bogotá liderada por el Senador Ferney Silva. https://www.youtube.com/watch?v=ZWOLvWOEUDA

2. El día 23 de enero de 2025, de conformidad con la Proposición No.34 aprobada en sesión del 26 de noviembre de 2024, se realizó audiencia

pública en la ciudad de Cali liderada por la Senadora Norma Hurtado. https://www.youtube.com/watch?v=fOL6Lla1WQw https://www.youtube.com/watch?v=m0I6uV1wKPA

3. El día 24 de enero de 2025, de conformidad con la Proposición No.34 aprobada en sesión del 26 de noviembre de 2024, se realizó audiencia pública en la ciudad de Valledupar a cargo de la Senadora Martha Peralta. https://www.youtube.com/watch?v=_-hcLUytarE
4. El día 31 de enero de 2025, de conformidad con la Proposición No.34 aprobada en sesión del 26 de noviembre de 2024, se realizó audiencia pública en la ciudad de Popayán a cargo de la Senador Ferney Silva. https://www.youtube.com/watch?v=nPoXwmo7JEo&t=7612s
5. El día 20 de febrero de 2025, de conformidad con la Proposición No.34 aprobada en sesión del 26 de noviembre de 2024, se realizó audiencia pública en el congreso de la Republica a cargo de la Senadora Sor Berenice Bedoya Pérez. https://www.youtube.com/watch?v=gSSHvSVjZt8 https://www.youtube.com/watch?v=2dCRMiAu430
6. El día 21 de febrero de 2025, de conformidad con la Proposición No.34 aprobada en sesión del 26 de noviembre de 2024, se realizó audiencia pública en la ciudad de Cali a cargo de la Senador Wilson Arias. https://www.youtube.com/watch?v=7opIRTQi_co

También se realizaron tres (3) mesas técnicas relacionadas a la reforma laboral, a consultar en este link:

1. https://www.youtube.com/watch?v=c0J4VRvRjc4
2. https://www.youtube.com/watch?v=yn2-TkYGAPs
3. https://www.youtube.com/watch?v=79favIOeY9E

## VII. CONCEPTOS TÉCNICOS

A continuación se presentan los mensajes más importantes de los conceptos allegados a la Comisión Séptima del Senado con ocasión al trámite de la reforma laboral:

**ACOSET:** En Colombia, los servicios de colaboración que prestan las Empresas de Servicios Temporales (EST) a usuarios son actividades temporales sin un límite de tiempo general en el contrato, pero la relación entre usuario y EST debe formalizarse mediante un contrato comercial que establezca los términos de la colaboración, diferenciando los servicios específicos de la relación general.

La Ley 50 de 1990 define casos específicos con límites de tiempo para los servicios temporales, aplicando diferentes plazos según el numeral correspondiente, por lo que es importante no confundir el contrato comercial con los servicios específicos de colaboración, ya que cada uno tiene requisitos y condiciones distintas. Aunque el término "causa originaria" no aparece en la Ley 50 de 1990, se menciona en el Decreto Reglamentario 4369 de 2006, aplicable solo a situaciones específicas del numeral 3 del artículo 77.

**CONSEJO PRIVADO DE COMPETITIVIDAD**: La reforma laboral en Colombia busca modificar normas laborales para mejorar el empleo formal, ya que actualmente solo el 44% de la población activa lo tiene, resultando en altos índices de informalidad y desempleo. Para abordar esta problemática, se propone la creación de Unidades de Trabajo Especial (UTE) que faciliten la inclusión de trabajadores informales al mercado laboral formal. Además, se enfatiza la necesidad de un marco normativo más flexible que se adapte a las diversas realidades laborales del país. En este sentido, se sugiere priorizar la educación dual (teórica y práctica) para con el fin, de mejorar el contrato de aprendizaje como estrategias clave para reducir el desempleo de los jóvenes. Sin embargo, los cambios que se pretenden introducir en materia de aprendizaje, considerados contextualmente, provocarán un aumento sustancial del costo de contratar (obligatoriamente) aprendices en Colombia.

**FEDESEGURIDAD:** La reforma laboral en curso en Colombia plantea desafíos significativos para el sector de seguridad y vigilancia, especialmente en lo que respecta a costos laborales. La reducción gradual de la jornada laboral de 48 a 42 horas, junto con el incremento del costo de la hora ordinaria y los recargos dominicales, podría generar un aumento total de costos laborales estimado en un 23%. Dado que los costos directos representan entre el 70% y 90% de la tarifa final en este sector, este aumento tendría un impacto considerable en la viabilidad económica de las empresas. Para mitigar estos costos y proteger el empleo, se ha propuesto eliminar las vacaciones adicionales, buscando un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas en este sector crucial para la seguridad ciudadana.

En resumen, la reforma laboral propuesta en Colombia, aunque impulsada por la necesidad de alcanzar estándares de la OCDE, no aborda los problemas críticos del mercado laboral como el desempleo, la informalidad y la baja productividad. En cambio, se centra en imponer sobrecostos a las empresas, lo que podría empeorar la situación laboral, especialmente en sectores como el de la seguridad y vigilancia privada. Desde FedeSeguridad se hace un llamado a reevaluar estas medidas y vincular cualquier aumento de costos a mejoras tangibles en los indicadores laborales clave, buscando un equilibrio que beneficie tanto a trabajadores como a empresas.

**CONSEJO GREMIAL:** Se argumenta que el proyecto impone cargas económicas desproporcionadas a las empresas, lo que podría afectar la generación de empleo formal y la sostenibilidad económica; por ende, se entiende que existe una vulneración al Principio de Progresividad de los Derechos Sociales. Ahora bien, las restricciones contractuales y la carga tributaria adicional limitan la capacidad operativa de las pequeñas y medianas empresas, vulnerando el artículo 333 de la Constitución que garantiza la libertad económica. Adicionalmente, la reforma podría llevar a un aumento del desempleo, especialmente en un sector que ya enfrenta una alta informalidad laboral (56% de los trabajadores).

Las pequeñas y medianas empresas, que representan el 80% del empleo formal, no podrán asumir los costos adicionales, lo que podría resultar en un cierre masivo de negocios y un aumento de la desigualdad económica y territorial.

**DEFENSORÍA DEL PUEBLO:** La propuesta de reforma laboral en Colombia se centra en la protección de grupos vulnerables, los derechos de las mujeres, el diálogo social y la regulación de la tercerización, pero también ha generado controversia y preocupación. Se busca un marco normativo inclusivo para personas con discapacidad y víctimas del conflicto, medidas para un entorno laboral seguro para las mujeres, y se promueve el diálogo entre empleadores y trabajadores. Sin embargo, la eliminación de artículos sobre el contrato agropecuario y el impacto en las PYMES generan inquietud. La Defensoría del Pueblo aboga por medidas que aseguren la empleabilidad y los derechos de todos los trabajadores.

La reforma aborda aspectos cruciales como la protección de grupos vulnerables, los derechos de las mujeres trabajadoras, el trabajo rural y campesino, el diálogo social, la protección a jóvenes y sectores vulnerables, y la regulación de la tercerización. Sin embargo, la eliminación de artículos que regulan el contrato agropecuario y el impacto en las PYMES son aspectos que generan preocupación y controversia. La Defensoría del Pueblo se compromete a participar en el debate y aboga por medidas que aseguren la empleabilidad y los derechos de todos los trabajadores.

**PROCAÑA:** La reforma laboral propuesta en Colombia ha generado preocupación en el sector cañicultor, especialmente por posibles inconstitucionalidades y su impacto negativo en la economía del sector. Se argumenta que la inclusión de causales abiertas para la estabilidad laboral y el acceso a información económica de las empresas podría dar lugar a interpretaciones desfavorables para los empleadores, generando una expansión ilimitada de derechos laborales que complicaría la gestión empresarial. Además, se señala que el aumento gradual de recargos por trabajo en días festivos y la introducción de nuevas obligaciones para los empleadores, como la contratación de personas en situación de discapacidad, podrían incrementar los costos laborales.

Si bien se destaca la promoción de empleos verdes y azules como un esfuerzo por fomentar prácticas sostenibles y justicia social, también se reconoce que esto podría representar un desafío para la adaptación del sector a estas nuevas exigencias. En este sentido, el análisis sugiere que la reforma, aunque busca mejorar las condiciones laborales, podría tener repercusiones significativas en la viabilidad económica del sector cañicultor, afectando su competitividad y sostenibilidad a largo plazo.

**ANDI:** Enfatiza que la reforma laboral debe ser diseñada para mejorar la competitividad de las empresas colombianas, asegurando que no se impongan cargas laborales que puedan afectar su sostenibilidad y capacidad de crecimiento. Se busca un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y la viabilidad económica de las empresas. En este sentido, la organización aboga por la implementación de mecanismos que permitan mayor flexibilidad en las relaciones laborales, lo que incluye la posibilidad de ajustar jornadas y modalidades de trabajo según las necesidades del mercado. Esta flexibilidad es vista como esencial para adaptarse a un entorno económico cambiante y para fomentar la creación de empleo.

Además, apoya la inclusión de medidas que garanticen la protección social de los trabajadores, como licencias y beneficios, pero advierte que estas deben ser equilibradas para no comprometer la capacidad de las empresas de operar eficientemente. Se busca que las políticas laborales promuevan el bienestar de los trabajadores sin desincentivar la inversión y el crecimiento empresarial. Sin embargo, resalta la importancia del diálogo entre empleadores, trabajadores y el gobierno para construir un marco laboral que beneficie a todas las partes, proponiendo que las reformas sean el resultado de un consenso que contemple las realidades del sector empresarial y las necesidades de los trabajadores. Finalmente, se sugiere que la reforma debe incentivar la innovación y la productividad en el trabajo, promoviendo un entorno que favorezca la

modernización de las prácticas laborales y la adopción de nuevas tecnologías, lo que a su vez puede generar más y mejores empleos.

**ASSOSALUD:** Analiza la Sentencia T-303 de 2011 de la Corte Constitucional, la cual establece el "Deber de Trabajar" como un contrapeso al "Derecho al Trabajo", diferenciando la obligación de trabajar de la imposición de actividades laborales forzosas. La Constitución protege tanto a trabajadores dependientes como independientes, reconociendo el trabajo como medio para una vida digna. Por ende, el Estado debe garantizar el empleo y las modalidades de trabajo lícito, respetando la actividad económica y la iniciativa privada. Por otro lado, se aboga por un marco legal para la formalización laboral, sugiriendo alternativas como los contratos sindicales, y se enfatiza la diferencia entre convención colectiva y contrato sindical, permitiendo que el sindicato represente a trabajadores independientes.

La sentencia y el análisis resaltan la evolución hacia un Estado Social de Derecho que promueve la justicia social y protege los derechos humanos. Sin embargo, se debe garantizar que las obligaciones de los trabajadores sean respetadas, incluso en casos de disolución de sindicatos, donde los trabajadores continúan prestando sus servicios bajo las condiciones del contrato sindical. Adicionalmente, se destaca la importancia de un marco legal que permita la formalización laboral y se sugieren alternativas como los contratos sindicales. La diferenciación entre la convención colectiva y el contrato sindical subraya la capacidad del sindicato para representar a trabajadores independientes, reafirmando el compromiso del Estado con la justicia social y la protección de los derechos humanos en el ámbito laboral.

**CONSEJO PRIVADO DE COMPETITIVIDAD:** El proyecto de reforma laboral en Colombia busca abordar la exclusión de más de la mitad de la población del mercado laboral formal. Propone flexibilizar el marco normativo para promover el empleo formal, especialmente para los sectores informales y desempleados. Una de las propuestas clave es la creación de Unidades de Trabajo Especial (UTE), que permitirían a los trabajadores aportar al sistema de seguridad social según sus ingresos reales, facilitando la formalización de microempresas y mejorando la productividad laboral. Además, se plantea adaptar la legislación a nuevas formas de trabajo, como el empleo en plataformas digitales, y garantizar protección social para todos los trabajadores, con el fin de lograr un mercado laboral más inclusivo y equitativo.

El texto propone que, en lugar de proteger el empleo, se debe proteger al trabajador que pierde su empleo, apoyándolo en su búsqueda de nuevas oportunidades. En Colombia, los mecanismos de protección actuales, como el seguro de cesantías, son insuficientes y podrían mejorar con reformas para crear un seguro de desempleo más efectivo, inspirado en modelos de otros países como Estados Unidos y Europa.

Además, se incluyen propuestas de reforma laboral, como la creación de la Unidad de Trabajo Especial (UTE) para trabajadores con salarios bajos, la regulación de contratos de aprendizaje, y medidas para mejorar la estabilidad laboral de grupos vulnerables como mujeres embarazadas, personas con discapacidad y pre-pensionados. Estas reformas buscan fortalecer la protección social y garantizar condiciones laborales más justas y equitativas en el país.

**CONTRATO DE APRENDIZAJE:** Los contratos de aprendizaje, o "apprenticeships", son acuerdos que combinan formación práctica en el trabajo con educación teórica. Se implementan de manera estructurada en diferentes países, como Alemania, Reino Unido, Australia, Suiza, EEUU y Francia.

En **Alemania**, el sistema de "formación dual" permite que los aprendices dividan su tiempo entre la empresa y la escuela técnica. El contrato dura entre 2 y 3 años, con un salario que aumenta progresivamente. En **Suiza**, el modelo es similar, con contratos que van de 2 a 4 años, con un salario creciente y una supervisión constante por las cámaras de comercio.

En **Reino Unido**, los contratos son más flexibles, con duración de 1 a 4 años, y los aprendices deben trabajar hasta 40 horas semanales, dedicando al menos el 20% de su tiempo a la formación educativa. En **Australia**, el contrato está regulado por la ley, con una duración de hasta 4 años, y un límite de horas diarias para menores de edad.

Finalmente, en **Francia**, los contratos combinan empleo y educación formal, con una duración de 1 a 3 años y un salario variable según el año de contrato y la edad del aprendiz.

En todos estos países, el modelo ha demostrado mejorar la empleabilidad juvenil, alinear la formación con las necesidades del mercado y aumentar la productividad empresarial.

**UN APRENDIZAJE COSTOSO:** El aprendizaje en las empresas colombianas ha cambiado con nuevas regulaciones, exigiendo a las empresas contratar aprendices si tienen al menos 15 empleados, en proporción de uno por cada 20 trabajadores. Actualmente, los aprendices reciben apoyo de sostenimiento durante la fase lectiva y salario mínimo en la fase práctica. Sin embargo, con la propuesta de reforma laboral, los aprendices recibirían un salario completo con prestaciones sociales, lo que aumentaría los costos para las empresas entre un 60% y un 100%. Además, las empresas que no cumplan con la contratación de aprendices tendrían que pagar una multa. Aunque se espera que la reforma incremente la empleabilidad juvenil, se generan dudas sobre su impacto real.

**REFORMA LABORAL Y REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL:** El texto aborda la reforma laboral en Colombia, enfocándose en la reducción de la jornada laboral establecida por la Ley 2101 de 2021, que disminuyó de 48 a 42 horas semanales. La ley busca mejorar la productividad laboral, haciendo que el tiempo de trabajo sea más eficiente, mientras se destinan horas adicionales a actividades recreativas y familiares, promoviendo el bienestar del trabajador. Sin embargo, la reforma propuesta en 2024 introduce elementos que podrían reducir aún más los tiempos productivos, como la inclusión de jornadas familiares y nuevas licencias remuneradas. Esto podría afectar la competitividad del país, dado que la jornada laboral colombiana ya es más corta que en otros países latinoamericanos.

Además, se analiza el impacto en los sectores formales e informales. Los trabajadores formales, que suelen tener jornadas más largas, se beneficiarán de la reducción, pero las empresas enfrentarán mayores costos debido a la necesidad de reorganizar procesos. En cambio, los sectores informales, con jornadas más cortas, no experimentarán un gran impacto inicial, pero podrían enfrentar desafíos a mediano plazo relacionados con la formalización laboral.

En resumen, la reducción de la jornada laboral a 42 horas tendrá un impacto desigual según el sector y el tipo de trabajador, con implicaciones tanto para la competitividad como para la economía de las empresas. "***Julián Morad Acero, Director Observatorio Laboral, Diego Felipe Valdivieso Rueda, Profesor Investigador Observatorio Laboral"***

**FENALCO:** Expresa preocupaciones respecto a los efectos de la reforma laboral propuesta en los Proyectos de Ley 192 y 267 de 2023C. Señala que el aumento de los costos laborales, particularmente para microempresas, podría ser significativo, lo que podría llevar a mayor desempleo, informalidad y aumento de precios. Los estudios de Fedesarrollo y el Banco de la República sugieren que la reforma tendría un impacto negativo en el empleo, especialmente en sectores como comercio y servicios. Además, se destacan posibles problemas constitucionales relacionados con la interpretación de normas, la jerarquía de las fuentes del derecho y la violación de principios como la confianza legítima y el derecho negativo de asociación. La reforma podría también contradecir jurisprudencia constitucional y afectar la seguridad jurídica de las relaciones laborales.

El proyecto de reforma laboral propuesto establece varios cambios que impactarán los costos para las empresas:

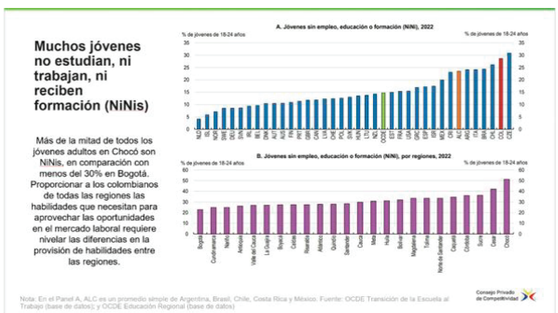
1. **Indemnizaciones por despido**: Se aumentan las indemnizaciones por despido sin justa causa. En contratos a término fijo y por obra, el pago se eleva de 15 a 30 días de salario. En contratos indefinidos, los pagos aumentan según los años de servicio, llegando hasta 45 días para el primer año y más por años adicionales.
2. **Modificación de la jornada laboral**: Se reduce la jornada diurna, que pasará a finalizar a las 7:00 p.m. en lugar de las 9:00 p.m., afectando especialmente al sector comercio.
3. **Recargo por trabajo en descanso obligatorio**: El recargo por trabajo en días festivos aumentará del 75% al 100% a partir de 2027.
4. **Laboralización de contratos de aprendizaje**: Se incrementa la remuneración de los aprendices, lo que supondrá un costo adicional de 3.58 billones de pesos.
5. **Licencia de paternidad**: Se amplía la licencia de paternidad de 2 a 6 semanas.
6. **Vacaciones en seguridad y vigilancia privada**: Se propone aumentar a 18 días las vacaciones para el personal de este sector, lo que generará mayores costos.
7. **Día semestral de la familia y horas recreativas**: Se restablece el "Día de la Familia" y las horas para actividades recreativas, lo que podría generar más costos para las empresas.

Estos cambios implican un aumento significativo en los costos laborales, afectando principalmente al sector privado.

**CONTRATO COLECTIVO SINDICAL:** La historia de UTEN y CEDELCA S.A. está marcada por esfuerzos de salvamento empresarial y la defensa de los derechos laborales mediante el contrato colectivo sindical. En 2005, se definió un plan de salvamento para CEDELCA S.A., respaldado por el Gobierno Nacional, y en 2008 se firmaron contratos colectivos. Tras una crisis en 2009, CEDELCA S.A. fue gestionada por Compañía Energética de Occidente en 2010. UTEN obtuvo importantes certificaciones en calidad y salud en 2012, y consolidó su influencia en el Cauca. En 2018, celebró el décimo aniversario de su contrato sindical. UTEN

aspira a ser la principal promotora del contrato colectivo en Colombia, brindando soluciones a empresas en crisis y apoyando el desarrollo social en el Cauca.

**MUCHOS JOVENES NO ESTUDIAN NI TRABAJAN, NI RECIBEN FORMACION (NINIS)**): La imagen destaca que más de la mitad de los jóvenes en Chocó son NiNis (no estudian, no trabajan ni reciben formación), en contraste con menos del 30% en Bogotá. Reducir estas disparidades requiere nivelar el acceso a habilidades en todo el país. Además, se presentan gráficos que comparan la proporción de NiNis entre países y regiones de Colombia, evidenciando brechas significativas.




**ASOBARES:** Impacto en bares y restaurantes en Colombia, el inicio de la jornada nocturna a las 7:00 pm afecta, el recargo del 25% en días de descanso obligatorio al pasar del 75% al 100% genera carga adicional a los empleadores desincentivando la formalización del empleo, transformar el contrato de aprendizaje en un contrato laboral implica para el empleado sobre costos laborales y administrativos, aumento de la cuota de monetización por cada aprendiz que no se contrate a 1,5 smlmv, creación de una licencia por matrimonio por 3 días remunerados, licencias remuneradas por citas médicas, temas menstruales y días de descanso remunerado por el uso de la bicicleta desestiman la contratación de personal.

**Puntos Positivos:** Programa de empleo nocturno el cual se reglamente en 6 meses, pago de seguridad social en contratos a tiempo parcial en empresas hasta de 9 empleados.

Propuestas: Inicio de la jornada nocturna a las 9:00 pm, empleadores que contraten personal exclusivamente en horario nocturno no se les aplique el recargo nocturno.

**PROPOSICIÒN PILA GRUPO 100:**

**Puntos Clave del Proyecto**

Ingreso Base de Cotización (IBC) del trabajador independiente con contrato de prestación de servicios personales.

El ingreso base de cotización (IBC) al Sistema de Seguridad Social Integral del trabajador independiente que percibió ingresos mensuales iguales o superiores a un (1) SMLV cotizarán mes vencido al Sistema de Seguridad Social Integral el importe recibido por los contratos de prestación de servicios personales,en la proporción correspondiente como mínimo al treinta por ciento (30%) del valor mensual izado de cada contrato, después de descontar del valor del contrato los siguientes factores:

(i). factor de administración, imprevistos y utilidad (AIU), el cuál no podrá ser superior al diez por ciento (10%);

(ii). factor de costos y deducciones el cuál no podrá ser superior al sesenta por ciento (60%). Sobre el factor AIU se agregará el valor del Impuesto al Valor Agregado (IVA) cuando a ello haya lugar.

En ningún caso el IBC podrá ser inferior al salario mínimo mensual legal vigente ni superior a 25 veces el salario mínimo mensual legal vigente.

Los contratantes públicos, privados o mixtos que sean personas jurídicas, los patrimonios autónomos y consorcios o uniones temporales conformados por al menos una persona jurídica deberán efectuar la retención y giro de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral a través de la Planilla Integral de Liquidación de Aportes (PILA) de los trabajadores independientes con contrato de prestación de servicios personales, en los plazos establecidos por el gobierno nacional, teniendo en cuenta los dos últimos dígitos del NIT del contratante.

**Justificación del Proyecto:** Este proyecto busca fortalecer la protección social de los trabajadores independientes y aquellos vinculados a plataformas digitales, asegurando su acceso al sistema de seguridad social.

## VIII. CONSIDERACIONES DE LOS PONENTES

1. **Cambios en materia contractual:**

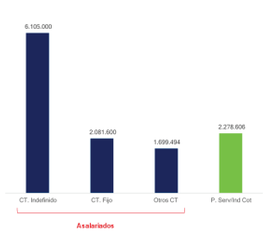
El proyecto de Ley pone en discusión dos importantes cambios en relación con las formas de contratación y vinculación laboral. Estos cambios están relacionados con la imposibilidad legal de que los contratos a término fijo se prorroguen indefinidamente y más preocupante aún por su impacto económico, la laboralización de los contratos de aprendizaje.

**a) Contratos de trabajo a término fijo:** Sobre este aspecto, el proyecto propone principalmente los siguientes cambios:

- Se establece un término de duración máximo de cuatro (04) años.
- Se contemplan dos tipos de prórrogas: i) prórroga pactada, y, ii) prórroga automática.
- Obligación de que conste por escrito, respetando el parámetro temporal máximo fijado en la norma, so pena de que el contrato se entienda pactado a término indefinido.

Dichas modificaciones conllevan una imposibilidad legal de que los contratos de trabajo a término fijo se extiendan por más de cuatro (04) años, por lo cual, los contratos que para el momento de publicación de la norma superen dicho término deberán ser convertidos a término indefinido. Mismo efecto tendrán los contratos a término fijo que con posterioridad a la fecha de promulgación de la norma superen el término de duración de cuatro (04) años.

*Ilustración 1. Número de aportantes por tipo de contrato al sistema de seguridad social, 2024.*




Fuente. DANE, Anexo Registro Estadístico De Relaciones Laborales (Relab), febrero 2024. OIT, ILOSTAT.

Conforme a lo anterior 2,08 millones de contratos a término fijo deberán ser reconvertidos a una duración indefinida entre 2025 y 2028 aproximadamente. Así, las relaciones laborales tendrán un cambio sustancial, el cual, además desconoce la postura de la Corte Suprema de Justicia[2] la cual ha aceptado la prórroga indefinida de este tipo de contratos sin que por ello se modifique su duración.

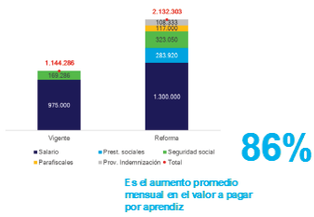
**b) Contratos de aprendizaje:** Actualmente, el contrato de aprendizaje, regulado por la Ley 789 de 2002 y el Decreto 933 de 2003, se caracteriza por ser una modalidad especial dentro del derecho laboral, enfocada en la formación teórico-práctica de una persona durante un periodo que no puede exceder los dos años. Durante esta vinculación, el aprendiz recibe un apoyo de sostenimiento mensual que no constituye salario. La reforma propuesta redefine este contrato como un contrato laboral especial a término fijo y plantea un aumento en la cuota de monetización para las empresas que no contraten aprendices, de un salario mínimo a 1.5 salarios mínimos por cada aprendiz no contratado.

El contrato de aprendizaje tiene como objetivo principal la formación teórico-práctica de los aprendices, alineada con sus estudios académicos. No obstante, la reforma propuesta plantea un riesgo de desnaturalización de este concepto, ya que el incremento en la cuota de monetización podría llevar a las instituciones formadoras, como el SENA, a priorizar la generación de ingresos a través de la monetización de los cupos de aprendizaje en lugar de centrarse en su misión educativa. Esto podría alterar el enfoque de estas instituciones hacia una mayor orientación financiera, comprometiendo la calidad de la formación ofrecida.

En esencia, el proyecto propone que el contrato de aprendizaje tenga la misma naturaleza de un contrato de trabajo, lo cual, tiene un importante impacto en el costo empresarial de las empresas, pues, el cambio en la naturaleza contractual implica que los empleadores deberán empezar a pagar a sus aprendices: **i)** prestaciones sociales legales; **ii)** reconocimiento total del pago de aportes a seguridad social; **iii)** la posibilidad de acceder a beneficios extralegales según los esquemas de remuneración de cada empresa; **iv)** la posibilidad de afiliarse a organizaciones sindicales o constituirlas. Considerando lo anterior, los costos laborales tendrían un incremento significativo en las empresas, diferenciándose en razón a si estas cuentan con convenciones colectivas.

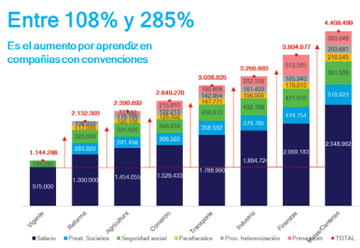
[2] Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia SL1835 del 2024

*Ilustración 2. Variación porcentual en el costo mensual de los contratos de aprendizaje.*




Nota. Cálculo efectuado tomando como referencia el salario mínimo mensual legal vigente para 2024.

*Ilustración 3.Incremento en el costo mensual de los contratos de aprendizaje en compañías con convenciones.*




En lo que respecta al Acuerdo 010 que representó una afectación a la estabilidad jurídica generada por las recientes modificaciones en la cuota de aprendizaje. Desde abril del año pasado, mediante el mencionado Acuerdo, el Consejo Directivo del SENA incorporó —excluyendo únicamente las actividades de construcción y vigilancia— todas las ocupaciones identificadas en el país. Esto se hizo con base en una investigación de la OIT, condensada en la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC), cuyo anexo fue incorporado por el DANE, en aplicación del Decreto 654 de 2021.

El SENA, al adoptar de manera literal el listado del CUOC, sin un análisis diferenciado, incurrió en una desviación de su propósito, ya que su función no era replicar el listado completo, sino identificar qué ocupaciones realmente requieren formación técnica, tecnológica o profesional. El análisis de las 14.701 ocupaciones descritas en el CUOC debió incluir un proceso riguroso para determinar cuáles realmente requieren formación técnica, tecnológica o profesional. Esta tarea, pudo haberse alineado con la categorización establecida por el Ministerio de Educación en el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), el cual cuenta con un sistema de homologación diseñado precisamente para identificar qué actividades no requieren formación posterior al bachillerato o educación media.

Sin embargo, al revisar estas clasificaciones, se encontró que el listado incluye ocupaciones como aseador, mensajero y conductor, categorizadas en los primeros tres niveles de los ocho establecidos en el MNC, los cuales corresponden a habilidades adquiridas en la educación básica y media. Resulta incoherente que estas actividades, que no requieren formación técnica, hayan sido incluidas en la cuota de aprendizaje, lo que desvirtúa su propósito original y genera una carga desproporcionada para las empresas.

El resultado de esta decisión es profundamente inequitativo para sectores como aseo, mensajería y transporte, donde el 85% de la nómina está conformada por trabajadores en cargos que no requieren educación técnica ni profesional. La imposición de una cuota de aprendizaje basada en la totalidad de la nómina desvirtúa el propósito del SENA, sobrecarga a las empresas y genera un desbalance en la contratación de aprendices, quienes, en muchos casos, estarían sobrecalificados para funciones simples y operativas.

Este cambio regulatorio ha generado incrementos drásticos en las cuotas de aprendizaje, que en algunas empresas han aumentado hasta 55 veces más de lo que originalmente debían aportar. Casos concretos muestran aumentos como:

1. Empresas que pasaron de 1 a 7 aprendices.
2. Empresas que pasaron de 5 a 97 aprendices.
3. Empresas que pasaron de 3 a 110 aprendices.

Con lo propuesto artículo 22 pretende desnaturalizar el contrato de aprendizaje, transformándolo en un contrato laboral común, con todas las prestaciones de ley. Esto no solo desconfigura la relación maestro-aprendiz, sino que impone cargas adicionales a la nómina y podría incluso poner en riesgo la estabilidad laboral de los empleados actuales, quienes en su mayoría tampoco cuentan con formación técnica o profesional.

| No de empleados por empresa | Cantidad de Aprendices | Actualmente | Con la Reforma Laboral |
|---|---|---|---|
| 20 | 1 | $ 1.260.424 | $ 2.212.191 |
| 50 | 3 | $ 3.781.272 | $ 6.636.574 |
| 1.000 | 50 | $ 63.021.192 | $ 110.609.570 |
| 10.000 | 500 | $ 630.211.920 | $ 1.106.095.695 |

Nota. Cálculo efectuado tomando como referencia el salario mínimo mensual legal vigente para 2024.

El artículo 23 propone un incremento del 50% en el costo de la monetización de la cuota de aprendizaje. Aunque la intención de la medida parece ser incentivar la contratación de aprendices, surge una pregunta clave: ¿qué sucede cuando no hay aprendices disponibles para contratar? En ese escenario, la monetización deja de cumplir su función y se convierte en un tributo adicional para las empresas, sin una contraprestación efectiva en formación.

| Número de aprendices | Sin reforma | Con reforma |
|---|---|---|
| 1 | $1.423.500 | $2.135.250 |
| 20 | $28.470.000 | $42.705.000 |
| 100 | $142.350.000 | $213.525.000 |
| 200 | $284.700.000 | $427.050.000 |

| Número de aprendices | Sin reforma x 6 mese | Con reforma x 6 meses |
|---|---|---|
| 1 | $8.541.000 | $12.811.500 |
| 20 | $170.820.000 | $256.230.000 |
| 100 | $854.100.000 | $1.281.150.000 |
| 200 | $1.708.200.000 | $2,562.300.000 |

Nota. Cálculo efectuado tomando como referencia el salario mínimo mensual legal vigente para 2024.

Más preocupante aún, según información revelada por el SENA, en el marco de la auditoría realizada por la Contraloría General, se ha evidenciado que el dinero recaudado por monetización no está cumpliendo su propósito original. El 80% de estos recursos termina en el Fondo Emprender, acumulando hasta la fecha un saldo de $335.000.000.000 sin ejecutar. Esta inejecución de recursos representa un desperdicio inaceptable, pues la monetización debería garantizar la formación de talento humano y no alimentar un fondo que, en la práctica, no está generando impacto real en el aprendizaje y la empleabilidad.

2. **Cambios asociados a la jornada laboral:**

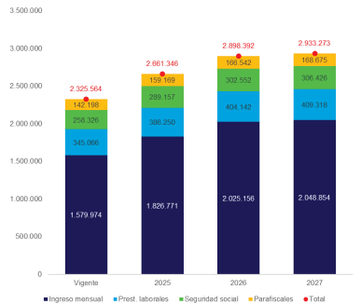
**a) Recargos dominicales y festivos:** El proyecto de Ley busca incrementar el porcentaje de recargo al que tendrían derecho los trabajadores por la prestación del servicio en día de descanso obligatorio.

Dicho incremento será del 25%, por lo cual, el recargo total por laborar en días de descanso obligatorio será del 100% sobre el valor de la hora ordinaria según el salario devengado por el trabajador.

Este cambio normativo, además de incrementar el costo para los empleadores implica un retroceso en relación con los efectos macroeconómicos que pretendió la Ley 789 de 2002.

La imposición de este incremento de manera transversal para todos los empleadores, sin considerar las particularidades por razón del sector económico o del modelo operativo tendrá un mayor impacto en aquellas empresas que laboran sin solución de continuidad.

*Ilustración 4. Variación en el costo laboral de un trabajador por aumento de los recargos y ajuste de jornada.*




Fuente. Ministerio del Trabajo, Archivo Sindical, Convenciones colectivas suscritas, 2016-2024. Nota. Cálculo efectuado tomando como referencia el salario mínimo mensual legal vigente para 2024, los salarios mínimos convencionales por actividad económica analizada y las tres primas extralegales recurrentes (vacaciones, mitad de año y fin de año.

En ese sentido, el incremento del costo laboral asociado exclusivamente al aumento en el valor del recargo por trabajo dominical oscila entre el 14% y 27%, los cuales se irán presentando gradualmente entre 2025 y 2027

**a) Trabajo diurno y nocturno:** Se modifica la disposición sobre el trabajo diurno y nocturno, el cual quedará comprendido como trabajo diurno entre las 6:00am y las 7:00pm y trabajo nocturno entre las 7:00 pm y las 6:00 am.

De esta manera, serán once (11) las horas del día en las cuales la prestación del servicio tenga un recargo adicional, el cual, si bien no se modifica, sí se amplía el periodo de tiempo que estará sujeto a dicho recargo.

Aunque determinar un impacto general de la ampliación de la jornada nocturna resulta complejo por ser un aspecto que dependerá de cada empresa individualmente considerada, debe decirse que esta modificación en conjunto con la ya aprobada reducción de la jornada laboral, más el aumento en el recargo por trabajo dominical y la continuidad de la jornada familiar afectarán las horas efectivas de trabajo y a su vez incrementarán el costo laboral, lo que se traduce básicamente en mayores costos por menor tiempo efectivo laborado.

**b) Jornada máxima legal:** El texto propuesto mantiene la figura del día de la familia, lo cual desconoce el contenido de la Ley 2101 de 2021. Esta situación se considera claramente regresiva, por lo que resulta imperativo ajustar la norma de esta iniciativa en concordancia con la Ley 2101 de 2021. En consecuencia, se sugiere la eliminación total de dicha disposición.

Lo anterior, pues además de ser una medida regresiva, mantener estas obligaciones podría generar una disminución en cuanto a las horas de trabajo efectivo que tendrían los trabajadores, quienes, además de la reducción de la jornada, mantendrían los tiempos que al interior de esta estarían exentos de prestar el servicio contratado.

En relación con lo anterior, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL-2067 de 2023 estableció:

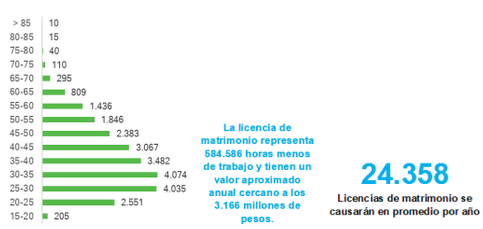
> *"Respecto al principio de progresividad y de no regresividad de los derechos económicos sociales y culturales, se observa, que se encuentran consagrados en instrumentos internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad, ya que específicamente se encuentran estipulados en el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que establece que, «Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos». Del mismo modo en el artículo 11.1 del PIDESC se establece que, «Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia [...]».*
>
> *Asimismo, en plena armonía con los instrumentos internacionales en el artículo 48 de la Constitución Política, se consagró «El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la seguridad social […]» y en el artículo 53 que consagra los principios mínimos fundamentales de los trabajadores se señaló «La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana **ni los derechos de los trabajadores**», inciso éste que conlleva interpretar que toda normatividad, acuerdo o contrato creado, no pueden vulnerar en los trabajadores sus derechos*"
>
> …
>
> "*De esta manera, el principio de progresividad y no regresividad en materia laboral y de la seguridad social constituye un planteamiento esencial en la defensa de los derechos laborales que no pueden ser desconocidos o vulnerados por la ley, acuerdo o contrato creado, por consiguiente, alcanzado un mínimo de protección (derechos adquiridos), el objetivo primordial del ordenamiento jurídico es el amparo del mismo*"

**d) Licencias:** Al respecto se propone una serie de modificaciones, introduciendo una serie de licencias o permisos que el empleador debería reconocer a sus trabajadores conforme a las verdaderas capacidades económicas y productivas de Colombia. En principio, valga establecer que el mencionado artículo enlista las obligaciones del empleador, con lo cual, la concesión de las licencias que incluye el proyecto de reforma sería de concesión obligatoria, siendo así una imposición normativa para las compañías el otorgarlas.

Partiendo de lo anterior y sumado a las falta de condiciones fácticas o limitaciones a la concesión de las mismas, las empresas se verían expuestas: **i)** reducción del tiempo efectivo de trabajo; **ii)** incremento en el costo asociado a la necesidad de reemplazos; **iii)** conflictividad en los escenarios sobre permisos para acudir a la atención de urgencias cuando el triage no califique la situación de salud como tal; **iv)** indeterminación de los tiempos de licencias en escenarios como la calidad doméstica consecuencia de la ambigüedad de la norma.

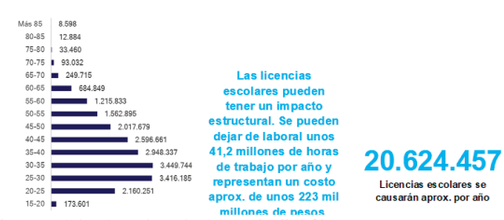
Además de los efectos normativos y de aplicación que traería la norma en los términos en que está propuesta, la misma también redundaría en serios impactos económicos, así:

*Ilustración 5.Proyección de las licencias de matrimonio en asalariados del sector privado*



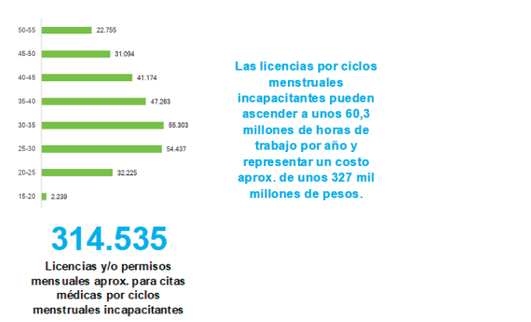

Nota. Proporción toma de la Unión Colegiada del Notariado Colombiano UCNC.

*Ilustración 6. Proyección de licencias por asuntos escolares en asalariados del sector privado.*




Nota. Se tienen en cuenta 4 eventos anuales y cada uno con una duración de 2 horas.

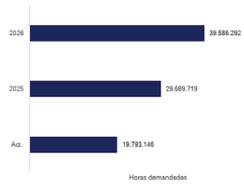
*Ilustración 7. Proyección de licencias por ciclos menstruales incapacitantes en mujeres asalariadas (mes)*




Nota. Proporción tomada de la Nota estadística de menstruación del DANE y se toma como tiempo de duración el rango mínimo el cual equivale a 2 días. Cálculos Unidad de Conocimiento, L&A.

**e) Licencia de paternidad:** La licencia de paternidad pasaría de dos a cuatro semanas, trayendo consigo dos efectos puntuales, el incremento en el costo en razón a la prestación económica que se deriva de la licencia el cual estará a cargo del sistema general de seguridad social en salud, correlativamente las empresas tendrán un impacto debido a la necesidad de reemplazar a las personas que salgan a disfrutar de la licencia.

*Ilustración 8. Número de horas necesarias para cubrir licencias de paternidad en hombres asalariados del sector privado.*




Nota. Proporción calculada mediante los nacimientos en el 2023 en la población de mujeres en Colombia según el DANE. Información tomada de UGPP. Cálculos Unidad de Conocimiento Laboral, L&A.

En promedio se concederían 176.725 licencias de paternidad, por lo cual, ante el aumento de los días de licencia el costo laboral tendría un valor aproximado de 53 mil millones de pesos en 2025 y unos 107 mil millones en 2026 consecuencia principalmente del costo derivado de contrataciones temporales o reemplazos.

**f) Estabilidad laboral reforzada:** En cuanto a la estabilidad laboral reforzada, la propuesta del Gobierno Nacional incorpora criterios jurisprudenciales de las altas cortes, protegiendo a ciertos grupos de trabajadores, como aquellos con discapacidad, mujeres embarazadas y representantes sindicales, para que solo puedan ser despedidos si existe una justa causa o una causa legal.

Es importante resaltar que el articulado menciona **"sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa"**, lo que significa que las circunstancias mencionadas no son las únicas posibles, en otras palabras, la lista mencionada no es exhaustiva y no limita otras situaciones en las que podrían aplicarse las mismas reglas. Esto podría dejar abierto el tema a la reglamentación del Gobierno Nacional y la inclusión de numerosos fueros orientados a la estabilidad excesiva, generando inseguridad jurídica. Por consiguiente, eliminar esta frase del articulado podría contribuir a una mayor claridad y seguridad jurídica en la aplicación de estas disposiciones.

**g) Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada:** La Corte Constitucional, en su Sentencia T-203 de 2017, estableció que la estabilidad laboral reforzada no solo protege a los trabajadores con problemas de salud contra despidos fáciles, sino que también obliga al empleador a encontrar un puesto adecuado para su condición de salud. En este sentido, la reforma busca incluir en la norma estos criterios de la Corte Constitucional, permitiendo que, si un trabajador desarrolla una discapacidad o tiene problemas de salud graves, tenga derecho a ser reubicado en un puesto acorde con su estado de salud, y el empleador deberá ajustar las condiciones de trabajo de acuerdo con el nuevo puesto. Al reubicar al trabajador, el empleador debe considerar los puestos disponibles en la empresa, la formación del trabajador y el salario del nuevo puesto, asegurando que las condiciones sean iguales o mejores que las del puesto anterior.

Esta medida introduce una carga adicional para las empresas en general, sin considerar diferencias de tamaño o sector, tratando de manera uniforme a un grupo diverso de empresas que no es homogéneo en sus capacidades o estructura operativa.

**k) Trabajo Diurno y Nocturno:** Propone alteraciones al artículo 160 del CST, estableciendo que el trabajo diurno es aquel que se realiza entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m. mientras que el trabajo nocturno será aquel que se ejecuta entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. Esto implica un incremento del 22,22% en las horas nocturnas establecidas en el CST, actualmente en 9 horas nocturnas (de 9 pm a 6 am).

Cualquier aumento en los costos debe estar ligado a la reducción de desempleo e informalidad en el país. Actualmente, somos uno de los países en Latinoamérica que mejor remunera las horas nocturnas, con uno de los recargos más altos. "La mayoría de los países latinoamericanos no cuentan con recargo nocturno. Los únicos que gozan de este beneficio son Brasil con un recargo del 20% para horas nocturnas; Ecuador con un 25%, Colombia y Perú con 35%; y Panamá que tiene el porcentaje más alto de un 50%."[3]

Por otro lado, de acuerdo con el estudio del Banco de la República, el cambio de la jornada diurna y nocturna tendrá un incremento del costo como porcentaje de masa salarial de entre 2,40 y 4,80 billones COP[4] . De igual forma, las más afectadas serán las Micro y Pequeñas Empresas, quienes no tendrán la capacidad administrativa ni financiera para asumir el costo de esta carga laboral.

Incrementar el recargo afectaría negativamente la competitividad del país, un índice que ya es bajo según el Reporte de Competitividad Mundial (WCY, por sus siglas en inglés) del Instituto Internacional para el Desarrollo Gerencial (IMD). En el último informe de 2024, que evaluó 67 economías, Colombia ocupó el puesto 57 a nivel global y el sexto en América. El reporte destaca como puntos débiles la economía doméstica, el desempleo y la estructura social.[5]

[3] La Silla Vacía (marzo 2023). COLOMBIA VS LATINOAMÉRICA: MÁS BENEFICIOS E INFORMALIDAD, MENOS EMPLEO. https://www.lasillavacia.com/silla-nacional/colombia-vs-latinoamerica-desempleados-informales-y-mas-beneficios/

[4] Grupo de Análisis del Mercado Laboral (GAMLA). Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica del Banco de la República. (2023). Estabilidad en el mercado laboral y análisis cuantitativo de algunos impactos del proyecto de ley de reforma laboral. Núm. 26. https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10626/reporte-de-mercadolaboral-abril-2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[5] IMD (2024). WCR-Rankings. https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/worldcompetitiveness-ranking/rankings/wcr-rankings/

**l) Jornada Máxima Legal:** Establece que la jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración máxima de ocho (8) horas al día y cuarenta y dos (42) horas a la semana, de acuerdo con la Ley 2101 de 2021. No obstante, dos (2) horas se dedicarán exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, por cuenta del empleador. En estas empresas, los trabajadores tendrían una jornada efectiva de trabajo de cuarenta (40) horas a la semana o menos.

Ahora bien, la reducción de la jornada de 48 a 42 horas que fue establecida por la Ley 2101 de 2021 ya implica, una disminución del 12,5% en las horas productivas para el sector. Al respecto es importante mencionar, que las disposiciones relacionadas con la jornada laboral resultan rígidas para el sector empresarial y afectan la productividad, máxime si tenemos en cuenta que ésta ya se vio afectada con la reducción sustancial de la jornada laboral que empezó a regir a partir del 15 de julio de 2023 con la implementación de la Ley 2101 de 2021. Con esta disposición ya tenemos una reducción de la jornada laboral de 6 horas, en adición a diferentes medidas que contiene este proyecto de ley tales como, las 2 horas semanales destinadas a actividades de recreación, deporte y capacitación, la jornada semestral de la familia y otras jornadas flexibles para empleados con personas a cargo. En este punto también es importante recordar que Colombia es un país con el mayor número de festivos en el continente y con un número considerable de vacaciones y licencia de paternidad en comparación con otros países de la región.

**l) Licencia de paternidad:** Este artículo propone aumentar progresivamente la licencia de paternidad en Colombia. En el 2024 será de tres (3) semanas, en el 2025 llegará a cuatro (4) semanas y en el 2026 alcanzará las seis (6) semanas. La licencia remunerada se otorgará por el nacimiento o adopción de hijos e hijas y estará a cargo de la EPS o la entidad que determine la ley de seguridad social, o el gobierno nacional. Esto implica que en el lapso de 3 años las licencias incrementarían un 200%, con un incremento inicial del 50% en el primer año.

Se debe partir de la premisa de que Colombia no es un país de leyes precarias. Inclusive, en materia de licencia de paternidad, es el segundo país con la licencia más amplia del continente, siendo de los más garantistas en este tema. La incorporación de licencias de paternidad en la normativa laboral no es común en Latinoamérica. 12 Países como Cuba y Honduras no tienen permisos pagados de paternidad establecidos por ley. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Paraguay, Venezuela y Colombia otorgan el mayor tiempo de descanso posnatal a los padres. Estos países proporcionan una licencia de paternidad de dos semanas después del parto, con remuneración a cargo del empleador. Uruguay se sitúa en segundo lugar, con 13 días de licencia para los trabajadores del sector privado. Perú y Ecuador permiten a los padres solicitar diez días consecutivos al nacer sus hijos, mientras que en Costa Rica este período es de ocho días hábiles. Argentina, Guatemala y República Dominicana otorgan solo dos días de licencia de paternidad.

El aumento en la duración de la licencia de paternidad generará mayores costos económicos y operativos para los empleadores. El tiempo adicional de ausentismo requerirá contratar personal de reemplazo, que debe ser capacitado y cuyo salario y prestaciones sociales también deben ser asumidos por la empresa.

Aunque el salario durante la licencia lo paga la EPS, las empresas deben cubrir simultáneamente el salario del trabajador en licencia y el del reemplazo, lo que puede ser difícil para empresas medianas y grandes, y prácticamente insostenible para las pequeñas y microempresas.

Por su parte, las licencias también representarán un costo mayor para el Sistema General de Seguridad Social y por ende, mayor financiamiento del Estado, el cual según estimaciones del Banco de la República[6], oscilaría del 0,74 y 1,07 billones de COP sin que haya claridad sobre la capacidad del sistema de cubrir esta carga adicional.

Los anuncios de sobrecostos se dan en medio de los riesgos que asume hoy el país por cuenta del déficit fiscal y el desfinanciamiento del presupuesto nacional. De acuerdo con el grupo de investigaciones del Banco de Bogotá existe un creciente riesgo de que Colombia incumpla la regla fiscal debido a problemas en las finanzas públicas. Al cierre del primer trimestre de 2024, el déficit fiscal fue del -1,2% del PIB, superior al de años anteriores. Esto ha generado preocupación sobre la sostenibilidad fiscal del país[7]. Adicionalmente el Ministerio de Hacienda también lanzó alerta por aumento de deuda y desfinanciación del presupuesto de 2024[8].

La modificación normativa relativa a la licencia de paternidad debe ser analizada teniendo en cuenta la tasa de natalidad en Colombia, que actualmente se sitúa en un 11%[9]. Esto implica que, anualmente, al menos un 11% de los trabajadores tendría derecho a acceder a la licencia de paternidad. El incremento de licencias de paternidad conlleva una carga adicional en términos de recursos para las empresas.

[6] Grupo de Análisis del Mercado Laboral (GAMLA). Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica del Banco de la República. (2023). Estabilidad en el mercado laboral y análisis cuantitativo de algunos impactos del proyecto de ley de reforma laboral. Núm. 26. https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10626/reporte-de-mercadolaboral-abril-2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[7] La República (mayo 2024) Déficit fiscal en primer trimestre de 2024 confirmaría problemas de caja del Gobierno. https://www.larepublica.co/economia/deficit-fiscal-en-primer-trimestre-de-2024-confirmaria-problemas-de-caja-del-gobierno3870121#:~:text=Seg%C3%BAn%20lo%20explicado%20por%20el,d%C3%A9ficit%20de%20US%241.366%20millones.

[8] Cambio (julio 2024) Minhacienda lanza alerta por aumento de deuda y desfinanciación del presupuesto de 2024. https://cambiocolombia.com/poder/minhacienda-alerta-por-aumento-de-deuda-y-desfinanciacion-del-presupuesto-de-2024

[9] DANE (2023). Natalidad 2022. Consultado en: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-portema/salud/nacimientos-y-defunciones/nacimientos/nacimientos-2022 Fecha de consulta: septiembre 2023

3. **Aplicaciones normativas:**

**a) Principios – Aplicación de la norma o situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las fuentes formales de derecho**: La descripción normativa conlleva una ambigüedad y generaría una situación jurídica pues, los términos de su enunciación, haría entender que resultaría aplicable cualquier clase de fuente formal de derecho, indistintamente la condición de la misma, su ámbito de aplicación o materia de regulación, dando así un alcance diferente al principio de favorabilidad laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante tener en cuenta la posición de la Corte Suprema de Justicia sobre la material, la cual, en sentencia SL3346 de 2024 indicó:

> "*De otro lado, en tratándose del principio de favorabilidad, ha sido definido por el CST en su artículo 21 como: «**en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo**, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad». Es decir, se parte entonces del supuesto de la existencia de varios preceptos vigentes que regulan una misma situación en forma diferente, evento en el cual deberá emplearse la que resulte más benéfica para el trabajador*"

En la misma línea, la Corte en sentencias SL-18110 de 2016 y SL-5395 de 2018 había señalado:

> "*Es de anotar que el sentido atribuido por el Tribunal a esas disposiciones convencionales no desconoce el principio de favorabilidad en la interpretación de las fuentes formales del derecho –artículo 53 Constitución Política-, ya que este postulado parte del supuesto de la existencia de dos o más interpretaciones sólidas contrapuestas. Significa esto que no es cualquier colisión interpretativa la que da lugar a aplicar la favorabilidad, sino aquella originada a partir de dos o más interpretaciones firmes y bien fundamentadas o estructuradas*"

Considerando el alcance dado por la Corte a este principio, el proyecto de ley sobre este aspecto debería limitarse a referirse a la aplicación del principio de favorabilidad laboral, de lo contrario se podría generar una aplicación indebida del principio al permitirse, por vía de este principio, dar cabida a normas de naturaleza no laboral a conflictos del trabajo, permitiendo así la aplicación de cualquier norma, incluso de convenios internacionales no ratificados por el legislador.

**b) Ejercicio de la subordinación:** Sobre este aspecto, el artículo 19 del proyecto de reforma laboral establece:

> *"b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que 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***"

La disposición final de la norma transcrita abriría la puerta a que decisiones, en sentido amplio, de organismos internacionales generen efetos jurídicos al interior de la normatividad Colombiana, creando o extinguiendo situaciones jurídicas.

En relación con este aspecto, la Corte Constitucional en sentencia T-558 de 2003 señaló:

> "(…) *conviene señalar que los órganos de las organizaciones internacionales pueden, de conformidad con el tratado multilateral constitutivo de cada una de ellas, u otros textos normativos como son los estatutos o los Reglamentos internos, adoptar actos jurídicos unilaterales de diversa denominación y con distintos efectos jurídicos como son: resoluciones, recomendaciones, decisiones, opiniones consultivas, medidas provisionales, medidas cautelares o incluso sentencias, como es el caso de la Corte Interamericana de derechos Humanos.*
>
> *La práctica internacional demuestra que existe en esta materia una gran incertidumbre terminológica y una ambigüedad conceptual que no permiten, en muchos casos, precisar con exactitud el alcance de cada una de estas clases de actos jurídicos. Por tales razones, la doctrina se limita a distinguir entre los actos de los órganos judiciales internacionales, que pueden ser "sentencias", las cuales tienen efecto vinculante y hacen tránsito a cosa juzgada y "opiniones consultivas", desprovistas de tales efectos; y por otra parte, están las decisiones y las recomendaciones.*
>
> *En lo que concierne a las decisiones, se trata de un acto jurídico unilateral de una organización internacional que tiene efecto vinculante. En el ámbito internacional, los únicos actos que técnicamente pueden ser calificados como decisiones son aquellos que aparecen referidos en el artículo 25 de la Carta la ONU y son adoptados por el Consejo de seguridad de las Naciones unidas, en el marco de las facultades que le otorga el Capítulo VII de la misma.*
>
> *Por el contrario, **las recomendaciones carecen de efecto vinculante y se limitan a proponerle a sus destinatarios un determinado comportamiento**. De allí que el contenido jurídico de la expresión coincida con su sentido corriente. Los destinatarios de éstas son los estados. Partes en la organización internacional, y en ocasiones, los particulares.*
>
> ***Ahora bien, el tema del valor jurídico de las recomendaciones ha sido objeto, en los últimos años, de un intenso debate doctrinal y finalmente se puede concluir que no existen posiciones unánimes en la materia. sí, para algunos autores las recomendaciones simplemente carecen de efectos jurídicos vinculantes. incluso la Corte Interamericana de derechos Humanos, en sentencia del 8 de diciembre de 1993 en el asunto Caballero Delgado y Santana contra Colombia estimó que el término "recomendaciones", tal y como figura en el texto del Pacto de San José de Costa Rica, debía ser interpretado "conforme a su sentido corriente" de acuerdo con la regla general de interpretación contenida en el artículo 31.1 de la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados de 1969 y por ello "no tiene el carácter de una decisión jurisdiccional obligatoria cuyo cumplimiento generaría la responsabilidad del Estado". De tal suerte que los destinatarios de las recomendaciones no están obligados a someterse a ellas ni cometen una infracción internacional por incumplirlas**.*
>
> *Por otra parte, ciertos tribunales arbitrales internacionales, así como un destacado sector de la doctrina internacionalista contemporánea, han considerado que la aseveración según la cual las recomendaciones adoptadas por organismos internacionales carecen de todo efecto vinculante, debe ser matizada, o al menos, examinada caso por caso*."

En esa medida, la redacción actual del proyecto de Ley abriría la puerta a considerar como vinculante las recomendaciones de organismos internacionales, las cuales, como se señaló, no tienen dicho carácter, no obstante, por estos asociados a convenios ratificados por Colombia se les termina extendiendo dicha condición de obligatoriedad.

**c) Debido proceso disciplinario laboral:** La reforma crea un nuevo procedimiento para el despido con justa causa, que garantiza el debido proceso y el derecho del trabajador a la defensa y a la contradicción. Según este procedimiento, el trabajador tiene la opción de impugnar la decisión de despido y, si es miembro de un sindicato, puede contar con la asistencia de representantes sindicales.

Esta nueva regulación puede limitar la organización interna de la empresa, ya que introduce mecanismos de impugnación y participación sindical que añaden complejidad al proceso. Además, aumenta los procedimientos y trámites necesarios, lo que puede afectar la capacidad del empleador para tomar decisiones disciplinarias basadas en las justas causas definidas por la ley, el contrato de trabajo y los reglamentos internos de la empresa.

**c) Protección laboral ante la automatización de actividades:** Los trabajadores cuyos puestos puedan ser eliminados por la automatización tienen derecho a ser informados sobre el proceso al menos seis (6) meses antes de su implementación, salvo que afecte a diez (10) o menos empleos; participar en planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo durante los seis (6) meses anteriores a la automatización, salvo que afecte a diez (10) o menos empleos; ser priorizados en una ruta de capacitación y reubicación laboral dentro de la empresa; recibir indemnización por despido sin justa causa y tener prioridad para ser recontratados dentro del año siguiente al retiro, si no es posible la reubicación; e ingresar a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo si son despedidos.

La obligación de informar a los trabajadores y participar en planes de capacitación y reubicación limita la capacidad para tomar decisiones rápidas y eficientes respecto a la automatización. Este proceso burocrático puede retrasar la implementación de nuevas tecnologías, afectando la competitividad y eficiencia. Además, la necesidad de priorizar la reubicación de trabajadores puede impedir ajustes óptimos en la estructura laboral, generando costos adicionales y potenciales ineficiencias operativas.

La exigencia de socializar el plan de automatización con la organización sindical antes de su implementación compromete la privacidad de las estrategias internas de la empresa. Compartir planes internos de automatización y reestructuración con el sindicato antes de su ejecución puede exponer a la empresa a posibles filtraciones de información y a presiones externas que dificulten la toma de decisiones autónomas. Esto puede generar un entorno de trabajo donde la dirección de la empresa se vea constantemente supervisada y limitada por la organización sindical, afectando la agilidad y flexibilidad necesarias para adaptarse a un entorno empresarial dinámico.

**h) Garantías del Derecho de Asociación Sindical:** Si bien algunas garantías del proyecto de reforma fueron eliminadas, permanecen varias disposiciones como los permisos para líderes sindicales, diálogos semestrales con la dirección de la empresa, acceso a la información económica y social de la empresa, y canales de comunicación establecidos para la interacción sindical.

En línea con lo anterior, persiste, por ejemplo, el acceso a la información económica y social de la empresa, la cual compromete su privacidad. La divulgación de datos financieros y estratégicos sensibles expone a la empresa a riesgos competitivos y facilita el espionaje, sin que los empleados asuman el riesgo empresarial que recae sobre el empleador y propietario de la empresa. Además, la gestión de esta información por parte de los sindicatos puede llevar a malinterpretaciones o uso indebido, generando conflictos internos y afectando la confianza entre la dirección y los empleados.

**i) Procedimiento sumario de protección de los derechos sindicales:** Se crea un proceso judicial sumario para abordar conductas antisindicales, lo cual permitiría a los trabajadores y sus organizaciones obtener protección judicial rápida. Sin embargo, esto podría llevar a una mayor congestión judicial y al aumento de la conflictividad en las relaciones laborales por varias razones. Primero, al establecer un canal rápido para resolver disputas, puede incentivar el uso de mecanismos legales en situaciones que anteriormente se habrían resuelto a través del diálogo o la negociación; segundo, la percepción de un proceso judicial como herramienta de presión puede llevar a ambas partes a actuar de manera más adversaria, reduciendo la cooperación y la confianza, lo cual puede dificultar la gestión empresarial y el mantenimiento de un entorno laboral colaborativo.

4. **Asuntos agropecuarios:**

**a) Vinculación de trabajadores rurales del sector agropecuario:** Esta disposición debe eliminarse en tanto que la regulación relacionada con el contrato agropecuario contenida en los artículos 31, 32 y 33 fue eliminada del proyecto de ley de Reforma Laboral. De modo que, la inclusión de esta referencia dentro del parágrafo no sólo carecería de aplicación por todavía no existir un contrato agropecuario que reúna los contenidos mínimos necesarios para garantizar los derechos de los trabajadores agropecuarios, sino porque podría generar confusiones que lleven a la interrupción en la prestación de servicios de salud o a trabas en el proceso de solicitud de reconocimientos de pensiones o las coberturas por riesgos laborales.

Aunado a lo anterior, la disposición en cuestión desconoce que las cotizaciones a salud cuentan con un régimen distinto a las que se hacen a pensión y a riesgos laborales. Es así como, se advierte que en la redacción de la norma se incurre en un error conceptual al remitir la totalidad de los aportes a seguridad social a los artículos 27 y 28 de la Ley 2381 "Por medio de la cual se establece el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte de origen común, y se dictan otras disposiciones". Estas normas sólo se refieren a la cotización a tiempo parcial en materia de pensiones, y nada tienen que ver con los pagos al sistema de seguridad social en salud o riesgos laborales, los cuales requieren de un régimen especial que reconozca las características particulares del trabajo en el campo, en términos de riesgos y prestaciones económicas que puede percibir el trabajador.

Adicionalmente, la redacción da lugar a equívocos porque, si bien señala que los trabajadores continuarán siendo parte del régimen subsidiado en salud, ordena a los empleadores a "realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social por periodos inferiores a un mes, por días o por semanas, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la Ley 2381 de 2024". Esta formulación podría llevar a pensar que el empleador deberá continuar pagando los aportes a salud, sin que se desprenda de la norma que sus trabajadores también estarán cubiertos en caso de licencias parentales o incapacidades por accidente o enfermedad común. En otras palabras, el empleador terminaría haciendo un pago que no cubriría las prestaciones económicas del régimen contributivo pues, su trabajador se encuentra afiliado al régimen subsidiado.

En conclusión, la eliminación del parágrafo 1 del artículo 75 es una medida necesaria para garantizar la coherencia, del régimen laboral eliminando una norma que en principio carecería de aplicación en virtud de la eliminación de los artículos 31, 32, y 33 del proyecto de Ley y de la seguridad social de los trabajadores del sector agropecuario. La decisión permitirá que, en el futuro, se aborden de manera integral las condiciones laborales y el régimen de seguridad social en el campo, sin generar confusiones que puedan conducir a interrupciones en la prestación de los servicios de salud o a dificultades a la hora de reclamar el aseguramiento en riesgos laborales.

**b) Trabajo familiar y comunitario:** El contenido del artículo 35 establece presupuestos que afectan la seguridad jurídica en las relaciones laborales en el campo; pues no es claro cuándo habría lugar a la aplicación de las reglas del contrato de trabajo o las que corresponden al contrato agropecuario.

Lo anterior, en razón a que el parágrafo primero dispone que en los casos en los que el trabajo familiar y comunitario sea (i) esencialmente subordinado y, (ii) se desarrolle por más de 15 horas a la semana, le serán aplicables las normas y reglas del "contrato de trabajo o el contrato agropecuario, **según corresponda**", igualmente, que "*la retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales*"

Al respecto, surgen varios interrogantes que el texto del artículo no logra solventar, especialmente porque el mismo define que este trabajo corresponde a una labor "*con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria*". En consecuencia, tratándose una labor comunitaria: ¿Cuándo se entenderá que es un contrato **esencialmente** subordinado?

Al revisar el texto no es claro el concepto de subordinación, debido a que no es posible identificar quien cumple el rol de empleador. Sobre la subordinación, la Corte Constitucional ha considerado en la Sentencia C-934 de 29 de septiembre de 2004 que

> "(…) la subordinación se han elaborado varias teorías para explicar su naturaleza, como la técnica, la económica y la jurídica, pero es esta última la más aceptada tanto por la doctrina como por la jurisprudencia. En esa medida la subordinación se ha entendido como la aptitud que tiene el empleador para impartirle órdenes al trabajador y exigirle su cumplimiento, para dirigir su actividad laboral e imponerle los reglamentos internos de trabajo a los cuales debe someterse, todo dirigido a lograr que la empresa marche según los fines y objetivos que se ha trazado".

Dentro del elemento subordinación se destaca, como ya lo ha sostenido la jurisprudencia, el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa. Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral. Sin embargo, aun en ese ámbito de trabajo la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores."[10]

En ese sentido, dado que el concepto de la subordinación en el contexto del trabajo familiar y comunitario es impreciso, resulta imposible comprender cuándo corresponderá aplicar las reglas del contrato de trabajo y cuándo las del contrato agropecuario. Finalmente, esta propuesta pareciera desatender las disposiciones del jornal agropecuario del artículo 32 del mismo proyecto de ley, puesto que la forma de remuneración contemplada en el texto del artículo 35 corresponde a un salario mínimo mensual vigente, modalidad que en nada se compadece con los elementos propios del contrato agropecuario y su forma de remuneración.

## IX. PLIEGO DE MODIFICACIONES

| TEXTO CÁMARA DE REPRESENTANTES | TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE SENADO | JUSTIFICACIÓN |
|---|---|---|
| **TITULO I DISPOSICIONES GENERALES** | Sin cambios. | |
| **CAPÍTULO ÚNICO OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS** | Sin cambios. | |
| **ARTÍCULO 1°. Objeto.** La presente Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia. | Sin cambios. | |
| **ARTÍCULO 2°. Relaciones que regula:** Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**"ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA.** El presente Código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el | **ARTÍCULO 2°. Relaciones que regula:** Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**"ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA.** El presente Código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el | Se elimina un apartado de la propuesta que extiende la disposición a los trabajadores oficiales, en relación al impacto fiscal que se puede generar derogando lo dispuesto en el artículo 43 del Decreto 2127 de 1945, el cual se pretende derogar expresamente en el proyecto de reforma. |

[10] Considerando 2.2. de la Sentencia C-934 de 29 de septiembre de 2004.

| | | |
|---|---|---|
| derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial. También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo”. | derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial. ~~También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo~~”. | |
| **ARTÍCULO 3°. Restricción de inaplicabilidad.** Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**“ARTÍCULO 4. EMPLEADOS PÚBLICOS.** Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten. No obstante, en los casos en que dichos estatutos no regulen expresamente derechos mínimos del trabajador, serán aplicables los principios fundamentales establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales sobre derechos laborales ratificados por Colombia, | **ARTÍCULO 3°. Restricción de inaplicabilidad.** Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**“ARTÍCULO 4. EMPLEADOS PÚBLICOS.** Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten. ~~No obstante, en los casos en que dichos estatutos no regulen expresamente derechos mínimos del trabajador, serán aplicables los principios fundamentales establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales sobre derechos laborales ratificados por Colombia,~~ | Se elimina apartado que vincula por defecto las regulaciones al sector público y temas sindicales en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2 (sobre el sector particular).<br><br>Si la misma norma establece que las disposiciones no tienen aplicación para los empleados públicos, esta no debería establecer un criterio auxiliar de interpretación, con lo cual, el aparte adicionado en Cámara de Representantes debería eliminarse, pues, se estaría excediendo en su ámbito de aplicación y generando una contradicción normativa. |

| | | |
|---|---|---|
| en concordancia con el principio de favorabilidad laboral. | ~~en concordancia con el principio de favorabilidad laboral.~~ | |
| **ARTÍCULO 4°. Principios.** Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS.** La finalidad primordial de este Código es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, fomentando el dialogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes: | **ARTÍCULO 4°. Principios.** Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS.** La finalidad primordial de este Código es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, fomentando el dialogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados. Constituyen principios ~~constitucionales~~ del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes: | Se elimina la palabra “constitucional” al ser esta un proyecto de ley ordinario, lo cual no se encuentra acorde con la técnica legislativa.<br><br>Se elimina el numeral 6, toda vez ya se encuentra previsto en el artículo 21 del CST, el cual se limita a establecer una regla que permite solucionar el conflicto de normas equivalentes, aplicables a una situación en favor del trabajador. Por su parte, el principio 6 resulta mucho más amplio y, en potencia, contrario a la jerarquía de fuentes del derecho de consagración constitucional, puesto que supone que, de la totalidad de fuentes formales del derecho, el operador jurídico debe aplicar la más favorable al trabajador.<br><br>Sin perjuicio de los principios constitucionales del trabajo, estos deben desarrollarse y aplicarse |

| | | |
|---|---|---|
| 1. Igualdad de oportunidades;<br>2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;<br>3. Estabilidad en el empleo;<br>4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;<br>5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;<br>6. Aplicación de la norma o situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las fuentes formales de derecho;<br>7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;<br>8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;<br>9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. | 1. Igualdad de oportunidades;<br>2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;<br>3. Estabilidad en el empleo;<br>4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;<br>5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;<br>~~6. Aplicación de la norma o situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las fuentes formales de derecho;~~<br>~~7.~~ **6.** Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;<br>~~8.~~ **7.** Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;<br>~~9.~~ **8.** Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. | exclusivamente en el campo laboral, sin buscar o promover aplicaciones que excedan del marco contractual laboral.<br><br>En relación con el principio de favorabilidad debería acudirse a lo dispuesto en el artículo 21 del CST; al hacer referencia a fuentes formales de derecho, se podría entender que cualquier tipo de norma (sin importar su condición de aplicación) podría utilizarse para resolver conflictos de carácter laboral.<br><br>Esta propuesta, bajo pretensiones de hacer vinculantes disposiciones facultativas contenidas en acuerdos OIT, contraría la seguridad jurídica del país. |

| | | |
|---|---|---|
| Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política. | Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política. | |
| **TÍTULO II**<br><br>**RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO** | Sin cambios. | |
| **CAPÍTULO I**<br><br>**Medidas para garantizar la estabilidad laboral y aumentar la productividad** | Sin cambios. | |
| **ARTÍCULO 5°. Contrato laboral a término indefinido.** Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**“ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.** Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya | Sin cambios. | |

| | | |
|---|---|---|
| sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.<br><br>El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.<br><br>**Parágrafo.** El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la | | |

| | | |
|---|---|---|
| determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador” | | |
| **ARTÍCULO 6°.** Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**“ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.**<br><br>**1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO**<br><br>Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente | Sin cambios. | |

| | | |
|---|---|---|
| mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral**.**<br><br>El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:<br><br>Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera 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 previsto en este artículo.<br>Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda | | |

| | | |
|---|---|---|
| superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.<br><br>**2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.**<br><br>Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.<br><br>El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.<br><br>Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, 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.<br><br>**Parágrafo**. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea". | | |
| **ARTÍCULO 7°. Debido proceso disciplinario laboral** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**"ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA**. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, 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, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:<br><br>1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.<br>2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.<br>3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.<br>4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.<br>5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.<br>6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.<br>7. 7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.<br><br>**Parágrafo 1.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.<br><br>**Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por un profesional del derecho, consultorio jurídico debidamente acreditado o por un representante de organización sindical registrado ante el Mintrabajo.<br><br>**Parágrafo 3.** El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso. | **ARTÍCULO 7°. Debido proceso disciplinario laboral** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**"ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA**. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, 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, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:<br><br>1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.<br>2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.<br>3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.<br>4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.<br>5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.<br>6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.<br>7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.<br><br>**Parágrafo 1.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.<br><br>**Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar ~~asistido y~~ acompañado por dos (2) representantes del sindicato **que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia**, y éstos tendrán el derecho ~~a asesorarle~~ **de velar por el cumplimiento** ~~de~~ **los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos** ~~manera activa en todo~~ **al final d**el procedimiento. ~~En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por un profesional del derecho, consultorio jurídico debidamente acreditado o por un representante de organización sindical registrado ante el Mintrabajo.~~ | Se elimina un apartado del parágrafo 2 en razón a que el trámite propuesto permite que el trabajador sea asesorado activamente por representantes sindicales y profesionales del derecho en procedimientos disciplinarios laborales, lo cual introduce elementos judiciales que desvirtúan la naturaleza ágil y preventiva de dichos procesos.<br><br>Por otra parte, la participación activa de asesores legales implica defensa procesal, propia de procesos judiciales, no disciplinarios.<br><br>Lo dispuesto en el parágrafo 2° de la norma incrementará los niveles de conflictividad interna al permitir la participación activa de personas ajenas a la relación laboral, las cuales, por esa sola circunstancia, no habrían estado en posibilidad de apreciar los hechos que motiven el proceso disciplinario. Esto judicializa el proceso disciplinario, generando dilaciones innecesarias y entorpecimientos en la definición de las situaciones que solo competen a las partes del contrato de trabajo.<br><br>Por otra parte, se permite la participación de representantes de organizaciones sindicales "registradas en el Ministerio del Trabajo", es decir, cualquier representante de cualquier organización sindical podría representar al trabajador en la diligencia de descargos, lo que supone que sindicatos sin presencia en la empresa ejerzan facultades de representación frente a trabajadores que nos afiliados a la organización sindical. Los representantes sindicales que participan en los procesos disciplinarios lo deben hacer para velar que se haya cumplido con el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador, no para instruirlo y hablar en su nombre, esto rompe el sentido de veracidad del proceso disciplinario y la búsqueda de una decisión justa ante la ocurrencia de una presunta falta. |

| | | |
|---|---|---|
| **Parágrafo. 4.** El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.<br><br>**Parágrafo 5.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.<br><br>**Parágrafo 6.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso". | **Parágrafo 3.** El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.<br><br>**Parágrafo. 4.** El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.<br><br>**Parágrafo 5.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.<br><br>**Parágrafo 6.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso". | |
| **ARTÍCULO 9°.** Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**"ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN.** Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas". Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo | **ARTÍCULO 8°.** Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**"ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN.** Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas". Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo | Se realiza cambio de numeración. |
| electrónico, dejando constancia de dicha actuación. | electrónico, dejando constancia de dicha actuación. | |
| **ARTÍCULO 10°. Estabilidad Laboral Reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:<br><br>a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia.<br><br>La medida de protección establecida | **ARTÍCULO 9°. Estabilidad Laboral Reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación~~, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa,~~ solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:<br><br>a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia.<br><br>La medida de protección establecida | Se elimina el apartado que indica "sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa", lo que significa que las circunstancias mencionadas no son las únicas posibles, en otras palabras, la lista mencionada no es exhaustiva y no limita otras situaciones en las que podrían aplicarse las mismas reglas. Esto podría dejar abierto a reglamentación del Gobierno nacional y la inclusión de numerosos fueros orientados a la estabilidad excesiva, generando inseguridad jurídica y sin aprobación legal. Por consiguiente, eliminar esta frase del articulado contribuye a una mayor claridad y seguridad jurídica en la aplicación de estas disposiciones.<br><br>Se ajusta en el literal b) a lo aprobado en la Ley 2381 de 2024 (reforma pensional), la cual eliminó los regímenes de reparto y ahorro individual de pensiones. En relación |
| para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.<br><br>b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima.<br>c) Persona que padezca una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de | para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.<br><br>b) **Prepensionados**, es decir, a quienes les falten **tres (3) años o menos**~~,~~ en el **Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, o el que haga sus veces.** ~~Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos~~ para cumplir el mínimo de semanas de cotización ~~y la edad mínima exigida~~ para acceder a la pensión de vejez~~; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima~~. | con el fuero de pre-pensión, la norma incluiría nuevamente la edad como un criterio de aplicación del fuero, sin embargo, sobre este aspecto la Corte Constitucional ya se ha pronunciado aclarando que, si el único requisito faltante para el cumplimiento de las condiciones de causación del derecho a la pensión es la edad, el fuero de aplica, pues, esta podrá cumplirse, aunque no exista relación laboral vigente.<br><br>En relación con el literal c), si bien es importante contar con una reglamentación que armonice la posición de la CSJ sobre este aspecto, es importante que la propuesta condiciona la protección a: i) el conocimiento del empleador; ii) limitación sustancial para el ejercicio de las funciones, es decir, la protección no se predica por la sola condición de salud, sino, por su relación directa con el ejercicio de las funciones. |

| | | |
|---|---|---|
| mediano o largo plazo, que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio.<br><br>**Parágrafo**. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo. | c) Persona que padezca una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo**, debidamente certificada por médico tratante,** que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio.<br><br>**Parágrafo**. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a) y **c)**, se requerirá adicionalmente de una autorización ~~ante el inspector del trabajo~~ de un juez de la República. | El artículo 300 del Proyecto de Ley por el cual se expide el Código Procesal del Trabajo ya establece que los jueces de la república son los competentes para atender los asuntos relacionados con la estabilidad laboral reforzada, por lo que la autorización para la terminación de estos contratos no debería quedar a cargo de los inspectores de trabajo como lo plantea este artículo del proyecto de ley de la reforma.<br><br>Se especifica en el literal c) que adquiere el estatus de persona en situación de discapacidad física y mental a quienes cuenten con certificado médico para poder ser beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada.<br><br>Se adiciona el literal c) en el parágrafo que establece la obligatoriedad de solicitar permiso al inspector del trabajo para poder efectuar un despido. |

| | | |
|---|---|---|
| **CAPÍTULO II**<br><br>**Medidas para los ingresos de las familias trabajadoras** | Sin cambios. | |
| **ARTÍCULO 11°.** Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:<br><br>**Artículo 26D.** Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada**:** Todo trabajador o trabajadora a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado(a) en un cargo acorde con su estado de salud, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar de conformidad con el artículo 26 de esta ley. Cuando proceda la reubicación del trabajador o trabajadora se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que éste desempeñe.<br><br>Al definir la reubicación, el empleador tendrá en | ~~**ARTÍCULO 11°.** Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:~~<br><br>~~**Artículo 26D.** Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada**:** Todo trabajador o trabajadora a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado(a) en un cargo acorde con su estado de salud, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar de conformidad con el artículo 26 de esta ley. Cuando proceda la reubicación del trabajador o trabajadora se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que éste desempeñe.~~<br><br>~~Al definir la reubicación, el empleador tendrá en~~ | La reubicación de personas con estabilidad ocupacional reforzada ya está debidamente regulada en el ordenamiento jurídico colombiano y respaldada por la jurisprudencia de las altas cortes. |

| | | |
|---|---|---|
| cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador o la trabajadora y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación cuente con las mismas, similares o mejores condiciones del cargo que el trabajador o la trabajadora desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador o la trabajadora.<br><br>En aquellos casos en los que el trabajador o la trabajadora no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.<br><br>**Parágrafo 1**. De cualquier manera en el caso en el que el empleador dentro de su empresa no cuente con cargos de iguales, similares o de mejores condiciones para proceder a la reubicación laboral, se procederá a la | ~~cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador o la trabajadora y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación cuente con las mismas, similares o mejores condiciones del cargo que el trabajador o la trabajadora desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador o la trabajadora.~~<br><br>~~En aquellos casos en los que el trabajador o la trabajadora no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.~~<br><br>~~**Parágrafo 1**. De cualquier manera en el caso en el que el empleador dentro de su empresa no cuente con cargos de iguales, similares o de mejores condiciones para proceder a la reubicación laboral, se procederá a la~~ | |

| | | |
|---|---|---|
| desvinculación del trabajador con autorización respectiva de la oficina de trabajo. La no existencia de los cargos es una circunstancia que el empleador debe probar a la oficina de trabajo.<br><br>**Parágrafo 2**. En ningún caso el empleador podrá someter al trabajador del que trata el presente artículo, a situaciones que desmejoren las condiciones laborales prexistentes. | ~~desvinculación del trabajador con autorización respectiva de la oficina de trabajo. La no existencia de los cargos es una circunstancia que el empleador debe probar a la oficina de trabajo.~~<br><br>~~**Parágrafo 2**. En ningún caso el empleador podrá someter al trabajador del que trata el presente artículo, a situaciones que desmejoren las condiciones laborales prexistentes.~~ | |
| **ARTÍCULO 12°. Factores de evaluación objetiva del trabajo.** Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:<br><br>**"ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO.** Los empleadores podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, | **ARTÍCULO 10°. Factores de evaluación objetiva del trabajo.** Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:<br><br>**"ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO.** Los empleadores podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, | Se realiza cambio de numeración. |

| | | |
|---|---|---|
| conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes:<br><br>1) Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.<br>2) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.<br>3) Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del equipamiento y/o el dinero.<br>4) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, | conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes:<br><br>1) Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.<br>2) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.<br>3) Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del equipamiento y/o el dinero.<br>4) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, | |

| | | |
|---|---|---|
| interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros);aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor". | interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros);aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor". | |
| **ARTÍCULO 13°. Trabajo Diurno y Nocturno.** Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.**<br><br>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).<br>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período | **ARTÍCULO 11°. Trabajo Diurno y Nocturno.** Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.**<br><br>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las ~~diecinueve~~ **veinte** horas (**8**:00 p. m.).<br>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período | Se realiza cambio de numeración.<br><br>Se incrementa el inicio de la jornada nocturna desde las 7:00 p.m. a las 8:00 p.m.<br><br>Se precisa en el Parágrafo 3 una excepción para sectores como seguridad, vigilancia privada, hotelería, gastronomía, comercio, entretenimiento y otros con actividad predominantemente nocturna. En estos casos, se mantendrán las siguientes definiciones de jornada laboral:<br><br>1. La jornada diurna abarca el periodo |

| | | |
|---|---|---|
| comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).<br><br>**Parágrafo 1**. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia"<br><br>**Parágrafo 2**. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley. | comprendido entre las ~~diecinueve~~ **veinte** horas (**8**:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).<br><br>**Parágrafo 1**. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia.<br><br>**Parágrafo 2**. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley.<br><br>**Parágrafo 3.** Para los sectores de seguridad y vigilancia privada, hotelería, gastronomía, comerciales, entretenimiento y demás sectores con actividad mayoritariamente nocturna seguirá aplicándose las siguientes jornadas:<br><br>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiuna horas (9:00 p. m.).<br>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el | entre las 6:00 a. m. y las 9:00 p. m.<br>2. La jornada nocturna comprende el periodo entre las 9:00 p. m. y las 6:00 a. m. del día siguiente. |

| | | |
|---|---|---|
| | período comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).<br><br>El Ministerio del Trabajo se encargará de supervisar la correcta aplicación de este parágrafo en los sectores con actividad predominantemente nocturna. | |
| **ARTÍCULO 14°. Jornada Máxima Legal.** Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:<br><br>**"ARTÍCULO 161. DURACIÓN.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario. | **ARTÍCULO 12°. Jornada Máxima Legal.** Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:<br><br>**"ARTÍCULO 161. DURACIÓN.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario. | Se realiza cambio de numeración.<br><br>La implementación de una jornada laboral semestral promovida por empleadores y Cajas de Compensación debe considerar la viabilidad empresarial y la optimización de las horas efectivas de trabajo, especialmente en un contexto donde la jornada semanal ha sido progresivamente reducida hasta alcanzar 42 horas según la Ley 2101 de 2021.<br><br>Los ajustes incorporados (facultativos y eliminación de la jornada de familia), obedecen a las siguientes razones: |

| | | |
|---|---|---|
| El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.<br><br>Se establecen las siguientes excepciones:<br><br>a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.<br><br>Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.<br><br>b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley.<br><br>Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021. | El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.<br><br>Se establecen las siguientes excepciones:<br><br>a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.<br><br>Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.<br><br>b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley.<br><br>Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021. | **Impacto en la Productividad:** Una mayor reducción de las horas laboradas por actividades no directamente relacionadas con la operación empresarial puede traducirse en pérdidas operativas y competitivas, afectando especialmente a sectores que dependen de alta eficiencia productiva.<br><br>**Viabilidad Empresarial:** La necesidad de garantizar el cumplimiento de las obligaciones productivas requiere esquemas flexibles que permitan compaginar actividades recreativas y familiares sin afectar la operación continua de las organizaciones.<br><br>**Seguridad Jurídica:** La Ley 2101 de 2021, aprobada hace tres años, ya definió un esquema progresivo para la reducción de la jornada laboral, equilibrando las necesidades empresariales y los derechos de los trabajadores. Modificar estas disposiciones generaría incertidumbre y posibles afectaciones a las relaciones laborales. |

| | | |
|---|---|---|
| c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:<br>1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.<br>2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.<br>d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.<br><br>En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.<br><br>**Parágrafo 1.** El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.<br><br>**Parágrafo 2.** Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados | c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:<br>1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.<br>2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.<br>d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.<br><br>En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.<br><br>**Parágrafo 1.** El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.<br><br>**Parágrafo 2.** Los empleadores y las Cajas de Compensación ~~deberán~~ **podrán** facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados | |

| | | |
|---|---|---|
| puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso. | puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. ~~Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.~~ | |
| **ARTÍCULO 15°. Relación de Horas Extras.** Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>"2. 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. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.<br><br>El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto | **ARTÍCULO 13°. Relación de Horas Extras.** Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>"2. 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. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.<br><br>El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto | Se realiza cambio de numeración. |



| | | |
|---|---|---|
| con el soporte que acredite el correspondiente pago.<br><br>De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar." | con el soporte que acredite el correspondiente pago.<br><br>De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar." | |
| **ARTÍCULO 16°. Límite al Trabajo Suplementario.** Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:<br><br>**"ARTÍCULO 22. 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.<br><br>**Parágrafo**. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente". | **ARTÍCULO 14°. Límite al Trabajo Suplementario.** Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:<br><br>**"ARTÍCULO 22. 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.<br><br>**Parágrafo**. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente". | Se realiza cambio de numeración. |

| | | |
|---|---|---|
| **ARTÍCULO 17°. Remuneración en días de descanso obligatorio.** Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.**<br><br>1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.<br>2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.<br><br>**Parágrafo 1.** Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días | **ARTÍCULO 15°. Remuneración en días de descanso obligatorio.** Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.**<br><br>1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.<br>2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.<br><br>**Parágrafo 1.** Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, | Se realiza cambio de numeración. |

| | | |
|---|---|---|
| de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.<br><br>**Parágrafo 2.** Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio". Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.<br><br>**Parágrafo transitorio**. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:<br><br>A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.<br><br>A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día | durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.<br><br>**Parágrafo 2.** Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio". Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.<br><br>**Parágrafo transitorio**. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:<br><br>A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.<br><br>A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de | |

| | | |
|---|---|---|
| de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.<br><br>A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.<br><br>Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%”. | descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.<br><br>A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.<br><br>Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%”. | |
| **ARTÍCULO 18°. Licencias remuneradas.** Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:<br><br>“6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:<br><br>a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997.<br>b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;<br>c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como | **ARTÍCULO 16°. Licencias remuneradas.** Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:<br><br>“6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:<br><br>a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997.<br>b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;<br>c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como | Se realiza cambio de numeración.<br><br>En el literal c) se eliminan los grados de consanguinidad, afinidad y familias de crianza estipulados, pues dificulta la seguridad jurídica para las empresas y genera múltiples interpretaciones sobre las condiciones para otorgar licencias remuneradas, afectando la continuidad operativa y un manejo razonable de las mismas. Atendiendo estas últimas razones se eliminan los literales f) y h).<br><br>Litera e) se propone eliminar lo relacionado |
| todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, incluyendo las familias de crianza, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;<br>d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;<br>e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada; | todo suceso personal, familiar~~, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, incluyendo las familias de crianza,~~ caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;<br>d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;<br>e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia~~, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada~~; | con la licencia por ciclos menstruales incapacitantes.<br><br>En lo que respecta al literal f) se especifican parámetros para poder acceder a la licencia.<br><br>En lo relacionado al literal g) se propone una redacción más general con el objeto de garantizar un mejor cumplimiento de la norma.<br><br>Se eliminan los numerales 13,14,15, 16 y 17 y parágrafo al estar recogidos en el artículo 51 del texto. |
| f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos y/o hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar.<br>g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos y legales, relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas cualquier trabajador o trabajadora independiente de su identidad u orientación sexual, en tales eventos deberá acreditar la respectiva citación o atención de autoridad competente.<br>h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo. | f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos ~~y/~~**o** hijas, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador y que esta obligatoriedad pueda ser demostrada al momento de la solicitud. ~~o menores de edad miembros del núcleo familiar~~.<br>g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, ~~médicos~~ y legales, ~~relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas cualquier trabajador o trabajadora independiente de su identidad u orientación sexual~~, en tales eventos deberá acreditar la respectiva citación o atención de autoridad competente.<br><br>**Parágrafo.** En todo caso, en caso de duda, para aquellos elementos no previstos en el presente artículo, se deberá remitir al reglamento de trabajo, sin perjuicio de la pertinente inspección, vigilancia y control por parte del Ministerio del Trabajo. | |
| (…)<br><br>13. 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 de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o la complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder desarrollar y mantener su trabajo.<br><br>14. 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, e incentivar la colocación sin | ~~h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.~~<br><br>(…)<br><br>~~13. 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 de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o la complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan~~ | |

| | | |
|---|---|---|
| ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado –ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.<br><br>15. Atender con debida diligenciada y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.<br><br>16. 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. | ~~acceder desarrollar y mantener su trabajo.~~<br><br>~~14. 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, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado –ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.~~<br><br>~~15. Atender con debida diligenciada y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.~~<br><br>~~16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho~~ | |

| | | |
|---|---|---|
| 17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.<br><br>El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio de Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. | ~~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~~.<br><br>~~17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.~~<br><br>~~El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios~~ | |

| | | |
|---|---|---|
| La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.<br><br>El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.<br><br>**Parágrafo**. 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. | ~~de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio de Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.~~<br><br>~~El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.~~<br><br>~~**Parágrafo**. 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.~~ | |
| **ARTÍCULO NUEVO. Licencia por matrimonio.** | ~~**ARTÍCULO NUEVO. Licencia por matrimonio.**~~ | Se elimina en razón a que los beneficios que representan ventajas para |

| | | |
|---|---|---|
| El trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio o haya declarado la unión marital de hecho, de conformidad con el artículo 4° de la Ley 54 de 1990, tendrá una licencia remunerada de tres (3) días hábiles independientemente de la modalidad del contrato. Este beneficio podrá hacerse efectivo solamente durante los treinta (30) días siguientes de haberse llevado a cabo el matrimonio o haber sido declarada la unión marital de hecho.<br><br>El empleador deberá ser notificado con una antelación no menor a treinta (30) días calendario antes de hacer uso de la licencia con el fin de programar la fecha en la cual el trabajador o trabajadora disfrutará del beneficio.<br><br>Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia por matrimonio son el Registro Civil de Matrimonio o la prueba declaratoria de la unión marital de hecho en los términos exigidos por el artículo 4° de la Ley 54 de 1990.<br><br>**Parágrafo.** La licencia de matrimonio será otorgada hasta por una única vez, bien sea en el primer matrimonio | ~~El trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio o haya declarado la unión marital de hecho, de conformidad con el artículo 4° de la Ley 54 de 1990, tendrá una licencia remunerada de tres (3) días hábiles independientemente de la modalidad del contrato. Este beneficio podrá hacerse efectivo solamente durante los treinta (30) días siguientes de haberse llevado a cabo el matrimonio o haber sido declarada la unión marital de hecho.~~<br><br>~~El empleador deberá ser notificado con una antelación no menor a treinta (30) días calendario antes de hacer uso de la licencia con el fin de programar la fecha en la cual el trabajador o trabajadora disfrutará del beneficio.~~<br><br>~~Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia por matrimonio son el Registro Civil de Matrimonio o la prueba declaratoria de la unión marital de hecho en los términos exigidos por el artículo 4° de la Ley 54 de 1990.~~<br><br>~~**Parágrafo.** La licencia de matrimonio será otorgada hasta por una única vez, bien sea en el primer matrimonio~~ | ciertos sectores de trabajadores deben ser producto de negociaciones colectivas entre empleadores y trabajadores, a través de pactos colectivos o convenciones colectivas. Estos mecanismos garantizan que cualquier beneficio adicional sea otorgado de manera equitativa, teniendo en cuenta la capacidad económica del empleador y la viabilidad del beneficio en el marco de la relación laboral.<br><br>Incluir este tipo de licencias o beneficios dentro del reglamento interno podría generar confusión sobre la naturaleza de estos instrumentos y desvirtuar su función normativa. Además, se corre el riesgo de que los empleadores utilicen esta vía para regular aspectos que deberían estar sujetos a la negociación colectiva, limitando así el derecho de los trabajadores a discutir condiciones más favorables en espacios de concertación. |

| | | |
|---|---|---|
| o la declaración de la unión marital de hecho, en tanto medie la misma relación laboral. | ~~o la declaración de la unión marital de hecho, en tanto medie la misma relación laboral.~~ | |
| **CAPÍTULO III**<br><br>**Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo** | Sin cambios. | |
| **ARTÍCULO 19°. Límites a la subordinación.** Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que 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. | **ARTÍCULO 17°. Límites a la subordinación.** Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que 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~~. | Se realiza cambio de numeración.<br><br>Se elimina el apartado que hace alusión a los tratados y convenios internacionales. Esta propuesta, tiene pretensiones de hacer vinculantes disposiciones contenidas en acuerdos OIT, lo cual contraría la seguridad jurídica que merece un análisis unitario de las disposiciones que refrenda el Congreso de la República.<br><br>Por tanto, se genera una seria confusión entre los convenios o tratados internacionales ratificados por Colombia y aquéllos que, habiendo sido ratificados, son vinculantes. |

| | | |
|---|---|---|
| Aquellas facultades 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, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes” | Aquellas facultades 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, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes” | |
| **ARTÍCULO 20°. Protección contra la discriminación.** Adiciónese los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:<br><br>“10. 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, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su | **ARTÍCULO 18°. Protección contra la discriminación.** Adiciónese los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:<br><br>“10. 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, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida | Se realiza cambio de numeración.<br><br>Se realizan correcciones relacionadas con la palabra “despedir” y se reemplaza por “discriminar”. |

| | | |
|---|---|---|
| vida personal que no este relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también 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 que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.<br><br>11. 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. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado. | personal que no este relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también 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 que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.<br><br>11. 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. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado. | |

| | | |
|---|---|---|
| 12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.<br><br>13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.<br><br>14. 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.<br><br>15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental”. | 12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.<br><br>13. ~~Despedir~~ **Discriminar** o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.<br><br>14. 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.<br><br>15. ~~Despedir~~ **Discriminar** o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental”. | |
| **ARTÍCULO 21°. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.** Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un | **ARTÍCULO 19°. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.** Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un | Se realiza cambio de numeración. |

| | | |
|---|---|---|
| empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.<br><br>Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.<br><br>El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una | empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.<br><br>Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.<br><br>El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una | |

| | | |
|---|---|---|
| extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.<br><br>Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.<br><br>El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.<br><br>El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.<br><br>**Parágrafo**. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de | extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.<br><br>Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.<br><br>El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.<br><br>El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.<br><br>**Parágrafo**. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de | |

| | | |
|---|---|---|
| Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. | Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. | |
| **ARTÍCULO NUEVO.** Las actividades productivas desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia**.**<br><br>**Parágrafo.** El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas en los centros penitenciarios como experiencia profesional. | **ARTÍCULO <u>20°. Reconocimiento de Actividades Productivas en Cárceles</u>.** Las actividades productivas desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia**.**<br><br>**Parágrafo.** El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas en los centros penitenciarios como experiencia profesional. | Se realiza cambio de numeración, posterior a la reubicación del artículo en el capítulo III (medidas contra la discriminación). |
| **ARTÍCULO NUEVO. Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y** | **ARTÍCULO <u>21º</u>. Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y** | Se realiza cambio de numeración, posterior a la reubicación del artículo en el capítulo III (medidas contra la discriminación). |



| | | |
|---|---|---|
| **reincorporadas en el marco del conflicto armado.** En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.<br><br>**Parágrafo**. El Ministerio de Trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes, desarrollarán, promoverán y adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica. | **reincorporadas en el marco del conflicto armado.** En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.<br><br>**Parágrafo**. El Ministerio de Trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes, desarrollarán, promoverán y adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica. | |
| **CAPÍTULO IV**<br><br>**Medidas para promover la formalización laboral** | Sin cambios. | |
| **ARTÍCULO 22°. Contrato de Aprendizaje.** Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así: | **ARTÍCULO 22°. Contrato de Aprendizaje.** Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así: | Se propone eliminar el carácter de contrato laboral especial al contrato de aprendizaje y se establece la |

| | | |
|---|---|---|
| **ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.<br><br>Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:<br><br>a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.<br>b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.<br>c) La formación se recibe a título estrictamente personal.<br>d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que se asignará de la siguiente manera: En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un SMLMV y en la etapa práctica el aprendiz recibirá un (1) SMLMV. Lo anterior sin perjuicio de la remuneración fijada para los aprendices en convenciones colectivas o fallos arbitrales, siempre que sean más favorables para estos.<br>e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.<br>f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo, entendiendo que la edad mínima para trabajar es de 16 años en este contrato especial.<br>g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.<br>h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.<br>i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del – aprendiz - trabajador.<br>j) La etapa productiva podrá desarrollarse en un periodo máximo de doce (12) meses.<br><br>**Parágrafo 1.** El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de | **ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral ~~es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo~~, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico-práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro ~~del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio~~ del giro ordinario de las actividades de la empresa.<br><br>**Esta forma especial se fomentará como estrategia para cerrar brechas de capital humano, alinear competencias con las demandas del mercado laboral, y mejorar la competitividad y productividad empresarial. Dado su impacto social y económico, debe ser supervisado por los Ministerios de Educación Nacional y del Trabajo para garantizar la calidad formativa, el cumplimiento empresarial y la protección de los derechos de los aprendices.**<br><br>Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:<br><br>i) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.<br>j) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.<br>k) La formación se recibe a título estrictamente personal.<br>l) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que se asignará de la siguiente manera: En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el ~~60%~~ **75%** de un SMLMV y en la etapa práctica el aprendiz recibirá un (1) SMLMV. Lo anterior sin perjuicio de la remuneración fijada para los aprendices en convenciones colectivas o fallos arbitrales, siempre que sean más favorables para estos.<br>m) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad **de formación** dual.<br>n) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo, entendiendo que la edad mínima para trabajar es de 16 años en este contrato especial.<br>o) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.<br>p) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.<br>q) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del – aprendiz - trabajador.<br>r) La etapa productiva podrá desarrollarse en un periodo máximo de doce (12) meses.<br>**s) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de** | supervisión por parte de varios ministerios del Gobierno nacional. Se adiciona un nuevo literal donde se establece la duración del contrato de aprendizaje.<br><br>Se elimina el parágrafo 4 en razón a su alto impacto fiscal y la unidad de materia de la propuesta. |

| | | |
|---|---|---|
| aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley.<br><br>**Parágrafo 2.** Para fines de certificación de la experiencia laboral, el contrato de aprendizaje tendrá validez de experiencia laboral técnica, profesional o tecnológica según la formación que curse el/la aprendiz y servirá para su proceso de primer empleo. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido por la Ley 789 de 2002.<br><br>**Parágrafo 3.** Cuando en el marco de la vigencia del contrato de aprendizaje se conceda licencia de maternidad a una aprendiz la empresa obligada no tendrá que reemplazar a esta con una nueva durante el periodo de vigencia de la licencia de maternidad. | **treinta y seis (36) meses en dos etapas, lectiva y práctica.**<br><br>**Parágrafo 1.** El Gobierno Nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley.<br><br>**Parágrafo 2**. Para fines de certificación de la experiencia laboral, el contrato de aprendizaje tendrá validez de experiencia laboral técnica, profesional o | |

| | | |
|---|---|---|
| **Parágrafo 4.** Los estudiantes de medicina que terminen sus estudios y que cumplan con los requisitos de admisión para realizar el internado médico obligatorio conforme a lo establecido en la Ley 14 de 1962 o la norma que la modifique o la sustituya recibirán remuneración mensual que no podrá ser inferior a un salario mínimo durante el tiempo que dura el Internado Obligatorio Rotatorio el cual será pagado por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES.<br><br>En vigencia del internado médico el estudiante de medicina estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social Integral se realizarán sobre un ingreso base de cotización correspondiente a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente SMLMV.<br><br>**Parágrafo 5.** El Gobierno nacional podrá aplicar un enfoque territorial para la asignación de recursos | tecnológica según la formación que curse el/la aprendiz y servirá para su proceso de primer empleo. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido por la Ley 789 de 2002.<br><br>**Parágrafo 3.** Cuando en el marco de la vigencia del contrato de aprendizaje se conceda licencia de maternidad a una aprendiz la empresa obligada no tendrá que reemplazar a esta con una nueva durante el periodo de vigencia de la licencia de maternidad.<br><br>~~**Parágrafo 4.** Los estudiantes de medicina que terminen sus estudios y que cumplan con los requisitos de admisión para realizar el internado médico obligatorio conforme a lo establecido en la Ley 14 de 1962 o la norma que la modifique o la sustituya, recibirán remuneración mensual que no podrá ser inferior a un salario mínimo durante el tiempo que dura el Internado Obligatorio Rotatorio el cual será pagado por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES.~~ | |

| | | |
|---|---|---|
| adicionales del Presupuesto General de la nación con destino a la ampliación de cobertura para la formación de aprendices del SENA en departamentos con mayor población en condición de pobreza extrema y vulnerabilidad registrada por el DANE. | ~~En vigencia del internado médico el estudiante de medicina estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social Integral se realizarán sobre un ingreso base de cotización correspondiente a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente SMLMV.~~<br><br>**Parágrafo 4.** El Gobierno nacional podrá aplicar un enfoque territorial para la asignación de recursos adicionales del Presupuesto General de la nación con destino a la ampliación de cobertura para la formación de aprendices del SENA en departamentos con mayor población en condición de pobreza extrema y vulnerabilidad registrada por el DANE. | |
| **ARTÍCULO 23°**. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:<br><br>**ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE**: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de | **ARTÍCULO 23°**. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:<br><br>**ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE**: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de | Se reduce la cuota de monetización de los aprendices SENA de 1.5 a 1 SMLMV.<br><br>Se especifica que ante la incapacidad de garantizar la oferta de aprendices, el cobro de la cuota de monetización no se hará efectiva. |

| | | |
|---|---|---|
| acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1.5) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria".<br><br>**Parágrafo**. Los recursos de la monetización se destinarán en un 50% específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA establecerá los programas de apoyos que se requieran, dando prioridad a las y los aprendices que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad y adoptará los enfoques diferenciales necesarios para asegurar que los apoyos sean | acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a un~~o~~ punto ~~cinco~~ (1.5) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria~~"~~.<br><br>**No estarán obligados a pagar la monetización de la cuota de aprendizaje las empresas que demuestren haber hecho la solicitud de los aprendices y que estos no les hayan suministrado por las entidades educativas que tengan la obligación de hacerlo.**<br><br>**Parágrafo**. Los recursos de la monetización se destinarán en un 50% específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos. El Servicio Nacional de | |

| | | |
|---|---|---|
| destinados a los segmentos de aprendices con mayor riesgo de deserción. Estos apoyos serán de hasta un (1) SMLMV por mes. El 50% restante de los recursos mantendrá la destinación para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).<br><br>En todo caso el SENA deberá rendir un informe anual a las comisiones séptimas del congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, de lo cual deberá enviar copia a la Contraloría General de la República. | Aprendizaje SENA establecerá los programas de apoyos que se requieran, dando prioridad a las y los aprendices que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad y adoptará los enfoques diferenciales necesarios para asegurar que los apoyos sean destinados a los segmentos de aprendices con mayor riesgo de deserción. Estos apoyos serán de hasta un (1) SMLMV por mes. El 50% restante de los recursos mantendrá la destinación para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).<br><br>En todo caso, el S5NA deberá rendir un informe anual a las **C**omisiones **S**éptimas del **C**ongreso **de la República** sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, de lo cual deberá enviar copia a la Contraloría General de la República. | |
| **ARTÍCULO 24°. Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.** | Sin cambios. | |

| | | |
|---|---|---|
| 1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título.<br>2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.<br>3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto.<br>4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto. | | |
| **ARTÍCULO 25°. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.** Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de | Sin cambios. | |

| | | |
|---|---|---|
| reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.<br><br>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.<br><br>Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en | | |



| | | |
|---|---|---|
| servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.<br><br>**Parágrafo.** En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso. | | |
| **ARTÍCULO 26°. Registro de información en plataformas digitales de reparto.** Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de | Sin cambios. | |

| | | |
|---|---|---|
| habeas data conforme a la regulación en la materia.<br><br>**Parágrafo.** El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley. | | |
| **ARTÍCULO 27°. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.** Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.<br><br>En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de | Sin cambios. | |

| | | |
|---|---|---|
| plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva.<br><br>El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.<br><br>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de | | |



| | | |
|---|---|---|
| servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes.<br><br>**Parágrafo 1.** La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional.<br><br>**Parágrafo 2.** El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo | | |

| | | |
|---|---|---|
| cual deberá adecuar su operación. | | |
| **ARTÍCULO 28°. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto.** Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.<br><br>**Parágrafo.** El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley. | Sin cambios. | |
| **ARTÍCULO 29°. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.** Las empresas | Sin cambios. | |

| | | |
|---|---|---|
| de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:<br><br>a. Los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto;<br>b. Los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto. | | |

| | | |
|---|---|---|
| Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.<br>Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora digital, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo. | | |
| **ARTÍCULO 30°. Supervisión humana de los sistemas automatizados**. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por | Sin cambios. | |

| | | |
|---|---|---|
| los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.<br><br>Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.<br><br>Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo. | | |
| **ARTÍCULO 34°. Programa de formación para el trabajo agrario y rural.** El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en | **ARTÍCULO <u>31</u>°. Programa de formación para el trabajo agrario y rural.** El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en | Se realiza cambio de numeración.<br><br>Se elimina el parágrafo 1, en razón a que no existe |

| | | |
|---|---|---|
| articulación con los Ministerios de Educación Nacional, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silviculturales, pesqueras, agroecológicas u otras semejantes.<br><br>**Parágrafo 1.** Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, en la ejecución de todo proyecto productivo, la realización de obras y la prestación de servicios a cargo del Gobierno Nacional o las Entidades Territoriales.<br><br>**Parágrafo 2.** El Gobierno Nacional a través del | articulación con los Ministerios de Educación Nacional, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silviculturales, pesqueras, agroecológicas u otras semejantes.<br><br>~~**Parágrafo 1.** Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, en la ejecución de todo proyecto productivo, la realización de obras y la prestación de servicios a cargo del Gobierno Nacional o las Entidades Territoriales.~~<br><br>**Parágrafo <u>1</u>.** El Gobierno Nacional a través del | autorización legal para reglamentar las formas de vinculación laboral desde las entidades que se mencionan. |

| | | |
|---|---|---|
| Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Agricultura y el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, reglamentarán los mecanismos que permitan el desarrollo de prácticas y pasantías profesionales en la zona rural. Los pequeños productores podrán solicitar un convenio con el SENA para acceder a esta alternativa.<br><br>**Parágrafo 3.** El trabajo de formación para el trabajo rural que trata el presente artículo será implementado, de manera preferencial, en los municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET. | Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Agricultura y el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, reglamentarán los mecanismos que permitan el desarrollo de prácticas y pasantías profesionales en la zona rural. Los pequeños productores podrán solicitar un convenio con el SENA para acceder a esta alternativa.<br><br>**Parágrafo 2.** El trabajo de formación para el trabajo rural que trata el presente artículo será implementado, de manera preferencial, en los municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET. | |
| **ARTÍCULO 35°. Trabajo Familiar y Comunitario**. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:<br><br>**ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO.** Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y mejoramiento de la vida familiar o comunitaria.<br><br>Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.<br><br>En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurran los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.<br><br>Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad.<br><br>**Parágrafo 1**. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo diario legal vigente por cada jornada de trabajo y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.<br><br>**Parágrafo 2**. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará en un plazo de 12 meses las condiciones de acceso y permanencia de esta población". | ~~**ARTÍCULO 35°. Trabajo Familiar y Comunitario**. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:~~<br><br>~~**ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO.** Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y mejoramiento de la vida familiar o comunitaria.~~<br><br>~~Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.~~<br><br>~~En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurran los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.~~<br><br>~~Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad.~~<br><br>~~**Parágrafo 1**. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo diario legal vigente por cada jornada de trabajo y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.~~<br><br>~~**Parágrafo 2**. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará en un plazo de 12 meses las condiciones de acceso y permanencia de esta población".~~ | Se elimina el artículo en razón a que el parágrafo primero dispone que en los casos en los que el trabajo familiar y comunitario sea (i) esencialmente subordinado y, (ii) se desarrolle por más de 15 horas a la semana, le serán aplicables las normas y reglas del "contrato de trabajo o el contrato agropecuario, según corresponda", igualmente, que "la retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales".<br><br>Al revisar el texto no es claro el concepto de subordinación, debido a que no es posible identificar quien cumple el rol de empleador. En consecuencia, tratándose una labor comunitaria: ¿Cuándo se entenderá que es un contrato esencialmente subordinado?<br><br>En ese sentido, dado que el concepto de la subordinación en el contexto del trabajo familiar y comunitario es impreciso, resulta imposible comprender cuando corresponderá aplicar las reglas del contrato de trabajo y cuándo las del contrato agropecuario.<br>Finalmente, esta propuesta pareciera desatender las disposiciones del jornal agropecuario del artículo 32 del mismo proyecto de ley, puesto que la forma de remuneración contemplada en el texto del artículo 35 corresponde a un salario mínimo mensual vigente, modalidad que en nada se compadece con los elementos propios del contrato agropecuario y su forma de remuneración. |
| **ARTÍCULO 36°. Protección al Trabajo femenino rural y campesino.** Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:<br><br>**"Artículo 103C.** Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.<br><br>Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores.<br><br>El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las | **ARTÍCULO 32°. Protección al Trabajo femenino rural y campesino.** Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:<br><br>**"Artículo 103C.** Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.<br><br>Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores**, la cual deberá ser demostrada conforme a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico**.<br><br>El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva**, la cual será financiada con cargo al Sistema Nacional de Cuidado**. Para ello | Se realiza cambio de numeración.<br><br>Se dispone que la subordinación de la trabajadora femenina rural debe ser demostrada, conforme a la ley.<br><br>Se especifica que la financiación del acceso al sistema de seguridad social integral se hará con cargo a los recursos del Sistema Nacional de Cuidado para las mujeres que no contribuyan. |

| | | |
|---|---|---|
| múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.<br><br>El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación".<br><br>**Parágrafo.** El Ministerio del Trabajo implementará mecanismos de sensibilización dirigidos a las mujeres rurales y campesinas, con el fin de facilitar la comprensión y el ejercicio pleno de sus derechos laborales. | deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.<br><br>El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación".<br><br>**Parágrafo.** El Ministerio del Trabajo implementará mecanismos de sensibilización dirigidos a las mujeres rurales y campesinas, con el fin de facilitar la comprensión y el ejercicio pleno de sus derechos laborales. | |
| **ARTÍCULO 37°. Formalización del trabajo doméstico remunerado:** En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante | **ARTÍCULO 33°. Formalización del trabajo doméstico remunerado:** ~~En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT,~~ **L**os trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante | Se realiza cambio de numeración.<br><br>Se elimina la disposición que menciona el Convenio 189 de la OIT ya que, si bien ha sido ratificado, éste no hace parte del bloque de constitucionalidad. De |

| | | |
|---|---|---|
| contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar, de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la existencia y validez del contrato de trabajo.<br><br>En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016.<br><br>El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, de la Comisión Permanente de Concertación | contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar, de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la existencia y validez del contrato de trabajo.<br><br>En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016.<br><br>El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones**,** en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, desarrollará **los lineamientos para crear** un sistema de información para dicho registro, **conforme a la política de Gobierno Digital y la** reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. ~~La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -~~ | igual forma, se corrigen lineamientos relacionados con el MinTIC y los aportes al SGSSS con cargo al empleado sisbenizado por tiempo parcial, conforme a lo reglado en el artículo 242 de la Ley 1955 de 2019, donde se estipula que las personas pobres o vulnerables, según el Sisbén, reciben subsidio pleno en salud, sin obligación de contribuir, pero quienes no sean clasificados como pobres o vulnerables deberán aportar al sistema de acuerdo con su capacidad de pago, con tarifas entre el 1% y el 15% de la UPC. |

| | | |
|---|---|---|
| de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones más representativas de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral.<br><br>**Parágrafo 1.** Las trabajadoras y trabajadores domésticos que sean formalizados mediante contrato de trabajo, podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social a tiempos parciales, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la ley 2381 de 2024, sin detrimento en que puedan transitar a realizar cotizaciones plenas derivadas de contratos de trabajo a término fijo e indefinido. | ~~OIT, de~~ **L**a Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales~~, será de carácter permanente,~~ para hacerle seguimiento a lo establecido en el presente artículo deberá contará~~n~~ con la ~~presencia~~ participación de las organizaciones más representativas de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico ~~y seguimiento a lo normado en este artículo~~, ~~y~~ **con el fin de se** discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral.<br><br>**Parágrafo 1.** Las trabajadoras y trabajadores domésticos que sean formalizados mediante contrato de trabajo, podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social**, conforme a lo establecido en el artículo 242 de la Ley 1955 de 2019 o las normas que la sustituyan o complementen**, y sus empleadores deberán**,** en todo caso**,** realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social a tiempos parciales, conforme a lo establecido en los artículos 27 | |

| | | |
|---|---|---|
| | y 28 de la ley 2381 de 2024, sin detrimento en que puedan transitar a realizar cotizaciones plenas derivadas de contratos de trabajo a término fijo e indefinido. | |
| **ARTÍCULO 38°. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios.** Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte.<br><br>Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.<br><br>**Parágrafo 1.** Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o | **ARTÍCULO 34°. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios.** Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte.<br><br>Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.<br><br>**Parágrafo 1.** Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o | Se realiza cambio de numeración. |

| | | |
|---|---|---|
| asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.<br><br>**Parágrafo 2.** En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.<br><br>**Parágrafo 3.** El Gobierno nacional reglamentará en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más | asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.<br><br>**Parágrafo 2.** En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.<br><br>**Parágrafo 3.** El Gobierno nacional reglamentará en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más | |

| | | |
|---|---|---|
| vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.<br><br>**Parágrafo 4.** Los micronegocios de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.<br><br>**Parágrafo 5.** Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.<br><br>**Parágrafo 6.** El Gobierno nacional reglamentará en un periodo de 6 meses partir de la vigencia de esta ley el programa de empleo nocturno (PEN), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas. | vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.<br><br>**Parágrafo 4.** Los micronegocios de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.<br><br>**Parágrafo 5.** Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.<br><br>**Parágrafo 6.** El Gobierno nacional reglamentará en un periodo de 6 meses partir de la vigencia de esta ley el programa de empleo nocturno (PEN), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas. | |

| | | |
|---|---|---|
| **ARTÍCULO 39°. 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. Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, se deberá facilitar la regulación migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los siguientes 6 meses de la entrada en vigencia de esta Ley. En todo caso a los trabajadores migrantes se les garantizará el acceso a la justicia laboral.<br><br>**Parágrafo 1.** Todas las profesiones reguladas para las personas trabajadoras colombianas también los serán para las personas trabajadoras extranjeras quienes deberán acreditar su idoneidad académica y profesional de acuerdo con los estándares internaciones | **ARTÍCULO 35°. 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. ~~Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, se deberá facilitar la regulación migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los siguientes 6 meses de la entrada en vigencia de esta Ley. En todo caso a los trabajadores migrantes se les garantizará el acceso a la justicia laboral.~~<br><br>~~**Parágrafo 1.** Todas las profesiones reguladas para las personas trabajadoras colombianas también los serán para las personas trabajadoras extranjeras quienes deberán acreditar su idoneidad académica y profesional de acuerdo con los estándares internaciones~~ | Se realiza cambio de numeración.<br><br>Se ajusta la redacción del artículo por unidad de materia. Además, se evidencia un procedimiento que contraviene los principios establecidos para la adecuada regulación migratoria. |

| | | |
|---|---|---|
| ante el Ministerio de Educación Nacional.<br><br>**Parágrafo 2.** El Ministerio de Educación Nacional determinará las profesiones y los requisitos que tendrán esta exigencia. | ~~ante el Ministerio de Educación Nacional.~~<br><br>~~**Parágrafo 2.** El Ministerio de Educación Nacional determinará las profesiones y los requisitos que tendrán esta exigencia~~. | |
| **ARTÍCULO 40°. Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación** Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, campesinos, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o las figuras que los reemplacen.<br><br>**Parágrafo.** En los casos en los que, por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse prioritariamente con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de | **ARTÍCULO 36°. Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación** Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, campesinos, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o las figuras que los reemplacen.<br><br>**Parágrafo.** En los casos en los que, por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse prioritariamente con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de | Se realiza cambio de numeración. |

| | | |
|---|---|---|
| influencia del proyecto. Si aún no fuera posible suplir el personal requerido cumpliendo las anteriores condiciones, se puede ampliar el personal calificado a todo el país. | influencia del proyecto. Si aún no fuera posible suplir el personal requerido cumpliendo las anteriores condiciones, se puede ampliar el personal calificado a todo el país. | |
| **ARTÍCULO 41°.** Las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales, organizaciones con o sin ánimo de lucro, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:<br>a. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.<br>b. El término del contrato será como mínimo por la duración de la temporada y/o del correspondiente deporte profesional. | **ARTÍCULO 37°. Contratos Especiales para Deportistas Profesionales y Cuerpo Técnico.** Las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales, organizaciones con o sin ánimo de lucro, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:<br>1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.<br>2. El término del contrato será como mínimo por la duración de la temporada y/o del | Se realiza cambio de numeración. |

| | | |
|---|---|---|
| c. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.<br>d. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, ni establecer pago de indemnizaciones o sanciones que impidan el libre ejercicio de la actividad de los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.<br>e. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).<br>f. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.<br>g. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y | correspondiente deporte profesional.<br>3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.<br>4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, ni establecer pago de indemnizaciones o sanciones que impidan el libre ejercicio de la actividad de los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.<br>5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).<br>6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.<br>7. Podrán establecerse, entre las partes, | |

| | | |
|---|---|---|
| autorización de derechos de imagen.<br>h. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.<br><br>**Parágrafo 1**. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista profesional y el cuerpo técnico.<br><br>**Parágrafo 2**. El presente artículo no aplicará al cuerpo técnico que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código. | cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.<br>8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.<br><br>**Parágrafo 1**. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista profesional y el cuerpo técnico.<br><br>**Parágrafo 2**. El presente artículo no aplicará al cuerpo técnico que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código. | |
| **ARTÍCULO 42°. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas.** | **ARTÍCULO 38°. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas.** | Se realiza cambio de numeración. |

| | | |
|---|---|---|
| Dentro de los doces (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan construir el instrumento normativo para determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente y digno de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres, en concordancia con la Ley 21 de 1991 y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo. | Dentro de los doces (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan construir el instrumento normativo para determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente y digno de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres, en concordancia con la Ley 21 de 1991 y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo. | |
| **ARTÍCULO 43°. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura.** El contrato de trabajo de los artistas que se encuentren en condición de subordinación deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran. | **ARTÍCULO 39°. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura.** El contrato de trabajo de los artistas que se encuentren en condición de subordinación deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran. | Se realiza cambio de numeración.<br><br>Se elimina el apartado del último inciso, pues los contratos civiles están orientados a relaciones comerciales o de servicios entre partes independientes, sin una relación de subordinación o dependencia. Incluirlos en el ámbito regulado por este artículo podría generar confusiones y |

| | | |
|---|---|---|
| Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel.<br><br>El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.<br><br>**Parágrafo**. Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará exclusivamente a los contratos de trabajo que generan una relación subordinada y de dependencia entre el artista y el empleador, conforme a la legislación laboral vigente. No aplicará, salvo acuerdo entre las partes, a contratos civiles y comerciales. | Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel.<br><br>El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.<br><br>**Parágrafo**. Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará exclusivamente a los contratos de trabajo que generan una relación subordinada y de dependencia entre el artista y el empleador, conforme a la legislación laboral vigente. ~~No aplicará, salvo acuerdo entre las partes, a contratos civiles y comerciales.~~ | contradicciones con el propósito propio de las relaciones laborales. Esta modificación mantiene coherencia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, al priorizar el reconocimiento de relaciones laborales genuinas. |
| **ARTÍCULO 44°. Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines.** La jornada de trabajo de los periodistas, comunicadores sociales, personal de producción, audiovisual, radial y prensa escrita, comprenderá todo el tiempo que estén bajo las órdenes | **ARTÍCULO 40°. Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines.** La jornada de trabajo de los periodistas, comunicadores sociales, personal de producción, audiovisual, radial y prensa escrita, comprenderá todo el tiempo que estén bajo las órdenes | Se realiza cambio de numeración. |

| | | |
|---|---|---|
| del empleador a efectos de ensayo, preparación o grabación de emisiones. Su duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en el presente Código y deberán remunerarse los recargos que correspondan.<br><br>Cuando estos trabajadores y trabajadoras por la índole de sus labores, no disfruten de su día de descanso obligatorio, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio.<br><br>El empleador deberá proveer todo lo necesario para desempeñar sus funciones con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas que rigen la materia.<br><br>**Parágrafo 1**. En cualquier modalidad de contrato de trabajo para las profesiones y/o actividades reseñadas en el presente artículo, sólo serán tenidas como válidas y de manera excepcional aquellas cláusulas propias de la dirección, confianza y manejo, que se deriven de un esquema empresarial donde el cargo respecto de la estructura jerárquica pueda ser verificable o se | del empleador a efectos de ensayo, preparación o grabación de emisiones. Su duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en el presente Código y deberán remunerarse los recargos que correspondan.<br><br>Cuando estos trabajadores y trabajadoras por la índole de sus labores, no disfruten de su día de descanso obligatorio, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio.<br><br>El empleador deberá proveer todo lo necesario para desempeñar sus funciones con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas que rigen la materia.<br><br>**Parágrafo 1**. En cualquier modalidad de contrato de trabajo para las profesiones y/o actividades reseñadas en el presente artículo, sólo serán tenidas como válidas y de manera excepcional aquellas cláusulas propias de la dirección, confianza y manejo, que se deriven de un esquema empresarial donde el cargo respecto de la estructura jerárquica pueda ser verificable o se | |

| | | |
|---|---|---|
| encuentren justificadas en criterios de administración.<br><br>**Parágrafo 2.** En lo demás se aplicarán las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.<br><br>**Parágrafo 3.** Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura obligatoria de las actividades reseñadas. | encuentren justificadas en criterios de administración.<br><br>**Parágrafo 2.** En lo demás se aplicarán las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.<br><br>**Parágrafo 3.** Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura obligatoria de las actividades reseñadas. | |
| **ARTÍCULO 78°. VINCULACIÓN DE LAS MADRES COMUNITARIAS Y SUSTITUTAS.** El Instituto **Colombiano de Bienestar Familiar vinculará a las madres comunitarias y sustitutas en su planta de personal en calidad de trabajadoras oficiales, atendiendo a los criterios de progresividad que reglamente el ICBF de acuerdo con las características y necesidades de los servicios que prestan las madres comunitarias y de conformidad con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.**<br><br>**Parágrafo 1.** El ICBF expedirá los criterios de progresividad para la vinculación en un término no | **ARTÍCULO 41°. Vinculación de las madres comunitarias y sustitutas.** El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar vinculará a las madres comunitarias y sustitutas en su planta de personal en calidad de trabajadoras oficiales, atendiendo a los criterios de progresividad que reglamente el ICBF de acuerdo con las características y necesidades de los servicios que prestan las madres comunitarias y de conformidad con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.<br><br>**Parágrafo 1.** El ICBF expedirá los criterios de progresividad para la vinculación en un término no mayor a seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley. | Se ajusta la numeración del artículo tras su traslado desde el Título III, con el propósito de ubicarlo en el Capítulo IV, correspondiente a las medidas de formalización laboral. |

| | | |
|---|---|---|
| mayor a seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.<br><br>**Parágrafo 2.** La vinculación progresiva a la que hace referencia este artículo se hará en 4 años así: 2025 el 25% del total de madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2026 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2027 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2028 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF, o antes si las circunstancias financieras de la entidad así lo permiten.<br><br>**Parágrafo 3.** Lo dispuesto en el presente artículo también aplicará a las madres jardineras vinculadas a través de las Cajas de Compensación Familiar. | **Parágrafo 2.** La vinculación progresiva a la que hace referencia este artículo se hará en 4 años así: 2025 el 25% del total de madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2026 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2027 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2028 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF, o antes si las circunstancias financieras de la entidad así lo permiten.<br><br>**Parágrafo 3.** Lo dispuesto en el presente artículo también aplicará a las madres jardineras vinculadas a través de las Cajas de Compensación Familiar. | |
| **ARTÍCULO NUEVO. Modifíquese el artículo 15 de la ley 15 de 1959. Formalización y contratación laboral de trabajadores del transporte de pasajeros y de carga.** Las relaciones laborales de los trabajadores (conductores), que bajo subordinación ejecuten | **ARTÍCULO 42º. Modifíquese el artículo 15 de la ley 15 de 1959. Formalización y contratación laboral de trabajadores del transporte de pasajeros y de carga.** Las relaciones laborales de los trabajadores (conductores), que bajo subordinación ejecuten | Se ajusta la numeración del artículo tras su traslado desde el Título III, con el propósito de ubicarlo en el Capítulo IV, correspondiente a las medidas de formalización laboral. |

| | | |
|---|---|---|
| actividades propias del sector de transporte de carga y de pasajeros, deberán establecerse de forma directa por las empresas y/o propietarios del vehículo, mediante contratos de trabajo que deberán ser por escrito.<br><br>Para el efecto del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones las empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables, y en todo caso la cotización en riesgos laborales será cubierta por la empresa de transporte a quien sirve.<br><br>Los costos directa e indirectamente asociados a la contratación de los conductores y a la gestión de los riesgos que implican sus actividades y labores, cuando dicha gestión venga exigida legal o reglamentariamente, deberán formar parte de la estructura de costos en cualquier esquema de regulación tarifaria que se adopte por la autoridad competente.<br><br>La jornada de trabajo de los trabajadores del sector transporte de carga o pasajeros, estará comprendida por todos los | actividades propias del sector de transporte de carga y de pasajeros, deberán establecerse de forma directa por las empresas y/o propietarios del vehículo, mediante contratos de trabajo que deberán ser por escrito, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 77 de la Ley 50 de 19900.<br><br>Para el efecto del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones las empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables, y en todo caso la cotización en riesgos laborales será cubierta por la empresa de transporte a quien sirve.<br><br>Los costos directa e indirectamente asociados a la contratación de los conductores y a la gestión de los riesgos que implican sus actividades y labores, cuando dicha gestión venga exigida legal o reglamentariamente, deberán formar parte de la estructura de costos en cualquier esquema de regulación tarifaria que se adopte por la autoridad competente.<br><br>La jornada de trabajo de los trabajadores del sector | |

| | | |
|---|---|---|
| tiempos que estén bajo las órdenes, instrucciones o asignación de tareas por parte del empleador y a disposición de este. Su duración no podrá superar la jornada máxima legal ordinaria, por lo cual el empleador deberá reconocer la remuneración de recargo nocturno o tiempos suplementarios y el derecho al día de descanso semanal obligatorio y no podrá aplicar descuentos no autorizados por el conductor.<br><br>Las garantías en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como las obligaciones derivadas de los planes estratégicos de seguridad vial, serán reconocidas y asumidas por el empleador conforme a la normatividad vigente en la materia. Para estos efectos el Ministerio de Transporte deberá tener en cuenta los factores relacionados con los tiempos de trabajo e implementará sistemas que permitan determinar dentro de la estructura de costos del servicio, dichos conceptos.<br><br>El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte reglamentarán la metodología e implementarán una herramienta tecnológica que | transporte de carga o pasajeros, estará comprendida por todos los tiempos que estén bajo las órdenes, instrucciones o asignación de tareas por parte del empleador y a disposición de este. Su duración no podrá superar la jornada máxima legal ordinaria, por lo cual el empleador deberá reconocer la remuneración de recargo nocturno o tiempos suplementarios y el derecho al día de descanso semanal obligatorio y no podrá aplicar descuentos no autorizados por el conductor.<br><br>Las garantías en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como las obligaciones derivadas de los planes estratégicos de seguridad vial, serán reconocidas y asumidas por el empleador conforme a la normatividad vigente en la materia. Para estos efectos el Ministerio de Transporte deberá tener en cuenta los factores relacionados con los tiempos de trabajo e implementará sistemas que permitan determinar dentro de la estructura de costos del servicio, dichos conceptos.<br><br>El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte reglamentarán la | |

| | | |
|---|---|---|
| permita el monitoreo del tiempo de trabajo para el pago efectivo de los tiempos de trabajo suplementario en los cuales el trabajador se encuentre a la espera de la entrega efectiva del producto o mercancía o la entrada en operación de los vehículos de pasajeros en el caso de transporte de pasajeros en cualquiera de sus modalidades, y se velará por el pago de los recargos que se generen por dicha disponibilidad. Todos los pagos en el transporte de carga, asociados al cargue y descargue efectivo de los productos o mercancías son de obligatorio reconocimiento y pago por parte de las empresas transportadoras en desarrollo de su objeto social.<br><br>El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales reglamentarán el procedimiento a través del cual se validará de forma periódica el cumplimiento de la normatividad laboral en concordancia con la regulación especial del transporte como prerrequisito para el funcionamiento, operatividad y prestación del servicio | metodología e implementarán una herramienta tecnológica que permita el monitoreo del tiempo de trabajo para el pago efectivo de los tiempos de trabajo suplementario en los cuales el trabajador se encuentre a la espera de la entrega efectiva del producto o mercancía o la entrada en operación de los vehículos de pasajeros en el caso de transporte de pasajeros en cualquiera de sus modalidades, y se velará por el pago de los recargos que se generen por dicha disponibilidad. Todos los pagos en el transporte de carga, asociados al cargue y descargue efectivo de los productos o mercancías son de obligatorio reconocimiento y pago por parte de las empresas transportadoras en desarrollo de su objeto social.<br><br>El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales reglamentarán el procedimiento a través del cual se validará de forma periódica el cumplimiento de la normatividad laboral en concordancia con la regulación especial del transporte como | |

| | | |
|---|---|---|
| público por parte de las empresas del sector.<br><br>El Ministerio del Trabajo promoverá desde las políticas públicas el trabajo digno y decente en el sector del transporte de pasajeros y de carga, y velará desde la inspección laboral por la garantía y respeto de los derechos laborales de los operadores de equipo de transporte o conductores, incluyendo el derecho de asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga. | prerrequisito para el funcionamiento, operatividad y prestación del servicio público por parte de las empresas del sector.<br><br>El Ministerio del Trabajo promoverá desde las políticas públicas el trabajo digno y decente en el sector del transporte de pasajeros y de carga, y velará desde la inspección laboral por la garantía y respeto de los derechos laborales de los operadores de equipo de transporte o conductores, incluyendo el derecho de asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga. | |
| **ARTÍCULO NUEVO. Programa de primer empleo y programa de último empleo.** El Ministerio de Trabajo o 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 Superior (Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y Universidades) mediante la generación de incentivos a las empresas en | **ARTÍCULO 43º. Programa de primer empleo y programa de último empleo.** El Ministerio de Trabajo o 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 Superior (Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y Universidades) mediante la generación de incentivos a las empresas en | Se ajusta la numeración del artículo tras su traslado desde el Título III, con el propósito de ubicarlo en el Capítulo IV, correspondiente a las medidas de formalización laboral. |

| | | |
|---|---|---|
| correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.<br><br>Asimismo, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia 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 presente Ley. | correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.<br><br>Asimismo, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia 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 presente Ley. | |
| **CAPÍTULO V.**<br><br>**MEDIDAS PARA EL USO ADECUADO DE LA TERCERIZACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL** | **Sin cambios** | |
| **ARTÍCULO 45°. Contratistas y Subcontratistas**<br>Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: | **ARTÍCULO 44°. Contratistas y Subcontratistas**<br>Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: | Se realiza cambio de numeración.<br><br>Se elimina la disposición citada, toda vez que obliga a tener una organización empresarial para poder prestar |

| | | |
|---|---|---|
| **ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.**<br><br>1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial en el o los servicios o productos contratados, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por | **ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.**<br><br>1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. ~~En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial en el o los servicios o productos contratados, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por~~ | servicios tercerizados "En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial en el o los servicios o productos contratados, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas". |

| | | |
|---|---|---|
| parte de las autoridades judiciales y administrativas.<br>2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores. | ~~parte de las autoridades judiciales y administrativas~~.<br><br>2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores. | |
| **ARTÍCULO 46°. Empresas de Servicios temporales.** Adiciónese cuatro parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:<br><br>**Parágrafo 1.** Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para | **ARTÍCULO 45°. Empresas de Servicios temporales.** Adiciónese cuatro parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:<br><br>**Parágrafo 1.** Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las | Se realiza cambio de numeración.<br><br>Se busca facilitar la comprensión del parágrafo mediante precisiones conceptuales.<br>a) No se debe confundir el contrato comercial regulado por el artículo 81 de la |

| | | |
|---|---|---|
| desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo o condición estipulado en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa originaria del servicio específico en desarrollo de ese contrato, subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales para la prestación de dicho servicio.<br><br>**Parágrafo 2.** Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del parágrafo 1, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria.<br><br>**Parágrafo 3.** En el evento de que la empresa de servicios temporales trasgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la | establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo o cumplida la condición estipulada en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa específica que dio origen a ~~originaria~~ **alguno de los** ~~del~~ servicio**s** ~~específico~~ **requeridos** ~~en desarrollo de ese contrato~~ subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar **dicho servicio especifico** ~~el contrato ni celebrar uno nuevo~~ con la misma o contratarlo con diferente Empresa de Servicios Temporales. ~~para la prestación de dicho servicio~~.<br><br>**Parágrafo 2.** Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del parágrafo 1, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria**, previa declaración de autoridad judicial.**<br><br>**Parágrafo 3.** En el evento de que la empresa de servicios temporales trasgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de | Ley 50 de 1990 con el desarrollo del servicio específico regulado en el artículo 77.<br>b) El contrato comercial establece la relación entre el usuario y la empresa de servicios temporales (EST) y no tiene límite temporal, incluyendo requisitos como riesgos laborales y pólizas de garantías.<br>c) La prestación de servicios específicos se particulariza según cada caso (licencias, incrementos de producción, cosechas).<br><br>Exigir contratos comerciales por cada servicio específico sería inviable y afectaría la economía, la competitividad y el empleo formal flexible.<br><br>Se considera necesario que un juez laboral |

| | | |
|---|---|---|
| que trata el artículo 82 de la Ley 50 de 1990.<br><br>**Parágrafo 4.** En el contrato con el trabajador en misión, 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**. | funcionamiento de la que trata **el** artículo 82 de la Ley 50 de 1990.<br><br>**Parágrafo 4**. En el contrato con el trabajador en misión, se debe ~~especificar~~ **establecer** la causa que dio lugar a su vinculación~~, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales~~.<br><br>**Parágrafo 5. Las empresas de servicios temporales, en el manejo de los trabajadores en misión, podrán realizar cotizaciones a seguridad social a tiempo parcial.** | determine la transgresión de límites en las relaciones laborales, en consonancia con el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo.<br><br>Propone permitir la cotización parcial para trabajadores de EST, similar a la regulación para trabajadores de plataformas digitales y micronegocios aprobada en el Proyecto de Ley No. 166 de la Reforma Laboral.<br><br>Ejemplos de trabajadores en misión que se beneficiarían:<br><br>• Recreacionistas de fines de semana<br>• Recolectores de cosechas<br>• Meseros para eventos temporales<br><br>En el parágrafo 4 es importante que en los contratos de trabajo se aclare cuál es la causa específica que da origen a la vinculación del trabajador en misión, pues esta será la que determine la vigencia de dicho contrato de trabajo. Se propone eliminar el aparte que hace referencia a la relación |

| | | |
|---|---|---|
| | | comercial para no confundir el contrato comercial entre la EST y la empresa usuaria con las diferentes causas que, en virtud de dicho contrato, puedan dar origen a las diferentes causas que motiven la contratación de trabajadores en misión. |
| **ARTÍCULO 47°. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.** Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, | **ARTÍCULO 46°. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.** Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, | Se realiza cambio de numeración. |

| | | |
|---|---|---|
| previa certificación de su calidad de cuidador.<br><br>El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.<br><br>**Parágrafo**. El Ministerio de Trabajo adelantará una estrategia de cambio cultural en las empresas para promover que la jornada flexible contemplada en este artículo no recaiga principalmente en las mujeres. | previa certificación de su calidad de cuidador.<br><br>El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.<br><br>**Parágrafo**. El Ministerio de Trabajo adelantará una estrategia de cambio cultural en las empresas para promover que la jornada flexible contemplada en este artículo no recaiga principalmente en las mujeres. | |

PROYECTOS NS. 162 DE 2025 CÁMARA Y PNS. 280 DE 2025 CÁMARA

| | | |
|---|---|---|
| **ARTÍCULO 48°. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.** Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:<br><br>**"ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL**. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil 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 o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita." | **ARTÍCULO 47°. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.** Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:<br><br>**"ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL**. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil 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 o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada **con cargo al Sistema Nacional de Cuidado**. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita." | Se realiza cambio de numeración.<br><br>Se establece que el trabajo de cuidado realizado por quienes sean beneficiarios del presente artículo será considerado remunerado con cargo al Sistema Nacional de Cuidado. |

| | | |
|---|---|---|
| **ARTÍCULO 49°. Licencia de Paternidad** Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**PARÁGRAFO.** La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a cuatro (4) semanas en el 2026, así: en el 2025 subirá a tres (3) semanas, en 2026 llegará a cuatro (4) semanas.<br><br>La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la Ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.<br><br>Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor. | **ARTÍCULO 48°. Licencia de Paternidad** Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**"PARÁGRAFO 2.** La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a ~~cuatro~~ **tres** (**3**) semanas en el 2026, así: en el 2025 subirá a **dos punto cinco** ~~tres~~ (**2.5**) semanas, en 2026 llegará a ~~cuatro~~ **tres** (**3**) semanas.<br><br>La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la Ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.<br><br>Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días | Se realiza cambio de numeración.<br><br>Se propone que la licencia de paternidad tenga un aumento a 3 semanas, con crecimiento gradual. Se adiciona una disposición relacionada con la aplicación del parágrafo a los nacidos prematuros. |

| | | |
|---|---|---|
| La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses". | siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor".<br><br>**Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente parágrafo.**<br><br>La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses. | |
| **ARTÍCULO 51°. Obligaciones especiales del empleador.** Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:<br><br>13. 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 de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el | **ARTÍCULO 49°. Obligaciones especiales del empleador.** Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:<br><br>13. 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 de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el | Se realiza cambio de numeración.<br><br>Se modifica la relación de contratación 100 a 1, respecto a la vinculación de personas en situación de discapacidad o asignatario de un pensión de invalidez, con el fin de guardar concordancia con lo dispuesto en el artículo 18 del proyecto de ley (numeración del texto aprobado en la Cámara de Representantes). |

| | | |
|---|---|---|
| lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.<br><br>14. 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, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.<br><br>15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.<br><br>16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en | lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.<br><br>14. 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, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.<br><br>15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.<br><br>16. 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 con identidades de género diversas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.<br><br>17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (02) trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.<br><br>El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con | 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 con identidades de género diversas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.<br><br>17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos **un** ~~dos~~ (**01**) trabajador~~es~~ con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señalada~~s~~ en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.<br><br>El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con | |

| | | |
|---|---|---|
| discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.<br><br>El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen”.<br><br>**Parágrafo.** En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo. | discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.<br><br>El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen”.<br><br>**Parágrafo.** En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo. | |
| **ARTÍCULO 52°. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado.** El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo y Ministerio del Interior o quién haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV, creará, reglamentará e implementará el programa de convenios laborales con enfoque diferencial, de género, étnico y de Derechos Humanos para las víctimas del conflicto armado con las diferentes unidades contratantes del Estado dentro de los doce (12) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.<br><br>El programa será destinado para promover y fomentar el empleo formal de las víctimas del conflicto armado, y contribuir con la erradicación de la pobreza y el trabajo decente de esta población.<br><br>**Parágrafo**. Las entidades públicas y contratistas de proyectos financiados con recursos públicos procurarán, contar con un mínimo del 10% de sus puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región donde se ejecuten, priorizando víctimas del conflicto | **ARTÍCULO 50°. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado.** El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo y Ministerio del Interior o quién haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV, creará, reglamentará e implementará el programa de convenios laborales con enfoque diferencial, de género, étnico y de Derechos Humanos para las víctimas del conflicto armado con las diferentes unidades contratantes del Estado dentro de los doce (12) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.<br><br>El programa será destinado para promover y fomentar el empleo formal de las víctimas del conflicto armado, y contribuir con la erradicación de la pobreza y el trabajo decente de esta población.<br><br>**Parágrafo**. Las entidades públicas y contratistas de proyectos financiados con recursos públicos procurarán, contar con un mínimo del 10% de sus puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región donde se ejecuten, priorizando víctimas del conflicto | Se realiza cambio de numeración. |

| | | |
|---|---|---|
| armado, municipios (PDET) y (ZOMAC). | armado, municipios (PDET) y (ZOMAC). | |
| **CAPITULO VII**<br><br>**MEDIDAS PARA LA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES** | Sin cambios. | |
| **ARTÍCULO 53°. Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul.** Los empleos verdes y azules tienen como propósito proteger, preservar o 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, así como promover acciones para enfrentar los efectos e impactos negativos del cambio climático.<br><br>El Ministerio de Trabajo, en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, fijará, en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley y en consonancia con la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, generarán los lineamientos técnicos para la promoción y creación de empleos verdes y azules y la transición justa con enfoque territorial, étnico, campesino y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.<br><br>La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad. | **ARTÍCULO 51°. Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul.** Los empleos verdes y azules tienen como propósito proteger, preservar o 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, así como promover acciones para enfrentar los efectos e impactos negativos del cambio climático.<br><br>El Ministerio de Trabajo, en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, fijará, en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley y en consonancia con la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, generarán los lineamientos técnicos para la promoción y creación de empleos verdes y azules y la transición justa con enfoque territorial, étnico, campesino y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.<br><br>La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad. | Se realiza cambio de numeración. |
| **ARTÍCULO 54°. Incentivos al Empleo Verde y Azul.** El Ministerio del Trabajo en | **ARTÍCULO 52°. Incentivos al Empleo Verde y Azul.** El Ministerio del Trabajo, en | Se realiza cambio de numeración. |

| | | |
|---|---|---|
| articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, reglamentará los incentivos para las empresas que formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul.<br><br>El Ministerio de trabajo reglamentará los incentivos en un plazo de 6 meses. | articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, reglamentará los incentivos para las empresas que formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul.<br><br>El Ministerio de**l** **T**rabajo reglamentará los incentivos en un plazo de 6 meses. | Se realizan correcciones de tipo. |
| **ARTÍCULO 55°. Formación para la promoción de empleos verdes y azules.** El Ministerio del Trabajo a través del SENA formará y capacitará a los trabajadores y trabajadoras en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos.<br><br>Esta capacitación se direccionará especialmente a:<br><br>a) Trabajadores y trabajadoras de los sectores económicos donde existe predominancia en su proceso de transición a empleo verde y azul, o se identifiquen posibles cierres por | **ARTÍCULO 53°. Formación para la promoción de empleos verdes y azules.** El Ministerio del Trabajo a través del SENA formará y capacitará a los trabajadores y trabajadoras en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos.<br><br>Esta capacitación se direccionará especialmente a:<br><br>a) Trabajadores y trabajadoras de los sectores económicos donde existe predominancia en su proceso de transición a empleo verde y azul, o se identifiquen posibles cierres por los | Se realiza cambio de numeración. |
| los procesos de transformación;<br>b) Como una medida correctiva con enfoque diferencial y de género que permita elevar la participación de las mujeres, los jóvenes y adultos mayores en estos nuevos empleos verdes y azules para la transición justa. Estos procesos formativos también se destinarán a grupos de mujeres y otros grupos en condición de vulnerabilidad que actualmente se encuentren desempleados o en informalidad. | procesos de transformación;<br>b) Como una medida correctiva con enfoque diferencial y de género que permita elevar la participación de las mujeres, los jóvenes y adultos mayores en estos nuevos empleos verdes y azules para la transición justa. Estos procesos formativos también se destinarán a grupos de mujeres y otros grupos en condición de vulnerabilidad que actualmente se encuentren desempleados o en informalidad. | |
| **ARTÍCULO 56°. Modalidades de Teletrabajo.** Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:<br><br>**"ARTÍCULO 2°. *Definiciones.*** Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:<br><br>1. **Teletrabajo.** Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que | **ARTÍCULO 54°. Modalidades de Teletrabajo.** Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:<br><br>**"ARTÍCULO 2°. *Definiciones.*** Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:<br><br>1. **Teletrabajo.** Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que | Se realiza cambio de numeración.<br><br>Se realizan correcciones de forma y fondo, acorde con la normatividad relacionada al teletrabajo, por lo cual se perfeccionan algunas definiciones y se eliminan otras, siendo este última el caso de "trabajo emergente", el cual corresponde en su naturaleza a la misma definición de trabajo en casa. |
| consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.<br><br>El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:<br><br>a. **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera. | consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.<br><br>El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:<br><br>a. **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar**, el cual** (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador)**,** para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones | Se adiciona un parágrafo que obliga en responsabilidades a las ARL en cuanto a garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. |
| b. **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.<br>c. **Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.<br>d. **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo | cuando el empleador lo requiera.<br>b. **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido **y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades son las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, sin limitarse a estas y demás medios informáticos o análogos**.<br>c. **Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, | |

| | | |
|---|---|---|
| responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través de el Sistema de Seguridad Social Colombiano.<br>e. **Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.<br><br>2. **Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios. | disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.<br>d. **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad **de los mismos** tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través **del** Sistema de Seguridad Social Colombiano.<br>~~e. **Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales.~~ | |

| | | |
|---|---|---|
| | ~~Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.~~<br><br>**2. Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios, **sin limitarse a estas y demás medios informáticos o análogos.**<br><br>**Parágrafo.** Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) deberán garantizar, en todo momento, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los teletrabajadores en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, implementando acciones de monitoreo continuo sobre las condiciones en las que desempeñan sus labores. Con el fin de preservar la salud física y mental de esos, se deberán adoptar medidas, que, sin ser exhaustivas, incluyan:<br><br>a) La verificación de la adecuada instalación y | |

| | | |
|---|---|---|
| | ergonomía de los puestos de trabajo.<br>b) La evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral.<br>c) La identificación y gestión de prácticas, procesos o situaciones que generen riesgos propios de la actividad. Asimismo, las ARL deberán promover acciones de intervención para la protección integral de los teletrabajadores, garantizando ambientes seguros y saludables conforme a la normatividad vigente. | |
| **ARTÍCULO 57°. Auxilio de Conectividad.** Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.<br><br>**Artículo 6 A de la ley 1221.**<br><br>**Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.** El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. | **ARTÍCULO 55°. Auxilio de Conectividad.** Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.<br><br>**Artículo 6 A de la ley 1221.**<br><br>**Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.** El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de | Se realiza cambio de numeración.<br><br>Se especifica que los auxilios de conectividad y transporte no son acumulables. Se establece que el auxilio de conectividad tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.<br><br>Se establecen responsabilidades a las ARL sobre aspectos de bienestar en el trabajo. |

PROYECTOS DE LEY GACETA PROYECTOS DE LEY GACETA

| | | |
|---|---|---|
| En todo caso, los telebrajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.<br><br>El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.<br><br>El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. | transporte **durante el tiempo que el teletrabajador ejerza las actividades para las cuales fue contratado**. En todo caso, los telebrajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.<br><br>El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos **en** la Ley 278 de 1996. **El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables**.<br><br>El auxilio de conectividad ~~no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes~~ **tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte**. | |
| **ARTÍCULO 58°. Garantías Laborales, Sindicales y de** | **ARTÍCULO 56°. Garantías Laborales, Sindicales y de** | Se realiza cambio de numeración. |

| | | |
|---|---|---|
| **Seguridad Social para los Teletrabajadores.** Por medio del cual se adiciona unos numerales al artículo 6 de la Ley 1221 de 2008:<br><br>13. Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.<br><br>14. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.<br><br>15. El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota. | **Seguridad Social para los Teletrabajadores.** ~~Por medio del cual se adiciona~~ **Adiciónense** unos numerales al artículo 6 de la Ley 1221 de 2008:<br><br>13. Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.<br><br>14. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.<br><br>15. **La ARL** ~~El empleador~~ deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota. | Las ARL deberán garantizar la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades laborales de teletrabajadores transnacionales mientras presten el servicio en Colombia.<br><br>Anteriormente, el empleador era responsable de proporcionar programas de formación para teletrabajadores enfocados en herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota. Ahora esta responsabilidad recae en las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). |

| | | |
|---|---|---|
| **ARTÍCULO 59°. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.** Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad de internet y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin. | **ARTÍCULO 57°. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.** Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad de internet y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin. | Se realiza cambio de numeración. |
| **ARTÍCULO NUEVO. Entornos laborales flexibles.** El empleador o empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, de compañía emocional y de servicio, circunscribiéndose los mismos a perros y gatos, con la finalidad de mejorar la accesibilidad de las personas con discapacidad y para mejorar la salud mental, medida que permitirá brindar compañía, guía, protección y apoyo. | **ARTÍCULO 58°. Entornos laborales flexibles.** El empleador o empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, de compañía emocional y de servicio, circunscribiéndose los mismos a perros y gatos, con la finalidad de mejorar la accesibilidad de las personas con discapacidad y para mejorar la salud mental, medida que permitirá brindar compañía, guía, protección y apoyo. | Se ajusta la numeración del artículo tras su traslado desde el Título III, con el propósito de ubicarlo en el Capítulo VII, correspondiente a las medidas para la transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles |
| **ARTÍCULO 60°. Protección laboral ante la automatización de actividades.** En procesos de | **ARTÍCULO 59°. Protección laboral ante la automatización de actividades.** En procesos de | Se realiza cambio de numeración. |

| | | |
|---|---|---|
| automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de automatización, tienen derecho a:<br><br>1) Ser informados sobre el proceso de automatización, con una antelación no inferior a seis (6) meses previos a la fecha en que se prevé la aplicación del proceso de automatización.<br>2) Participar en planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización.<br>3) Ser integrados de manera prioritaria en una ruta de capacitación y reubicación laboral al interior de la empresa en los puestos de trabajo habilitados en el marco de los procesos de automatización, siempre y cuando sea posible o exista la | automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de automatización, tienen derecho a:<br><br>~~1) Ser informados sobre el proceso de automatización, con una antelación no inferior a seis (6) meses previos a la fecha en que se prevé la aplicación del proceso de automatización.~~<br>~~2) Participar en planes de capacitación en nuevas formas de trabajo, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización.~~<br>~~3)~~ **1)** Ser integrados de manera prioritaria en una ruta de capacitación y reubicación laboral al interior de la empresa en los puestos de trabajo habilitados en el marco de los procesos de automatización, siempre y cuando sea posible o exista la | La eliminación de los numerales 1 y 2, así como del parágrafo 3, se sustenta en el principio constitucional de la libertad de empresa consagrado en el Artículo 333 de la Constitución Política de Colombia. Este artículo establece que la actividad económica y la iniciativa privada son libres, salvo los límites del bien común, y prohíbe exigir permisos previos o requisitos que no tengan autorización expresa por la ley.<br>**Numerales 1 y 2:** Estos disponían la obligación de informar sobre procesos de automatización y participar en planes de reconversión y capacitación. La supresión de estos elementos responde a que imponer tales requisitos sobre la empresa podría considerarse una carga desproporcionada que restringe la libertad de operación y decisión empresarial, contraviniendo el artículo |

| | | |
|---|---|---|
| necesidad de personal o de servicio.<br>4) En caso de no ser procedente la reubicación laboral conforme la ruta prevista en el numeral 3, tendrán derecho al reconocimiento de la indemnización de ley por despido sin justa causa, así como integrar una lista de trabajadores que tendrán derecho a ser contratados de manera preferente por la empresa dentro del año siguiente a su retiro, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido y el cargo se encuentre vacante.<br>5) La persona que sea retirada de su empleo con ocasión a un proceso de automatización ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.<br><br>**Parágrafo 1.** El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad | necesidad de personal o de servicio.<br>~~4)~~ **2)** En caso de no ser procedente la reubicación laboral conforme la ruta prevista en el numeral ~~3~~ **1**, tendrán derecho al reconocimiento de la indemnización de ley por despido sin justa causa, así como integrar una lista de trabajadores que tendrán derecho a ser contratados de manera preferente por la empresa dentro del año siguiente a su retiro, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido y el cargo se encuentre vacante.<br>~~5)~~ **3)** La persona que sea retirada de su empleo con ocasión a un proceso de automatización ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.<br><br>**Parágrafo 1.** El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad | constitucional mencionado. |

| | | |
|---|---|---|
| social del trabajador afectado por este proceso.<br><br>**Parágrafo 2.** El empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos, de conformidad con la normatividad vigente.<br><br>**Parágrafo 3.** En los casos aquí previstos, cuando se trate de un impacto de diez (10) o menos empleos se aplicará la regla general de preaviso para la terminación del contrato laboral por parte del empleador que es de 30 días en contratos a término fijo; y de 45 días para contratos a término indefinido. | social del trabajador afectado por este proceso.<br><br>**Parágrafo 2.** El empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos, de conformidad con la normatividad vigente**, para lo cual deberá darse respuesta dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la radicación de la solicitud**.<br><br>~~**Parágrafo 3.** En los casos aquí previstos, cuando se trate de un impacto de diez o menos empleos se aplicará la regla general de preaviso para la terminación del contrato laboral por parte del empleador que es de 30 días en contratos a término fijo; y de 45 días para contratos a término indefinido.~~<br><br>**Parágrafo 3.** El Ministerio del Trabajo deberá apropiar con suficiencia los recursos presupuestales necesarios para adelantar planes de adaptación laboral y reconversión productiva en el territorio nacional, a fin de garantizar la continuidad del derecho al trabajo de los afectados o reemplazados por la automatización de | |

| | | |
|---|---|---|
| | actividades. Será responsabilidad de la cartera reportar, durante el primer trimestre de cada anualidad ante las Comisiones Económicas y Séptimas del Congreso de la República, un balance de los planes de adaptación laboral y reconversión productiva implementados, tanto en los recursos apropiados como en logros alcanzados. | |
| **ARTÍCULO 61°. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética.** Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad debe contar con un plan de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados.<br><br>En dicho plan podrán participar las personas trabajadoras de la empresa y las organizaciones sindicales que las representan, y deberá ser | **ARTÍCULO 60°. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética.** Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad debe contar con un plan de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados.<br><br>~~En dicho plan podrán participar las personas trabajadoras de la empresa y las organizaciones sindicales que las representan, y deberá ser socializado con el Ministerio~~ | Se realiza cambio de numeración.<br><br>La eliminación de la obligación de socializar el plan de automatización con el Ministerio del Trabajo y de incluir a trabajadores y sindicatos en su diseño responde al principio constitucional de libertad de empresa consagrado en el Artículo 333, que garantiza la autonomía de las organizaciones para gestionar sus procesos internos. Este cambio busca reducir cargas administrativas innecesarias, fomentar la flexibilidad empresarial y agilizar la implementación de procesos tecnológicos, confiando en la capacidad de las partes para |

| | | |
|---|---|---|
| socializado con el Ministerio del Trabajo.–El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:<br><br>1. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el proceso de transición, de descarbonización, o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación.<br>2. Posibilidades de reubicación laboral en áreas en las cuales cumplan con el perfil requerido, siempre que exista la necesidad de personal, o en su defecto planes de retiro voluntario.<br>3. Planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, los cuales se podrán realizar con apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje y las cámaras de comercio.<br>4. Financiación de un fondo que promueva la diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, | ~~del Trabajo.~~ El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:<br><br>5. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el proceso de transición, de descarbonización, o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación.<br>6. Posibilidades de reubicación laboral en áreas en las cuales cumplan con el perfil requerido, siempre que exista la necesidad de personal, o en su defecto planes de retiro voluntario.<br>7. Planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, los cuales se podrán realizar con apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje y las cámaras de comercio.<br>8. Financiación de un fondo que promueva la diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su | gestionar de manera directa sus relaciones laborales. |

| | | |
|---|---|---|
| vinculados con su proceso productivo, que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía, cooperativa solidaria, popular y comunitaria. Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas y la decisión de los extrabajadores y contratistas de asociarse.<br><br>**Parágrafo 1.** Las personas que se vean afectadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.<br><br>**Parágrafo 2**. En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de los trabajadores de las empresas contratistas que se vieren afectadas, siempre y cuando exista la necesidad del servicio y las personas cumplan con el perfil requerido en el cargo.<br><br>**Parágrafo 3.** El Ministerio del Trabajo Integrará al | proceso productivo, que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía, cooperativa solidaria, popular y comunitaria. Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas y la decisión de los extrabajadores y contratistas de asociarse.<br><br>**Parágrafo 1.** Las personas que se vean afectadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.<br><br>**Parágrafo 2**. En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de los trabajadores de las empresas contratistas que se vieren afectadas, siempre y cuando exista la necesidad del servicio y las personas cumplan con el perfil requerido en el cargo.<br><br>**Parágrafo 3.** El Ministerio del Trabajo Integrará al mecanismo de protección al | |

| | | |
|---|---|---|
| mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por descarbonización y transición energética y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado.<br><br>**Parágrafo 4.** El Gobierno Nacional en cabeza de las Entidades que considere, podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para coadyuvar en el buen desarrollo y cumplimiento del plan de cierre y protección de derechos laborales establecido en el presente artículo.<br><br>**Parágrafo 5.** El fondo al que se hace referencia en el numeral 4 se creará en el marco de las obligaciones sobre responsabilidad social empresarial y no aplican para micro y pequeñas empresas. | cesante, el seguro de desempleo por descarbonización y transición energética y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado.<br><br>**Parágrafo 4.** El Gobierno Nacional en cabeza de las Entidades que considere, podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para coadyuvar en el buen desarrollo y cumplimiento del plan de cierre y protección de derechos laborales establecido en el presente artículo.<br><br>**Parágrafo 5.** El fondo al que se hace referencia en el numeral 4 se creará en el marco de las obligaciones sobre responsabilidad social empresarial y no aplican para micro y pequeñas empresas. | |
| **ARTÍCULO NUEVO. Promoción del Trabajo Sostenible.** Las empresas deberán adoptar prácticas laborales sostenibles que minimicen el impacto ambiental de sus operaciones. Esto incluye la optimización del uso de recursos naturales, la reducción de emisiones de carbono en el lugar de | **ARTÍCULO 61º. Promoción del Trabajo Sostenible.** Las empresas deberán adoptar prácticas laborales sostenibles que minimicen el impacto ambiental de sus operaciones. Esto incluye la optimización del uso de recursos naturales, la reducción de emisiones de carbono en el lugar de trabajo, y la implementación | Se realiza cambio de numeración.<br><br>Se ajusta la numeración del artículo tras su traslado desde el Título III, con el propósito de ubicarlo en el Capítulo VII, correspondiente a las medidas para la transición justa hacia |

| | | |
|---|---|---|
| trabajo, y la implementación de programas de reciclaje y eficiencia energética. Las empresas deberán reportar anualmente sus avances en sostenibilidad laboral a las autoridades pertinentes, y se fomentará la capacitación de los trabajadores en prácticas sostenibles. | de programas de reciclaje y eficiencia energética. Las empresas deberán reportar anualmente sus avances en sostenibilidad laboral a las autoridades pertinentes, y se fomentará la capacitación de los trabajadores en prácticas sostenibles. | economías y sociedades ambientalmente sostenibles |
| **TITULO III<br>LIBERTAD SINDICAL Y CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES** | Sin cambios. | |
| **CAPÍTULO 1<br>GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y FOMENTO A LA UNIDAD SINDICAL** | **CAPÍTULO ÚNICO<br>GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y FOMENTO A LA UNIDAD SINDICAL** | Se realiza ajuste de tipo. |
| **ARTÍCULO 62°. Garantías del derecho de Asociación sindical.** Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.**<br><br>**1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.** | **ARTÍCULO 62°. Garantías del derecho de Asociación sindical.** Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.**<br><br>**1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.** | Se realiza cambio de numeración.<br><br>Se elimina el literal c) del numeral 1, pues se considera que esta información ya se encuentra vigente en la normatividad existente. En todo caso, aunque las empresas ya están obligadas a revelar su información contable y financiera de manera pública a través de contadores, revisores fiscales, y reportes a la |

| | | |
|---|---|---|
| Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados:<br><br>a) **Permisos Sindicales.** Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo. Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.<br>b) **Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo**. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos | Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados:<br><br>a) **Permisos Sindicales.** Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo. Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.<br>b) **Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo**. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos | Superintendencia de Sociedades y a las Cámaras de Comercio, la disposición de dar acceso adicional a los sindicatos podría comprometer la privacidad de la información. La divulgación de datos financieros y estratégicos sensibles expone a la empresa a riesgos competitivos.<br><br>Se elimina el artículo k) del numeral 2, pues su redacción se enmarca como una conducta abierta y libre a interpretación, contrario a las demás conductas que resultan ser taxativas.<br><br>Se crea un parágrafo nuevo que ordena el debido proceso, defensa y contradicción en la resolución de prácticas antisindicales. |

| | | |
|---|---|---|
| semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.<br>c) **Acceso a la información**. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical, esta información será solicitada y utilizada exclusivamente por los sindicatos para el ejercicio del derecho de asociación y libertades sindicales.<br>d) **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores**. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los | semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.<br>c) ~~**Acceso a la información**. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical, esta información será solicitada y utilizada exclusivamente por los sindicatos para el ejercicio del derecho de asociación y libertades sindicales.~~<br>~~d)~~ **c) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores**. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los | |

| | | |
|---|---|---|
| espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.<br>e) **Protección contra actos de discriminación**. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales.<br><br>**2. Conductas antisindicales**<br><br>a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;<br>b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;<br>c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se | espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.<br>d) **d) Protección contra actos de discriminación**. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales.<br><br>**2. Conductas antisindicales**<br><br>a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;<br>b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;<br>c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se | |

| | | |
|---|---|---|
| afilie o se desafilie de un sindicato;<br>d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.<br>e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;<br>f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;<br>g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados, que tengan por efecto afectar el ejercicio de la libertad sindical;<br>h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;<br>i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales; | afilie o se desafilie de un sindicato;<br>d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.<br>e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;<br>f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;<br>g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados, que tengan por efecto afectar el ejercicio de la libertad sindical;<br>h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;<br>i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales; | |

| | | |
|---|---|---|
| j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;<br>k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general. | j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;<br>~~k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general.~~<br><br>**Parágrafo.** En la resolución de situaciones que involucren prácticas antisindicales de que trata el presente artículo se deberá garantizar el debido proceso, defensa y contradicción. | |
| **ARTÍCULO 63°. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.**<br><br>1. Los trabajadores, trabajadoras y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de | ~~**ARTÍCULO 63°. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.**~~<br><br>~~3. Los trabajadores, trabajadoras y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de~~ | La redacción propuesta presenta plazos excesivamente cortos que podrían afectar el derecho de defensa y generar decisiones precipitadas. La amplia discrecionalidad de los jueces para adoptar medidas y la imposición de multas sin un adecuado proceso podrían resultar en decisiones arbitrarias. Además, la limitación de recursos y la falta de |

| | | |
|---|---|---|
| obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:<br>2. En la demanda, los trabajadores, trabajadoras u organizaciones de trabajadores y trabajadoras que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos respecto a su forma y presentación.<br><br>Recibida la demanda, el juez, a más tardar dentro de los (5) días | ~~obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:~~<br>~~4. En la demanda, los trabajadores, trabajadoras u organizaciones de trabajadores y trabajadoras que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos respecto a su forma y presentación.~~<br><br>~~Recibida la demanda, el juez, a más tardar dentro de los (5) días~~ | posibilidad de presentar más pruebas ante el Tribunal Superior vulneran el derecho a un juicio justo y al debido proceso. |

| | | |
|---|---|---|
| siguientes ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.<br><br>Él o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de diez (10) días hábiles para contestar la demanda, presentar y solicitar la práctica de las pruebas que consideren pertinentes.<br>Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda.<br><br>En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y | ~~siguientes ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.~~<br><br>~~Él o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de diez (10) días hábiles para contestar la demanda, presentar y solicitar la práctica de las pruebas que consideren pertinentes.~~<br>~~Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda.~~<br><br>~~En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el~~ | |

| | | |
|---|---|---|
| las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda trascurrir más de diez (10) días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.<br><br>La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derech fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por diez (10) días más. Contra la decisión | ~~juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda trascurrir más de diez (10) días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.~~<br><br>~~La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derech fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por diez (10) días más. Contra la decisión~~ | |

| | | |
|---|---|---|
| del Tribunal no cabe ningún recurso.<br><br>**Parágrafo.** Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 smlmv a las personas naturales que realicen, promuevan o instiguen tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar. | ~~del Tribunal no cabe ningún recurso.~~<br><br>~~**Parágrafo.** Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 smlmv a las personas naturales que realicen, promuevan o instiguen tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.~~ | |
| **ARTÍCULO 64°. Medida complementaria a los estatutos.** Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, | **ARTÍCULO 63°. Medida complementaria a los estatutos.** Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, | Se realiza cambio de numeración. |

| | | |
|---|---|---|
| uso de medios tecnológicos, épocas de celebración de reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones. | uso de medios tecnológicos, épocas de celebración de reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones. | |
| **ARTÍCULO 65°. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones.** Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector.<br>Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual, población étnica y personas con discapacidad. | **ARTÍCULO 64°. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones.** Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector.<br>Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual, población étnica y personas con discapacidad. | Se realiza cambio de numeración. |
| **ARTÍCULO 66°.** Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:<br><br>**"ARTÍCULO 70.** Adiciónese al Capítulo II del título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:<br><br>Prohibición.<br><br>Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de | ~~**ARTÍCULO 66°.** Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:~~<br><br>~~**"ARTÍCULO 70.** Adiciónese al Capítulo II del título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:~~<br><br>~~Prohibición.~~<br><br>~~Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de~~ | Se elimina en razón a que ya se encuentra prevista en el ordenamiento jurídico y jurisprudencia actual. |

| | | |
|---|---|---|
| la tercera parte de los trabajadores de una empresa, está no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.<br><br>El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta 5.000 SMLMV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros" | ~~la tercera parte de los trabajadores de una empresa, está no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.~~<br><br>~~El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta 5.000 SMLMV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros"~~ | |
| **ARTÍCULO 67°. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras**. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:<br><br>**Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS.** Se prohíbe **la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo** | **~~ARTÍCULO 67°. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras~~**~~. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:~~<br><br>**~~Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS.~~** ~~Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de~~ | Lo dispuesto en la propuesta vulnera la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva, derechos fundamentales protegidos por la Constitución y convenios internacionales. Estos contratos permiten que los trabajadores organizados participen activamente en la gestión laboral y promueven la contratación colectiva como una alternativa al trabajo individual subordinado. |

| | | |
|---|---|---|
| **de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.**<br><br>**Parágrafo transitorio.** Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta Ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector." | ~~acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.~~<br><br>~~**Parágrafo transitorio.** Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta Ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector."~~ | |
| **ARTÍCULO 69°. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace**. El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo desarrollarán los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores y trabajadoras cuyos contratos especiales requieran de un trato particular a fin de que puedan realizar de manera efectiva pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la | **ARTÍCULO 65°. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace**. El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo desarrollarán los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores y trabajadoras cuyos contratos especiales requieran de un trato particular a fin de que puedan realizar de manera efectiva pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la | Se realiza cambio de numeración. |

| | | |
|---|---|---|
| existencia de más de un empleador. Para tal efecto, deberán reglamentar lo dispuesto en el presente artículo en un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley.<br><br>**Parágrafo**. El Gobierno Nacional, reglamentará, en un plazo no mayor a seis (06) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los mecanismos que faciliten y garanticen la afiliación al sistema de seguridad social el empleador agropecuario y sus trabajadores dependientes. Estos mecanismos deberán permitir que el empleador agropecuario acceda de manera ágil, directa y gratuita. | existencia de más de un empleador. Para tal efecto, deberán reglamentar lo dispuesto en el presente artículo en un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley.<br><br>**Parágrafo**. El Gobierno Nacional, reglamentará, en un plazo no mayor a seis (06) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los mecanismos que faciliten y garanticen la afiliación al sistema de seguridad social el empleador agropecuario y sus trabajadores dependientes. Estos mecanismos deberán permitir que el empleador agropecuario acceda de manera ágil, directa y gratuita. | |
| **ARTÍCULO 70°. Prescripción.** Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**"ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL.** Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este Código prescriben en tres (3) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad | **~~ARTÍCULO 70°. Prescripción.~~** ~~Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~<br><br>**~~"ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL.~~** ~~Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este Código prescriben en tres (3) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad~~ | Se elimina en razón a que ya se encuentra prevista en el ordenamiento jurídico y jurisprudencia actual. |

| | | |
|---|---|---|
| Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible. | ~~Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible~~. | |
| **ARTÍCULO 71°. Interrupción de la prescripción**. Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:<br><br>ARTÍCULO 151. PRESCRIPCIÓN. Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en tres (3) años. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero solo por un lapso igual. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, el término de prescripción se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible. | **~~ARTÍCULO 71. Interrupción de la prescripción~~**~~. Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:~~<br><br>~~ARTÍCULO 151. PRESCRIPCIÓN. Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en tres (3) años. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero solo por un lapso igual. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, el término de prescripción se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.~~ | Se elimina en razón a que ya se encuentra prevista en el ordenamiento jurídico y jurisprudencia actual. |
| **ARTÍCULO 72°. Reintegro de aportes estatales y reducción de la sanción por restitución de aportes** | **ARTÍCULO 66°. Reintegro de aportes estatales y reducción de la sanción por restitución de aportes** | Se realiza cambio de numeración. |

| | | |
|---|---|---|
| **estatales en los procesos adelantados en relación con los programas de apoyo del Gobierno nacional.** El Reintegro de los aportes estatales otorgados por el Gobierno nacional en los Programas de Apoyo al Empleo Formal -PAEF, Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP y Programa de Apoyo a las Empresas Afectadas por el Paro Nacional- PARO, deberá incluir el valor indexado asociado al IPC acumulado al año de la restitución, sin que haya lugar a intereses moratorios, incluyendo las restituciones que se efectúen durante las labores de fiscalización que adelante la UGPP en la verificación del cumplimiento de los requisitos por parte de los beneficiarios de los aportes estatales.<br><br>La sanción por devolución improcedente de que trata el artículo 670 del Estatuto Tributario aplicable a estos procesos, se reducirá al veinte por ciento (20%), siempre que no se haya notificado resolución sancionatoria y se devuelva el aporte total recibido en forma indebida de acuerdo con lo establecido en el inciso anterior o el propuesto en el pliego de cargos en los | **estatales en los procesos adelantados en relación con los programas de apoyo del Gobierno nacional.** El Reintegro de los aportes estatales otorgados por el Gobierno nacional en los Programas de Apoyo al Empleo Formal -PAEF, Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP y Programa de Apoyo a las Empresas Afectadas por el Paro Nacional- PARO, deberá incluir el valor indexado asociado al IPC acumulado al año de la restitución, sin que haya lugar a intereses moratorios, incluyendo las restituciones que se efectúen durante las labores de fiscalización que adelante la UGPP en la verificación del cumplimiento de los requisitos por parte de los beneficiarios de los aportes estatales.<br><br>La sanción por devolución improcedente de que trata el artículo 670 del Estatuto Tributario aplicable a estos procesos, se reducirá al veinte por ciento (20%), siempre que no se haya notificado resolución sancionatoria y se devuelva el aporte total recibido en forma indebida de acuerdo con lo establecido en el inciso anterior o el propuesto en el pliego de cargos en los | |

| | | |
|---|---|---|
| términos señalados en el presente artículo, de acuerdo con el procedimiento que para tal efecto establezca la UGPP. | términos señalados en el presente artículo, de acuerdo con el procedimiento que para tal efecto establezca la UGPP. | |
| **ARTÍCULO 73°. ACOMPAÑAMIENTO A MICROS Y PEQUEÑAS EMPRESAS Y FORMALIZACIÓN LABORAL**. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas, así como un programa para promover la formalización laboral, con miras a garantizar la implementación de la presente Ley. | **ARTÍCULO <u>67</u>°. Acompañamiento a micros y pequeñas empresas y formalización laboral**. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas, así como un programa para promover la formalización laboral, con miras a garantizar la implementación de la presente Ley. | Se realiza cambio de numeración. |
| **ARTÍCULO 75°. Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad.** Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud por un plazo de 6 meses, siempre y cuando pertenezca a la población en pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad, conforme a | **ARTÍCULO <u>68</u>°. Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad.** Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud ~~por un plazo de 6 meses~~, siempre y cuando pertenezca a la población en pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad, ~~conforme a~~ | Se realiza cambio de numeración.<br><br>Con el fin de hacer sostenible el Sistema de Seguridad Social en Salud, se modifica lo relacionado con los aportes al SGSSS con cargo al empleado sisbenizado por tiempo parcial, conforme a lo reglado en el artículo 242 de la Ley 1955 de |

| | | |
|---|---|---|
| la focalización que establezca el Gobierno nacional. Lo anterior, sin que ello signifique que no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo. Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.<br><br>**Parágrafo 1**. Los trabajadores rurales del sector agropecuario que sean formalizados mediante el contrato especial agropecuario mantendrán su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social para la superación de la pobreza, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social por periodos inferiores a un mes, por días o por semanas, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la ley 2381 de 2024.<br><br>**Parágrafo 2**. Este tipo de vinculación, no generará modificaciones en la calificación que los trabajadores tengan en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará | ~~la focalización que establezca el Gobierno nacional~~ **<u>conforme a lo establecido en el artículo 242 de la Ley 1955 de 2019 o las normas que la sustituyan o complementen</u>**. Lo anterior, sin que ello signifique que no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo. Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.<br><br>~~**Parágrafo 1.** Los trabajadores rurales del sector agropecuario que sean formalizados mediante el contrato especial agropecuario mantendrán su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social para la superación de la pobreza, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social por periodos inferiores a un mes, por días o por semanas, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la ley 2381 de 2024~~.<br><br>**Parágrafo <u>2</u>**. Este tipo de vinculación, no generará modificaciones en la calificación que los | 2019, donde se estipula que las personas pobres o vulnerables, según el Sisbén, reciben subsidio pleno en salud, sin obligación de contribuir, pero quienes no sean clasificados como pobres o vulnerables deberán aportar al sistema de acuerdo con su capacidad de pago, con tarifas entre el 1% y el 15% de la UPC.<br><br>El parágrafo 1 del artículo 75 relativo a la vinculación de trabajadores rurales del sector agropecuario formalizados a mediante el contrato especial agropecuario al régimen subsidiado en salud debe eliminarse en tanto que le regulación relacionada con el contrato agropecuario contenida en los artículos 31, 32 y 33 fue eliminada del proyecto de ley de Reforma Laboral. De modo que, la inclusión de esta referencia dentro del parágrafo no sólo carecería de aplicación por todavía no existir un contrato agropecuario |

| | | |
|---|---|---|
| incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno Nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales ya sean beneficiarios. | trabajadores tengan en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno Nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales ya sean beneficiarios. | que reúna los contenidos mínimos necesarios para garantizar los derechos de los trabajadores agropecuarios, sino porque podría generar confusiones que lleven a la interrupción en la prestación de servicios de salud o a trabas en el proceso de solicitud de reconocimientos de pensiones o las coberturas por riesgos laborales.<br><br>Aunado a lo anterior, el parágrafo en cuestión desconoce que las cotizaciones a salud cuentan con un régimen distinto a las que se hacen a pensión y a riesgos laborales. Es así como, se advierte que en la redacción de la norma se incurre en un error conceptual al remitir la totalidad de los aportes a seguridad social a los artículos 27 y 28 de la Ley 2381 “Por medio de la cual se establece el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte de origen común, y se |

| | | |
|---|---|---|
| | | dictan otras disposiciones". Estas normas sólo se refieren a la cotización a tiempo parcial en materia de pensiones, y nada tienen que ver con los pagos al sistema de seguridad social en salud o riesgos laborales, los cuales requieren de un régimen especial que reconozca las características particulares del trabajo en el campo, en términos de riesgos y prestaciones económicas que puede percibir el trabajador. |
| **ARTÍCULO 76°. Ruta de Empleabilidad.** El Ministerio del Trabajo a través de la Unidad de Servicio Público fomentará un programa para la promoción de la empleabilidad a través del cual se creen los servicios de gestión y colocación de empleo específicos para aquellas personas que culminen, aprueben y se titulen o certifiquen en programas de cualificación del Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo, para fortalecer la transición de los procesos educativos al sistema laboral. | **ARTÍCULO 69°. Ruta de Empleabilidad.** El Ministerio del Trabajo a través de la Unidad de Servicio Público fomentará un programa para la promoción de la empleabilidad a través del cual se creen los servicios de gestión y colocación de empleo específicos para aquellas personas que culminen, aprueben y se titulen o certifiquen en programas de cualificación del Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo, para fortalecer la transición de los procesos educativos al sistema laboral. | Se realiza cambio de numeración. |

| | | |
|---|---|---|
| Este programa será socializado en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y ante dicho espacio se presentará un informe anual sobre el cumplimiento de metas y medición de impacto.<br><br>**Parágrafo.** Mediante el programa para la promoción de la empleabilidad se tendrán en cuenta los enfoques de género, intersectorialidad, territorialidad e inclusión de población étnica y de las personas con discapacidad y personas con responsabilidades familiares del cuidado. Los servicios de empleabilidad incluyen programas de colocación y reubicación del adulto mayor trabajador. | Este programa será socializado en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y ante dicho espacio se presentará un informe anual sobre el cumplimiento de metas y medición de impacto.<br><br>**Parágrafo.** Mediante el programa para la promoción de la empleabilidad se tendrán en cuenta los enfoques de género, intersectorialidad, territorialidad e inclusión de población étnica y de las personas con discapacidad y personas con responsabilidades familiares del cuidado. Los servicios de empleabilidad incluyen programas de colocación y reubicación del adulto mayor trabajador. | |
| **ARTÍCULO 77°.** Las disposiciones contenidas en los artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 de la presente Ley comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación e implementación allí señaladas. | **ARTÍCULO 70°.** Las disposiciones contenidas en los artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 de la presente Ley comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación e implementación allí señaladas. | Se realiza cambio de numeración.<br><br>Se corrige el contenido del artículo en razón al cambio de numeración del articulado. |
| **ARTÍCULO 78°. VINCULACIÓN DE LAS MADRES COMUNITARIAS** | ~~**ARTÍCULO 78°. VINCULACIÓN DE LAS MADRES COMUNITARIAS**~~ | Se traslada al Capítulo IV del Título II relacionado con medidas de formalización laboral. |

| | | |
|---|---|---|
| **Y SUSTITUTAS.** El Instituto **Colombiano de Bienestar Familiar vinculará a las madres comunitarias y sustitutas en su planta de personal en calidad de trabajadoras oficiales, atendiendo a los criterios de progresividad que reglamente el ICBF de acuerdo con las características y necesidades de los servicios que prestan las madres comunitarias y de conformidad con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.**<br><br>**Parágrafo 1.** El ICBF expedirá los criterios de progresividad para la vinculación en un término no mayor a seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.<br><br>**Parágrafo 2.** La vinculación progresiva a la que hace referencia este artículo se hará en 4 años así: 2025 el 25% del total de madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2026 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2027 el 25% del total de las madres | ~~**Y SUSTITUTAS.** El Instituto **Colombiano de Bienestar Familiar vinculará a las madres comunitarias y sustitutas en su planta de personal en calidad de trabajadoras oficiales, atendiendo a los criterios de progresividad que reglamente el ICBF de acuerdo con las características y necesidades de los servicios que prestan las madres comunitarias y de conformidad con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.**~~<br><br>~~**Parágrafo 1.** El ICBF expedirá los criterios de progresividad para la vinculación en un término no mayor a seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.~~<br><br>~~**Parágrafo 2.** La vinculación progresiva a la que hace referencia este artículo se hará en 4 años así: 2025 el 25% del total de madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2026 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2027 el 25% del total de las madres~~ | |

| | | |
|---|---|---|
| comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2028 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF, o antes si las circunstancias financieras de la entidad así lo permiten.<br><br>**Parágrafo 3.** Lo dispuesto en el presente artículo también aplicará a las madres jardineras vinculadas a través de las Cajas de Compensación Familiar. | ~~comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2028 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF, o antes si las circunstancias financieras de la entidad así lo permiten.~~<br><br>~~**Parágrafo 3.** Lo dispuesto en el presente artículo también aplicará a las madres jardineras vinculadas a través de las Cajas de Compensación Familiar.~~ | |
| **ARTÍCULO 79°. Vigencia.** La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación. | **ARTÍCULO 71°. Vigencia.** La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación. | Se realiza cambio de numeración. |
| **ARTÍCULO 80°. Derogatorias.** La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 43 del Decreto 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2 de la Ley 6ª de 1945, litera b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 de la Ley 789 de 2002, y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta Ley. | **ARTÍCULO 72°. Derogatorias.** La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos ~~43 del Decreto 2127 de 1945;~~ 8 apartados 1 y 2 de la Ley 6ª de 1945, literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 de la Ley 789 de 2002, y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta Ley. | Se realiza cambio de numeración.<br><br>El artículo 43 del Decreto 2127 de 1945 regula el plazo presuntivo de los trabajadores oficiales, el cual preveé que los contratos de los trabajadores oficiales celebrados por tiempo indefinido o sin la fijación de término alguno, se entederán prorrogados en periodos de seis meses en seis meses, salvo que haya estipulación en contrario. |

| | | |
|---|---|---|
| | | Esta norma no debería derogarse por vía de una reforma laboral que regula las relaciones laborales de los particulares. El impacto fiscal de esta derogatoria puede ser muy alto al limitar la movilidad de los trabajadores oficiales. |

## X. CONCLUSIÓN

En nuestra opinión, el Proyecto de Ley bajo estudio debe continuar su trámite en el Congreso de la República, por las consideraciones expuestas en el aparte anterior, pero sin descuidar las consideraciones sobre impacto fiscal que a continuación se especifican.

## XI. CONFLICTO DE INTERESES

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 del 19 de noviembre de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992, se hacen las siguientes consideraciones:

Se estima que de la discusión y aprobación del presente Proyecto de Ley no podría generarse un conflicto de interés en consideración al interés particular, actual y directo de los congresistas, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, por cuanto se tratan de disposiciones de carácter general.

Sobre este asunto ha señalado el Consejo de Estado (2019):

> *"No cualquier interés configura la causal de desinvestidura en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concurra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna".*

De igual forma, es pertinente señalar lo que la Ley 5 de 1992 dispone sobre la materia en el artículo 286, modificado por el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019:

> *"Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.*
>
> *a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.*
> *b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.*
> *c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil."*

Se recuerda que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite del presente proyecto de ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la ley 5 de 1992 modificado por la ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales.

## XII. IMPACTO FISCAL

El texto en trámite presenta diversas consideraciones de impacto fiscal que han sido identificadas por los ponentes, entre las cuales se destacan:

a) Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada.
b) Artículo 11. Trabajo Diurno y Nocturno.
c) Artículo 14. Jornada Máxima Legal.
d) Artículo 17. Remuneración en días de descanso obligatorio.
e) Artículo 18. Licencias remuneradas.
f) Artículo 22 Contrato de aprendizaje.
g) Artículo 23. Monetización de la cuota de aprendizaje.
h) Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario.
i) Artículo 47. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.
j) Artículo 48. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.
k) Artículo 49. Licencia de paternidad.
l) Artículo 60. Protección laboral ante la automatización de actividades.
m) Artículo 61. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética
n) Artículo 78. Vinculación de las Madres Comunitarias y Sustitutas.
o) Artículo nuevo. Programa de primer empleo y programa de último empleo.
p) Artículo nuevo. Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.
q) Artículo nuevo. Licencia por matrimonio.
r) Artículo nuevo. Programa de primer empleo y programa de último empleo.

En ese sentido, se solicitó el 24 de enero de 2025 solicitud de concepto de impacto fiscal bajo radicado **1-2025-006888** en los siguientes términos**, sin que a la fecha haya sido resuelto, bajo el argumento de que el concepto de impacto fiscal se puede emitir en cualquier momento durante el trámite del proyecto**:

"*Doctor*
***DIEGO ALEJANDRO GUEVARA CASTAÑEDA***
*Ministro de Hacienda y Crédito Público*
*relacionciudadano@minhacienda.gov.co*
*enlacecongreso@minhacienda.gov.co*
*Ciudad*

***Referencia:*** *Solicitud de Información*

*Cordial saludo,*

*Acorde con lo dispuesto en el artículo 258° de la Ley 5ª de 1992 – solicitud de informes por los congresistas – de manera atenta y respetuosa me permito solicitar de su cartera solicitud de información acerca del Proyecto de Ley 166 2023 Cámara Acumulado con el Proyecto de Ley 196 2023 Cámara y el Proyecto de Ley - 256 2023 Cámara, Proyecto de Ley 311- 2024 Senado "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", conforme al siguiente cuestionario:*

1. *La Ley 819 de 2003 establece:*

   *"**Artículo 7º. Análisis del impacto fiscal de las normas.** En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.*

   *Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo.*

   *El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en cualquier tiempo durante el respectivo trámite en el Congreso de la República, deberá rendir su concepto frente a la consistencia de lo dispuesto en el inciso anterior. En ningún caso este concepto podrá ir en contravía del Marco Fiscal de Mediano Plazo. Este informe será publicado en la Gaceta del Congreso.*

   *Los proyectos de ley de iniciativa gubernamental, que planteen un gasto adicional o una reducción de ingresos, deberá contener la correspondiente fuente sustitutiva por disminución de gasto o aumentos de ingresos, lo cual deberá ser analizado y aprobado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público."*

*Informe, sobre el impacto fiscal de los siguientes artículos que representan gasto para el Gobierno nacional, señalando si se ajusta al Marco Fiscal de Mediano Plazo y se encuentra previsto en el Plan Financiero:*

1. *Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada.*
2. *Artículo 11. Trabajo Diurno y Nocturno.*
3. *Artículo 14. Jornada Máxima Legal.*
4. *Artículo 17. Remuneración en días de descanso obligatorio.*
5. *Artículo 18. Licencias remuneradas.*
6. *Artículo 22 Contrato de aprendizaje.*
7. *Artículo 23. Monetización de la cuota de aprendizaje.*
8. *Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario.*
9. *Artículo 47. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.*
10. *Artículo 48. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.*
11. *Artículo 49. Licencia de paternidad.*
12. *Artículo 60. Protección laboral ante la automatización de actividades.*
13. *Artículo 61. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética*

14. *Artículo 78. Vinculación de las Madres Comunitarias y Sustitutas.*
15. *Artículo nuevo. Programa de primer empleo y programa de último empleo.*
16. *Artículo nuevo. Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.*
17. *Artículo nuevo. Licencia por matrimonio.*
18. *Demás aspectos fiscales que considere deba ser objeto de pronunciamientos.*

**2.** *Respecto a la monetización de la cuota de aprendizaje, ¿considera que esta constituye un impuesto indirecto ante las dificultades o la imposibilidad de que algunas empresas puedan vincular aprendices del SENA? Sustente su respuesta.*

*Sin otro particular, agradezco la oportuna atención a la presente misiva, estando dispuesta a colaborar armónicamente con su entidad por el bienestar de los colombianos*

***NORMA HURTADO SÁNCHEZ***
*Senadora de la República*"

Hacienda

3. Despacho Viceministra Técnica

Honorable Congresista
**NORMA HURTADO SANCHEZ**
Senado de la República
**CONGRESO DE LA REPÚBLICA**
Carrera 7 No. 8-68, Edificio Nuevo del Congreso
Bogotá, D.C.

Radicado: 2-2025-013003
Bogotá D.C., 26 de febrero de 2025 11:49

Radicado entrada
No. Expediente 8630/2025/OFI

**Asunto:** Respuesta – Reiteración y solicitud de información

Respetada Senadora:

En atención a las comunicaciones del asunto, mediante la cual solicita información «acerca del Proyecto de Ley 166 2023 Cámara Acumulado con el Proyecto de Ley 196 2023 Cámara y el Proyecto de Ley - 256 2023 Cámara, Proyecto de Ley 311- 2024 Senado "*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*"», atentamente, esta Cartera se permite responder en los siguientes términos:

**Respuesta:** Con respecto al proyecto de ley 166 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia"*, se informa que esta cartera se encuentra analizando las modificaciones surtidas durante el trámite legislativo y rendirá concepto dentro de los términos dispuestos en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003[1].

En línea con lo anterior, se resalta que esta Cartera hace seguimiento a todos los proyectos de ley en trámite en el Congreso de la República, lo que implica el análisis de las propuestas que contienen cada una de las iniciativas y la identificación del impacto fiscal que éstas pueden representar, así como el consecuente análisis de compatibilidad con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

Cordialmente,

**MARTA JUANITA VILLAVECES NIÑO**
Viceministra Técnica del Ministerio de Hacienda y Crédito Público
OAJ
Proyectó: Diego Mauricio Olivera Rodriguez
Revisó: German Andres Rubio Castiblanco

[1] "Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal y se dictan otras disposiciones".

En el mismo sentido, se solicitó concepto de impacto fiscal al Ministerio del Trabajo como autor de la iniciativa, ante lo cual corrió traslado al Ministerio de Hacienda y Crédito Público:

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA — Trabajo

9. Artículo 47. Jornada flexible para trabajadores con responsabilidades familiares del cuidado.
10. Artículo 48. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.
11. Artículo 49. Licencia de paternidad.
12. Artículo 60. Protección laboral ante la automatización de actividades.
13. Artículo 61. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética
14. Artículo 78. Vinculación de las Madres Comunitarias y Sustitutas.
15. Artículo nuevo. Programa de primer empleo y programa de último empleo.
16. Artículo nuevo. Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.
17. Artículo nuevo. Licencia por matrimonio.

Se evidencia la falta de competencia para atender la solicitud, por lo que me permito remitir la comunicación adjunta, con el fin que la Honorable Senadora, tenga una respuesta oportuna, clara y de fondo.

Por lo anterior y como quiera que de la solicitud se infiere que el asunto hace referencia a un tema que comporta un pronunciamiento de tal entidad, de conformidad con lo dispuesto por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo articulo 21 sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, muy respetuosamente nos permitimos trasladar por competencia la solicitud antes mencionada, con el fin de que se atienda la solicitud.

Sin otro particular,

**LIZETH TORRES**
Asesora Legislativa
Despacho Ministra de Trabajo

Vale la pena mencionar, con lo hasta aquí expuesto, que la Sala Plena de la Corte Constitucional reiteró que el análisis de impacto fiscal es una obligación orgánica de naturaleza procesal-deliberativa (no sustantiva) que persigue cuatro finalidades constitucionales: salvaguardar la estabilidad macroeconómica, ordenar las finanzas públicas, fortalecer la transparencia y control ciudadano en el trámite legislativo y garantizar la aplicación efectiva de las leyes. Para garantizar estas finalidades, el artículo 7º de la Ley 819 de 2003 impone deberes específicos al Gobierno Nacional, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Congreso de la República. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, en los casos en los que la iniciativa es gubernamental, el nivel de rigurosidad exigible al análisis de impacto fiscal es estricto y corresponde a la Corte constatar su cumplimiento. El objeto del escrutinio constitucional que lleva a cabo la Corte no es controlar la calidad del debate o la conveniencia de la iniciativa desde el punto de vista presupuestal o fiscal. El propósito del control constitucional que efectúa la Corte se circunscribe a verificar, a partir de una valoración global de procedimiento legislativo, el cumplimiento del mandato general previsto en el artículo 7º de la Ley 819 de 2003 y las finalidades constitucionales del análisis de impacto fiscal.

En criterio de la Sala Plena, la falta de presentación del análisis de impacto fiscal en la exposición de motivos, aunque no conducía a la declaratoria de inexequibilidad de la ley objeto de control, sí reflejaba un desconocimiento de la obligación prevista en el inciso 4º del artículo 7º de la Ley 819 de 2003, así como un incumplimiento del deber de planeación a cargo del Gobierno Nacional que luego se proyectó en todo el trámite legislativo. Esto último porque impidió que el Congreso de la República contara con la información mínima necesaria para poder estudiar, de forma seria y responsable, el impacto fiscal que tendría, por ejemplo, la creación del Ministerio de Igualdad y Equidad.

Desde ya se advierte que la iniciativa contempla aspectos que comprometen gasto público, según se muestra a continuación, sin que sea exhaustivo en el listado de costos, como sigue a continuación:

1. **Licencia de paternidad (Respuesta MinTrabajo)**

Se evidencia un incremento en la concesión de licencias de paternidad, que pasarían de dos a tres semanas:

Trabajo

**Cuadro 6. Número cotizantes con licencias de maternidad y paternidad 2018 a 2024**

| | | Licencias solicitadas por sexo de los padres | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Año** | **Nacimientos** | **Hombres** | **%** | **Mujeres** | **%** | **Sin info.** | **Total general** |
| 2018 | 649.115 | 51.379 | 29,0 | 125.528 | 70,8 | 297 | 177.204 |
| 2019 | 639.820 | 51.360 | 29,8 | 120.418 | 69,8 | 834 | 172.612 |
| 2020 | 629.402 | 46.749 | 28,5 | 115.944 | 70,8 | 1.093 | 163.786 |
| 2021 | 616.914 | 50.653 | 32,7 | 103.368 | 66,6 | 1.115 | 155.136 |
| 2022 | 573.625 | 63.707 | 36,2 | 111.552 | 63,3 | 845 | 176.104 |
| 2023 | 515.549 | 70.278 | 37,1 | 118.754 | 62,7 | 294 | 189.326 |
| 2024 | 371.777 | 67.715 | 37,0 | 115.280 | 63,0 | 88 | 183.083 |

**Fuente: PILA-Mintrabajo Con corte a 26 enero de 2025**

2. **Contrato de aprendizaje (Respuesta MinTrabajo)**

Se evidencia un incremento en los costos en las nuevas condiciones de vinculación de los aprendices y las cuotas de monetización del contrato de aprendizaje:

**Cuadro 5. Comparativa costos salariales de seguridad social y monetización aprendices.**

| Conceptos | Valor mensual | Situación actual | | Con reforma laboral contrato de aprendizaje | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Fase lectiva (50% del SMMLV) | Fase práctica (75% del SMMLV) | Fase lectiva (60% del SMMLV) | Fase práctica |
| Pagos Salariales 2025 | 1.423.500 | 711.750 | 1.067.625 | 854.100 | 1.423.500 |
| Auxilio de Transporte | 200.000 | | | | 200.000 |
| Pensión (12%) | 170.820 | | | | 170.820 |
| Riesgos Laborales (Riesgo III) 2,436% | 34.676 | | 34.676 | | 34.676 |
| Salud 8,5% (Ley 1607 de 2012) | NA | 120.998 | 120.998 | 120.998 | NA |
| Caja de Compensación Familiar (4%) | 56.940 | | | | 56.940 |
| ICBF (Ley 1607 de 2012) | NA | | | | NA |
| SENA (Ley 1607 de 2012) | NA | | | | NA |
| Subtotal mensual | 1.885.937 | | | 975.098 | 1.885.937 |
| Cesantías (8,33%) | 135.238 | | | | 135.238 |
| Intereses a las Cesantías (1%) | 16.235 | | | | 16.235 |
| Prima de servicios (8,33%) | 135.238 | | | | 135.238 |
| Provisión para vacaciones (4,167%) | 59.313 | | | | 59.313 |
| Subtotal otras prestaciones | 346.023 | | | | 346.023 |
| **Total general** | **2.231.959** | **832.748** | **1.223.299** | **975.098** | **2.231.959** |
| Factor prestacional más seguridad social y parafiscales | | | | | 808.459,46 |
| Factor prestacional más seguridad social y parafiscales % | | | | | 57% |
| Monetización con reforma laboral | | | | 1,5 | 2.135.250 |
| **Diferencia (contrato aprendizaje - monetización)** | | | | | **96.709** |

**Fuente: Mintrabajo elaboración propia**

3. **Laboralización de las madres cuidadoras del ICBF (Respuesta ICBF)**

Se evidencia un incremento en los costos en las nuevas condiciones de vinculación de las madres cuidadoras ICBF:



BIENESTAR FAMILIAR

***Parágrafo 1.*** *El ICBF expedirá los criterios de progresividad y definirá el universo de madres susceptibles para la vinculación en un término no mayor a seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley.*

***Parágrafo 2.*** *La vinculación progresiva a la planta de personal del ICBF a la que hace referencia este artículo se hará en 4 años así: para 2025, el 25% del total de madres comunitarias susceptibles de vinculación; para 2026, el 50% del total de las madres comunitarias susceptibles de vinculación; para 2027, el 75% del total de las madres comunitarias susceptibles de vinculación; para 2028, el 100% del total de las madres comunitarias susceptibles de vinculación, o antes si las circunstancias financieras de la entidad así lo permiten.*

***Parágrafo 3.*** *Las modificaciones a la planta de personal del ICBF no podrán interrumpir los servicios de educación inicial en el marco de la Atención Integral para el bienestar el cuidado de la niñez.*

*Parágrafo 4. El ICBF realizará un proceso de evaluación del perfil requerido para su desempeño a los aspirantes a ocupar dichos cargos, analizando e incluyendo de manera preferencial, a las trabajadoras que reúnan los requisitos y que estén desarrollando actividades iguales o equivalentes al empleo como trabajadoras oficiales.*

Así pues, con el fin de atender su solicitud, es preciso señalar que si bien el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- no tiene la competencia para determinar el impacto fiscal de disposiciones legales, ni cuenta con la facultad de presentar iniciativas legislativas, en cumplimiento de su labor conforme a lo dispuesto en el artículo 137[7] de la Ley 2294 de 2023 (*Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida"*), como entidad encargada de ejecutar programas dirigidos a la primera infancia y liderar la protección integral de los derechos de la niñez, la adolescencia y las familias, durante el 2024 y 2025 ha realizado los análisis técnicos, jurídicos y financieros sobre los diferentes escenarios para la formalización de las madres comunitarias a la entidad, para tal efecto, se han adelantado mesas de trabajo con las diferentes áreas del Instituto y con el Departamento Administrativo de la Función Pública, para estructurar las alternativas y gradualidad de la vinculación ya que como lo indica la norma en comento la formalización de las madres se trata de una acción progresiva y gradual de acuerdo con el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de Mediano Plazo.

Respecto a las madres y padres comunitarios, es importante aclarar que, en cumplimiento del Decreto 289[8] de 2014, en la actualidad estos se encuentran vinculados por intermedio de las Entidades Administradoras -EAS- que prestan el servicio de Hogares Comunitarios del ICBF. En este sentido, la relación laboral con el operador se da mediante contrato laboral que incluye los derechos y garantías consagradas en el Código Sustantivo de Trabajo y el Sistema de Protección Social.

Para 2025, la vinculación por madre comunitaria con los operadores tiene un costo anual de **veintinueve millones seiscientos veintidós mil ochenta y cuatro pesos M/Cte.** ($29.622.084), incluyendo asignación básica mensual de un (1) Salario Mínimo Legal Vigente con prestaciones sociales.

De acuerdo con lo anterior, desde el punto de vista presupuestal el ICBF contempla una parte de los recursos necesarios para la formalización dentro de su presupuesto actual, la diferencia de costos de entre la vinculación con EAS y la vinculación

[7] ***ARTÍCULO 137.*** *El Gobierno Nacional en coordinación con el Ministerio de Trabajo, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el ICBF, de manera armónica desarrollará los instrumentos normativos que permitan la formalización laboral de manera progresiva y gradual de acuerdo con el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de Mediano Plazo de las madres y padres comunitarios que se encuentren laborando en el servicio de Hogares Comunitarios de Bienestar en todas sus formas de atención al momento de la expedición de la presente ley.*

[8] Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 36 la Ley 1607 de 2012 y se dictan otras disposiciones.

**Instituto Colombiano de Bienestar Familiar**
Cecilia De la Fuente de Lleras
**Subdireccion General**
**Direccion de Proteccion**
**CLASIFICADA**

BIENESTAR FAMILIAR

directa con el Instituto en calidad de trabajadoras oficiales asciende por madre a **cuatro millones treinta y cuatro mil quinientos dieciocho pesos M/Cte.** ($4.034.518), estos costos están relacionados con bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo.

Ahora bien, en lo que respecta a las madres sustitutas, es necesario presentar las aclaraciones correspondientes respecto al restablecimiento de derechos y a la modalidad de acogimiento familiar y sus actuales realidades:

En lo que respecta al restablecimiento de los derechos, la Ley 1098 de 2006 -Código de la Infancia y la Adolescencia- ha establecido que, cuando la autoridad administrativa competente (Defensor/a o Comisario/a de Familia) tiene conocimiento de la amenaza o vulneración de derechos contra niñas, niños o adolescentes, dará apertura al Proceso Administrativo de Restablecimiento de Derechos para la restauración de la dignidad y la capacidad para el ejercicio de los derechos que le son amenazados o vulnerados a las niñas, niños y adolescentes, en el marco del cual se ordenarán medidas de restablecimiento de derechos, establecidas en el artículo 53 de la Ley 1098 de 2006, entre las que se encuentra el retiro de ellas y ellos de la actividad que amenace o vulnere sus derechos, la ubicación en medio familiar o en programas de atención especializada definidos por el ICBF.

De manera expresa, el artículo 59 del Código de la Infancia y la Adolescencia define la ubicación en hogar sustituto como "[…]*una medida de protección provisional que toma la autoridad competente y consiste en la ubicación del niño, niña o adolescente en una familia que se compromete a brindarle el cuidado y atención necesarios en sustitución de la familia de origen […] El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar asignará un aporte mensual al hogar sustituto para atender exclusivamente a los gastos del niño, niña o adolescente. […]* ***En ningún caso se establecerá relación laboral entre el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y los responsables del hogar sustituto*** *[…]"* (negrilla fuera de texto)

Bajo ese contexto, en la actualidad los hogares sustitos están creados por disposición de la Ley 1098 de 2006 como una labor solidaria para el cuidado de las niñas, niños y adolescentes que no cuentan con un medio familiar garante de derechos, mientras se desarrollan las acciones para el restablecimiento de los mismos, sin que se establezca relación laboral entre el Instituto y las personas responsables del hogar sustituto.

La ubicación en una familia sustituta implica el acompañamiento permanente 24 horas al día los 7 días de la semana de todo el grupo familiar, por cuanto su objetivo es que las niñas, niños y adolescentes sean protegidas y protegidos como si se encontraran en su propio medio familiar, recibiendo el amor y cuidado para su protección y desarrollo integral.

Ahora bien, dada la naturaleza de los hogares sustitutos, estos forman parte del Sistema Nacional de Bienestar Familiar (SNBF), por tanto, su operatividad se encuentra sujeta a los documentos que la soportan técnica y operativamente (manuales operativos y guías técnicas operativas), para lo cual, entre otros, los siguientes documentos: *"Manual Operativo de Acogimiento Familiar – Hogar Sustituto v2"* [9]*; "Guía de Beneficios Sociales de Madres y Padres Sustitutos v2"* [10]*;*

[9] Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Manual Operativo Modalidad de Acogimiento Familiar – Hogar Sustituto-, versión 2, aprobado por la Resolución 4201 de junio de 2021, modificado por la Resolución 3370 de junio 28 de 2022. Recuperado de: https://www.icbf.gov.co/system/files/procesos/mo4.p_manual_operativo_modalidad_de_acogimiento_familiar_hogar_sustituto_v2.pdf

[10] Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Guía de Beneficios Sociales de Madres y Padres Sustitutos v2. Recuperado de: https://www.icbf.gov.co/system/files/procesos/g26.p_guia_de_beneficios_sociales_de_madres_y_padres_sustitutos_v2.pdf

## XIII. PROPOSICIÓN

Con fundamento en las anteriores consideraciones y argumentos, en el marco de la Constitución Política y la Ley, propongo a los Honorables Senadores de la Comisión Séptima del Senado de la República dar primer debate al Proyecto de Ley Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos de Ley No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*", conforme se presenta en el texto propuesto.

Con toda atención,

**NORMA HURTADO SÁNCHEZ**
Senadora de la República

## 6. TEXTO PROPUESTO

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY No. 311 DE 2024 SENADO, 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADO CON LOS PROYECTOS DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y NO. 256 DE 2023 CÁMARA

*"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

**TITULO I**
**DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO ÚNICO**
**OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS**

**ARTÍCULO 1°. Objeto.** La presente Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia.

**ARTÍCULO 2°. Relaciones que regula:** Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA.** El presente Código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial".

**ARTÍCULO 3°. Restricción de inaplicabilidad.** Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 4. EMPLEADOS PÚBLICOS.** Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten".

**ARTÍCULO 4°. Principios.** Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS.** La finalidad primordial de este Código es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, fomentando el dialogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados. Constituyen principios del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:

1. Igualdad de oportunidades;
2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;
3. Estabilidad en el empleo;
4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;
5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
6. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;
7. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;
8. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política.

**TÍTULO II**
**RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO**

**CAPÍTULO I**
**Medidas para garantizar la estabilidad laboral y aumentar la productividad**

**ARTÍCULO 5°. Contrato laboral a término indefinido.** Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.** Los trabajadores y las
trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

**Parágrafo.** El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador"

**ARTÍCULO 6°.** Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.**

**1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO**

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral**.**

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera 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 previsto en este artículo.
Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

2. **CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.**

Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, 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.

**Parágrafo**. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea".

**ARTÍCULO 7°. Debido proceso disciplinario laboral** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA**

**CAUSA**. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, 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, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

**Parágrafo 1.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

**Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar acompañado por dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y éstos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento ~~de~~ los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

**Parágrafo 3.** El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

**Parágrafo. 4.** El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

**Parágrafo 5.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

**Parágrafo 6.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso".

**ARTÍCULO 8°.** Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN.** Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas".
Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

**ARTÍCULO 9°. Estabilidad Laboral Reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia.

   La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.
b) Prepensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos~~,~~ en el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, o el que haga sus veces, para cumplir el mínimo de semanas de cotización para acceder a la pensión de vejez.
c) Persona que padezca una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo, debidamente certificada por médico tratante, que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio.

**Parágrafo**. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a) y c), se requerirá adicionalmente de una autorización de un juez de la República.

**CAPÍTULO II**
**Medidas para los ingresos de las familias trabajadoras**

**ARTÍCULO 10°. Factores de evaluación objetiva del trabajo.** Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO.** Los empleadores
podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes:

1) Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.
2) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.
3) Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del equipamiento y/o el dinero.
4) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros);aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor".

**ARTÍCULO 11°. Trabajo Diurno y Nocturno.** Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.**

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veinte horas (8:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veinte horas (8:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

**Parágrafo 1**. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia.

**Parágrafo 2**. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley.

**Parágrafo 3.** Para los sectores de seguridad y vigilancia privada, hotelería, gastronomía, comerciales, entretenimiento y demás sectores con actividad mayoritariamente nocturna seguirá aplicándose las siguientes jornadas:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiuna horas (9:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

El Ministerio del Trabajo se encargará de supervisar la correcta aplicación de este parágrafo en los sectores con actividad predominantemente nocturna.

**ARTÍCULO 12°. Jornada Máxima Legal.** Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 161. DURACIÓN.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos
(42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

   Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley.

   Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
   1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
   2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.
d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

**Parágrafo 1.** El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

**Parágrafo 2.** 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.

**ARTÍCULO 13°. Relación de Horas Extras.** Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"2. 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. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar."

**ARTÍCULO 14°. Límite al Trabajo Suplementario.** Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 22. 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.

**Parágrafo**. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente".

**ARTÍCULO 15°. Remuneración en días de descanso obligatorio.** Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.**

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

**Parágrafo 1.** Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

**Parágrafo 2.** Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio". Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.

**Parágrafo transitorio**. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.

A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.

A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

**ARTÍCULO 16°. Licencias remuneradas.** Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

a. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997.
b. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
c. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
d. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
e. Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia.
f. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos o hijas, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador y que esta obligatoriedad pueda ser demostrada al momento de la solicitud.
g. Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, y legales, en tales eventos deberá acreditar la respectiva citación o atención de autoridad competente.

**Parágrafo.** En todo caso, en caso de duda, para aquellos elementos no previstos en el presente artículo, se deberá remitir al reglamento de trabajo, sin perjuicio de la pertinente inspección, vigilancia y control `por parte del Ministerio del Trabajo.

**CAPÍTULO III**
**Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo**

**ARTÍCULO 17°. Límites a la subordinación.** Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora.

**ARTÍCULO 18°. Protección contra la discriminación.** Adiciónese los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

10. "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, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no este relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también 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 que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

11. 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. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
13. Discriminar o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
14. 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.
15. Discriminar o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental".
16. Aquellas facultades 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, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes"

**ARTÍCULO 19°. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.** Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.

El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.

**Parágrafo**. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

**ARTÍCULO 20°. Reconocimiento de Actividades Productivas en Cárceles.** Las actividades productivas desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia**.**

**Parágrafo.** El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas en los centros penitenciarios como experiencia profesional.

**ARTÍCULO 21º. Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado.** En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.
**Parágrafo**. El Ministerio de Trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes, desarrollarán, promoverán y adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica.

**CAPÍTULO IV**
**Medidas para promover la formalización laboral**

**ARTÍCULO 22°. Contrato de Aprendizaje.** Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así:

**ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico-práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa

requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del giro ordinario de las actividades de la empresa.

Esta forma especial se fomentará como estrategia para cerrar brechas de capital humano, alinear competencias con las demandas del mercado laboral, y mejorar la competitividad y productividad empresarial. Dado su impacto social y económico, debe ser supervisado por los Ministerios de Educación Nacional y del Trabajo para garantizar la calidad formativa, el cumplimiento empresarial y la protección de los derechos de los aprendices.

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.
b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.
c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que se asignará de la siguiente manera: En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 75% de un SMLMV y en la etapa práctica el aprendiz recibirá un (1) SMLMV. Lo anterior sin perjuicio de la remuneración fijada para los aprendices en convenciones colectivas o fallos arbitrales, siempre que sean más favorables para estos.
e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad de formación dual.
f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo, entendiendo que la edad mínima para trabajar es de 16 años en este contrato especial.
g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.
h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.
i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del – aprendiz - trabajador.
j) La etapa productiva podrá desarrollarse en un periodo máximo de doce (12) meses.
k) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis (36) meses en dos etapas, lectiva y práctica.

**Parágrafo 1.** El Gobierno Nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley.

**Parágrafo 2**. Para fines de certificación de la experiencia laboral, el contrato de aprendizaje tendrá validez de experiencia laboral técnica, profesional o tecnológica según la formación que curse el/la aprendiz y servirá para su proceso de primer empleo. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido por la Ley 789 de 2002.

**Parágrafo 3.** Cuando en el marco de la vigencia del contrato de aprendizaje se conceda licencia de maternidad a una aprendiz la empresa obligada no tendrá que reemplazar a esta con una nueva durante el periodo de vigencia de la licencia de maternidad.

**Parágrafo 4.** El Gobierno nacional podrá aplicar un enfoque territorial para la asignación de recursos adicionales del Presupuesto General de la nación con destino a la ampliación de cobertura para la formación de aprendices del SENA en departamentos con mayor población en condición de pobreza extrema y vulnerabilidad registrada por el DANE.

**ARTÍCULO 23°**. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE**: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a un punto (1) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten.

En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

No estarán obligados a pagar la monetización de la cuota de aprendizaje las empresas que demuestren haber hecho la solicitud de los aprendices y que estos no les hayan suministrado por las entidades educativas que tengan la obligación de hacerlo.

**Parágrafo**. Los recursos de la monetización se destinarán en un 50% específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA establecerá los programas de apoyos que se requieran, dando prioridad a las y los aprendices que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad y adoptará los enfoques diferenciales necesarios para asegurar que los apoyos sean destinados a los segmentos de aprendices con mayor riesgo de deserción. Estos apoyos serán de hasta un (1) SMLMV por mes. El 50% restante de los recursos mantendrá la destinación para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

En todo caso, el SENA deberá rendir un informe anual a las Comisiones Séptimas del Congreso de la República sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, de lo cual deberá enviar copia a la Contraloría General de la República.

**ARTÍCULO 24°. Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.**

1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título.
2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.
3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto.
4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.

**ARTÍCULO 25°. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.** Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.

Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.

**Parágrafo.** En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.

**ARTÍCULO 26°. Registro de información en plataformas digitales de reparto.** Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia.

**Parágrafo.** El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada

dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

**ARTÍCULO 27°. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.** Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.

En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva.

El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes.

**Parágrafo 1.** La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional.

**Parágrafo 2.** El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.

**ARTÍCULO 28°. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto.** Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.

**Parágrafo.** El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

**ARTÍCULO 29°. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.** Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:

a. Los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto;
b. Los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.

Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora digital, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

**ARTÍCULO 30°. Supervisión humana de los sistemas automatizados**. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.

Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.

**ARTÍCULO 31°. Programa de formación para el trabajo agrario y rural.** El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silviculturales, pesqueras, agroecológicas u otras semejantes.

**Parágrafo 1.** El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Agricultura y el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, reglamentarán los mecanismos que permitan el desarrollo de prácticas y pasantías profesionales en la zona rural. Los pequeños productores podrán solicitar un convenio con el SENA para acceder a esta alternativa.

**Parágrafo 2.** El trabajo de formación para el trabajo rural que trata el presente artículo será implementado, de manera preferencial, en los municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET.

**ARTÍCULO 32°. Protección al Trabajo femenino rural y campesino.** Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

**"Artículo 103C.** Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.

Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores, la cual deberá ser demostrada conforme a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico.

El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva, la cual será financiada con cargo al Sistema Nacional de Cuidado. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.

El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación".

**Parágrafo.** El Ministerio del Trabajo implementará mecanismos de sensibilización dirigidos a las mujeres rurales y campesinas, con el fin de facilitar la comprensión y el ejercicio pleno de sus derechos laborales.

**ARTÍCULO 33°. Formalización del trabajo doméstico remunerado:** Los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar, de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del

registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la existencia y validez del contrato de trabajo.

En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016.

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, desarrollará los lineamientos para crear un sistema de información para dicho registro, conforme a la política de Gobierno Digital y la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, para hacerle seguimiento a lo establecido en el presente artículo, deberá contar con la participación de las organizaciones más representativas de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, con el fin de discutir y promover acciones favorables a la formalización laboral.

**Parágrafo 1.** Las trabajadoras y trabajadores domésticos que sean formalizados mediante contrato de trabajo, podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social, conforme a lo establecido en el artículo 242 de la Ley 1955 de 2019 o las normas que la sustituyan o complementen, y sus empleadores deberán, en todo caso, realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social a tiempos parciales, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la ley 2381 de 2024, sin detrimento en que puedan transitar a realizar cotizaciones plenas derivadas de contratos de trabajo a término fijo e indefinido.

**ARTÍCULO 34°. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios.** Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte.

Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.

**Parágrafo 1.** Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.

**Parágrafo 2.** En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.

**Parágrafo 3.** El Gobierno nacional reglamentará en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.

**Parágrafo 4.** Los micronegocios de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.

**Parágrafo 5.** Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.

**Parágrafo 6.** El Gobierno nacional reglamentará en un periodo de 6 meses partir de la vigencia de esta ley el programa de empleo nocturno (PEN), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas.

**ARTÍCULO 35°. 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.

**ARTÍCULO 36°. Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación** Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, campesinos, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o las figuras que los reemplacen.

**Parágrafo.** En los casos en los que, por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse prioritariamente con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto. Si aún no fuera posible suplir el personal requerido cumpliendo las anteriores condiciones, se puede ampliar el personal calificado a todo el país.

**ARTÍCULO 37°. Contratos Especiales para Deportistas Profesionales y Cuerpo Técnico.** Las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales, organizaciones con o sin ánimo de lucro, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.
2. El término del contrato será como mínimo por la duración de la temporada y/o del correspondiente deporte profesional.
3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.
4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, ni establecer pago de indemnizaciones o sanciones que impidan el libre ejercicio de la actividad de los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.
5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).
6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.
7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.
8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

**Parágrafo 1**. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista profesional y el cuerpo técnico.

**Parágrafo 2**. El presente artículo no aplicará al cuerpo técnico que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

**ARTÍCULO 38°. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas.** Dentro de los doces (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan construir el instrumento normativo para determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente y digno de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres, en concordancia con la Ley 21 de 1991 y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.

**ARTÍCULO 39°. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura.** El contrato de trabajo de los artistas que se encuentren en condición de subordinación deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran.

Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel.

El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.

**Parágrafo**. Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará exclusivamente a los contratos de trabajo que generan una relación subordinada y de dependencia entre el artista y el empleador, conforme a la legislación laboral vigente.

**ARTÍCULO 40°. Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines.** La jornada de

trabajo de los periodistas, comunicadores sociales, personal de producción, audiovisual, radial y prensa escrita, comprenderá todo el tiempo que estén bajo las órdenes del empleador a efectos de ensayo, preparación o grabación de emisiones. Su duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en el presente Código y deberán remunerarse los recargos que correspondan.

Cuando estos trabajadores y trabajadoras por la índole de sus labores, no disfruten de su día de descanso obligatorio, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio.

El empleador deberá proveer todo lo necesario para desempeñar sus funciones con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas que rigen la materia.

**Parágrafo 1**. En cualquier modalidad de contrato de trabajo para las profesiones y/o actividades reseñadas en el presente artículo, sólo serán tenidas como válidas y de manera excepcional aquellas cláusulas propias de la dirección, confianza y manejo, que se deriven de un esquema empresarial donde el cargo respecto de la estructura jerárquica pueda ser verificable o se encuentren justificadas en criterios de administración.

**Parágrafo 2.** En lo demás se aplicarán las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo 3.** Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura obligatoria de las actividades reseñadas.

**ARTÍCULO 41°. Vinculación de las madres comunitarias y sustitutas.** El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar vinculará a las madres comunitarias y sustitutas en su planta de personal en calidad de trabajadoras oficiales, atendiendo a los criterios de progresividad que reglamente el ICBF de acuerdo con las características y necesidades de los servicios que prestan las madres comunitarias y de conformidad con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.

**Parágrafo 1.** El ICBF expedirá los criterios de progresividad para la vinculación en un término no mayor a seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

**Parágrafo 2.** La vinculación progresiva a la que hace referencia este artículo se hará en 4 años así: 2025 el 25% del total de madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2026 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2027 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2028 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF, o antes si las circunstancias financieras de la entidad así lo permiten.

**Parágrafo 3.** Lo dispuesto en el presente artículo también aplicará a las madres jardineras vinculadas a través de las Cajas de Compensación Familiar.

**ARTÍCULO 42º. Modifíquese el artículo 15 de la ley 15 de 1959. Formalización y contratación laboral de trabajadores del transporte de pasajeros y de carga.** Las relaciones laborales de los trabajadores (conductores), que bajo subordinación ejecuten actividades propias del sector de transporte de carga y de pasajeros, deberán establecerse de forma directa por las empresas y/o propietarios del vehículo, mediante contratos de trabajo que deberán ser por escrito, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Para el efecto del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones las empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables, y en todo caso la cotización en riesgos laborales será cubierta por la empresa de transporte a quien sirve.

Los costos directa e indirectamente asociados a la contratación de los conductores y a la gestión de los riesgos que implican sus actividades y labores, cuando dicha gestión venga exigida legal o reglamentariamente, deberán formar parte de la estructura de costos en cualquier esquema de regulación tarifaria que se adopte por la autoridad competente.

La jornada de trabajo de los trabajadores del sector transporte de carga o pasajeros, estará comprendida por todos los tiempos que estén bajo las órdenes, instrucciones o asignación de tareas por parte del empleador y a disposición de este. Su duración no podrá superar la jornada máxima legal ordinaria, por lo cual el empleador deberá reconocer la remuneración de recargo nocturno o tiempos suplementarios y el derecho al día de descanso semanal obligatorio y no podrá aplicar descuentos no autorizados por el conductor.

Las garantías en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como las obligaciones derivadas de los planes estratégicos de seguridad vial, serán reconocidas y asumidas por el empleador conforme a la normatividad vigente en la materia. Para estos efectos el Ministerio de Transporte deberá tener en cuenta los factores relacionados con los tiempos de trabajo e implementará sistemas que permitan determinar dentro de la estructura de costos del servicio, dichos conceptos.

El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte reglamentarán la metodología e implementarán una herramienta tecnológica que permita el monitoreo del tiempo de trabajo para el pago efectivo de los tiempos de trabajo suplementario en los cuales el trabajador se encuentre a la espera de la entrega efectiva del producto o mercancía o la entrada en operación de los vehículos de pasajeros en el caso de transporte de pasajeros en cualquiera de sus modalidades, y se velará por el pago de los recargos que se generen por dicha disponibilidad. Todos los pagos en el transporte de carga, asociados al cargue y descargue efectivo de los productos o mercancías son de obligatorio reconocimiento y pago por parte de las empresas transportadoras en desarrollo de su objeto social.

El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales reglamentarán el procedimiento a través del cual se validará de forma periódica el cumplimiento de la normatividad laboral en concordancia con la regulación especial del transporte como prerrequisito para el funcionamiento, operatividad y prestación del servicio público por parte de las empresas del sector.

El Ministerio del Trabajo promoverá desde las políticas públicas el trabajo digno y decente en el sector del transporte de pasajeros y de carga, y velará desde la inspección laboral por la garantía y respeto de los derechos laborales de los operadores de equipo de transporte o conductores, incluyendo el derecho de asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga.

**ARTÍCULO 43º. Programa de primer empleo y programa de último empleo.** El Ministerio de Trabajo o 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 Superior (Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias o 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 presente Ley.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia 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 presente Ley.

## CAPÍTULO V
## MEDIDAS PARA EL USO ADECUADO DE LA TERCERIZACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

**ARTÍCULO 44°. Contratistas y Subcontratistas.** Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.**

1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.
2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

**ARTÍCULO 45°. Empresas de Servicios temporales.** Adiciónese cuatro parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

**Parágrafo 1.** Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo o cumplida la condición estipulada en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa específica que dio origen a alguno de los del servicios requeridos subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar dicho servicio especifico con la misma o contratarlo con diferente Empresa de Servicios Temporales.

**Parágrafo 2.** Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del parágrafo 1, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria, previa declaración de autoridad judicial.

**Parágrafo 3.** En el evento de que la empresa de servicios temporales trasgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras,

podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata el artículo 82 de la Ley 50 de 1990.

**Parágrafo 4**. En el contrato con el trabajador en misión, se debe establecer la causa que dio lugar a su vinculación.

**Parágrafo 5.** Las empresas de servicios temporales, en el manejo de los trabajadores en misión, podrán realizar cotizaciones a seguridad social a tiempo parcial.

**ARTÍCULO 46°. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.** Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

**Parágrafo**. El Ministerio de Trabajo adelantará una estrategia de cambio cultural en las empresas para promover que la jornada flexible contemplada en este artículo no recaiga principalmente en las mujeres.

**ARTÍCULO 47°. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.** Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL**. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil 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 o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada con cargo al Sistema Nacional de Cuidado. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita."

**ARTÍCULO 48°. Licencia de Paternidad** Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**"PARÁGRAFO 2.** La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a tres (3) semanas en el 2026, así: en el 2025 subirá a dos punto cinco (2.5) semanas, en 2026 llegará a tres (3) semanas.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la Ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.

Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor".

Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente parágrafo.

La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses.

**ARTÍCULO 49°. Obligaciones especiales del empleador.** Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

13. 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 de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
14. 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, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.
15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.
16. 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 con identidades de género diversas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (01) trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señalada~~s~~ en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

    El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

    El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen".

**Parágrafo.** En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

**ARTÍCULO 50°. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado.** El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo y Ministerio del Interior o quién haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV, creará, reglamentará e implementará el programa de convenios laborales con enfoque diferencial, de género, étnico y de Derechos Humanos para las víctimas del conflicto armado con las diferentes unidades contratantes del Estado dentro de los doce (12) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.

El programa será destinado para promover y fomentar el empleo formal de las víctimas del conflicto armado, y contribuir con la erradicación de la pobreza y el trabajo decente de esta población.

**Parágrafo**. Las entidades públicas y contratistas de proyectos financiados con recursos públicos procurarán, contar con un mínimo del 10% de sus puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región donde se ejecuten, priorizando víctimas del conflicto armado, municipios (PDET) y (ZOMAC).

## CAPITULO VII
## MEDIDAS PARA LA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES

**ARTÍCULO 51°. Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul.** Los empleos verdes y azules tienen como propósito proteger, preservar o 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, así como promover acciones para enfrentar los efectos e impactos negativos del cambio climático.

El Ministerio de Trabajo, en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, fijará, en el término de doce
(12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley y en consonancia con la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, generarán los lineamientos técnicos para la promoción y creación de empleos

verdes y azules y la transición justa con enfoque territorial, étnico, campesino y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.

La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad.

**ARTÍCULO 52°. Incentivos al Empleo Verde y Azul.** El Ministerio del Trabajo, en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, reglamentará los incentivos para las empresas que formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul.

El Ministerio del Trabajo reglamentará los incentivos en un plazo de 6 meses.

**ARTÍCULO 53°. Formación para la promoción de empleos verdes y azules.** El Ministerio del Trabajo a través del SENA formará y capacitará a los trabajadores y trabajadoras en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos.

Esta capacitación se direccionará especialmente a:

a) Trabajadores y trabajadoras de los sectores económicos donde existe predominancia en su proceso de transición a empleo verde y azul, o se identifiquen posibles cierres por los procesos de transformación;
b) Como una medida correctiva con enfoque diferencial y de género que permita elevar la participación de las mujeres, los jóvenes y adultos mayores en estos nuevos empleos verdes y azules para la transición justa. Estos procesos formativos también se destinarán a grupos de mujeres y otros grupos en condición de vulnerabilidad que actualmente se encuentren desempleados o en informalidad.

**ARTÍCULO 54°. Modalidades de Teletrabajo.** Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 2°. *Definiciones.*** Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:

1. **Teletrabajo.** Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

a) **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar, el cual puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador, para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
b) **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades son las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, sin limitarse a estas y demás medios informáticos o análogos.
c) **Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
d) **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad de los mismos tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

2. **Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios, sin limitarse a estas y demás medios informáticos o análogos.

**Parágrafo.** Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) deberán garantizar, en todo momento, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los teletrabajadores en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, implementando acciones de monitoreo continuo sobre las condiciones en las que desempeñan sus labores. Con el fin de preservar la salud física y mental de esos, se deberán adoptar medidas, que, sin ser exhaustivas, incluyan:

a) La verificación de la adecuada instalación y ergonomía de los puestos de trabajo.
b) La evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral.
c) La identificación y gestión de prácticas, procesos o situaciones que generen riesgos propios de la actividad. Asimismo, las ARL deberán promover acciones de intervención para la protección integral de los teletrabajadores, garantizando ambientes seguros y saludables conforme a la normatividad vigente.

**ARTÍCULO 55°. Auxilio de Conectividad.** Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.

**Artículo 6 A de la ley 1221. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.** El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte durante el tiempo que el teletrabajador ejerza las actividades para las cuales fue contratado. En todo caso, los telebrajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 278 de 1996. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

El auxilio de conectividad tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.

**ARTÍCULO 56°. Garantías Laborales, Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores.** Adiciónense unos numerales al artículo 6 de la Ley 1221 de 2008:

13. Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.

14. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.

15. La ARL deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.

**ARTÍCULO 57°. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.** Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad de internet y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin.

**ARTÍCULO 58º. Entornos laborales flexibles.** El empleador o empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, de compañía emocional y de servicio, circunscribiéndose los mismos a perros y gatos, con la finalidad de mejorar la accesibilidad de las personas con discapacidad y para mejorar la salud mental, medida que permitirá brindar compañía, guía, protección y apoyo.

**ARTÍCULO 59°. Protección laboral ante la automatización de actividades.** En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de automatización, tienen derecho a:

1. Ser integrados de manera prioritaria en una ruta de capacitación y reubicación laboral al interior de la empresa en los puestos de trabajo habilitados en el marco de los procesos de automatización, siempre y cuando sea posible o exista la necesidad de personal o de servicio.

2. En caso de no ser procedente la reubicación laboral conforme la ruta prevista en el numeral 1, tendrán derecho al reconocimiento de la indemnización de ley por despido sin justa causa, así como integrar una lista de trabajadores que tendrán derecho a ser contratados de manera preferente por la empresa dentro del año siguiente a su retiro, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido y el cargo se encuentre vacante.
3. La persona que sea retirada de su empleo con ocasión a un proceso de automatización ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

**Parágrafo 1.** El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.

**Parágrafo 2.** El empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos, de conformidad con la normatividad vigente, para lo cual deberá darse respuesta dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la radicación de la solicitud.

**Parágrafo 3.** El Ministerio del Trabajo deberá apropiar con suficiencia los recursos presupuestales necesarios para adelantar planes de adaptación laboral y reconversión productiva en el territorio nacional, a fin de garantizar la continuidad del derecho al trabajo de los afectados o reemplazados por la automatización de actividades. Será responsabilidad de la cartera reportar, durante el primer trimestre de cada anualidad ante las Comisiones Económicas y Séptimas del Congreso de la República, un balance de los planes de adaptación laboral y reconversión productiva implementados, tanto en los recursos apropiados como en logros alcanzados.

**ARTÍCULO 60°. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética.** Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad debe contar con un plan de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados.

El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:

1. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el proceso de transición, de descarbonización, o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación.
2. Posibilidades de reubicación laboral en áreas en las cuales cumplan con el perfil requerido, siempre que exista la necesidad de personal, o en su defecto planes de retiro voluntario.
3. Planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, los cuales se podrán realizar con apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje y las cámaras de comercio.
4. Financiación de un fondo que promueva la diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo, que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía, cooperativa solidaria, popular y comunitaria. Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas y la decisión de los extrabajadores y contratistas de asociarse.

**Parágrafo 1.** Las personas que se vean afectadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

**Parágrafo 2**. En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de los trabajadores de las empresas contratistas que se vieren afectadas, siempre y cuando exista la necesidad del servicio y las personas cumplan con el perfil requerido en el cargo.

**Parágrafo 3.** El Ministerio del Trabajo Integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por descarbonización y transición energética y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado.

**Parágrafo 4.** El Gobierno Nacional en cabeza de las Entidades que considere, podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para coadyuvar en el buen desarrollo y cumplimiento del plan de cierre y protección de derechos laborales establecido en el presente artículo.

**Parágrafo 5.** El fondo al que se hace referencia en el numeral 4 se creará en el marco de las obligaciones sobre responsabilidad social empresarial y no aplican para micro y pequeñas empresas.

**ARTÍCULO 61º. Promoción del Trabajo Sostenible.** Las empresas deberán adoptar prácticas laborales sostenibles que minimicen el impacto ambiental de sus operaciones. Esto incluye la optimización del uso de recursos naturales, la reducción de emisiones de carbono en el lugar de trabajo, y la implementación de programas de reciclaje y eficiencia energética. Las empresas deberán reportar anualmente sus avances en sostenibilidad laboral a las autoridades pertinentes, y se fomentará la capacitación de los trabajadores en prácticas sostenibles.

**TITULO III**
**LIBERTAD SINDICAL Y CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES**

**CAPÍTULO ÚNICO**
**GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y FOMENTO A LA UNIDAD SINDICAL**

**ARTÍCULO 62°. Garantías del derecho de Asociación sindical.** Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.**

**1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.**

Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados:

a) **Permisos Sindicales.** Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.
Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.
b) **Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo**. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.
c) **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores**. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.
d) **Protección contra actos de discriminación**. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales.

**2. Conductas antisindicales**

a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;
b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;
c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;
d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.
e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;ç
f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;
g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados, que tengan por efecto afectar el ejercicio de la libertad sindical;
h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;
i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;
j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;

**Parágrafo.** En la resolución de situaciones que involucren prácticas antisindicales de que trata el presente artículo se deberá garantizar el debido proceso, defensa y contradicción.

**ARTÍCULO 63°. Medida complementaria a los estatutos.** Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración de reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

**ARTÍCULO 64°. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones.** Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector.

Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual, población étnica y personas con discapacidad.

**ARTÍCULO 65°. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace**. El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo desarrollarán los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores y trabajadoras cuyos contratos especiales requieran de un trato particular a fin de que puedan realizar de manera efectiva pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de más de un empleador. Para tal efecto, deberán reglamentar lo dispuesto en el presente artículo en un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley.

**Parágrafo**. El Gobierno Nacional, reglamentará, en un plazo no mayor a seis (06) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los mecanismos que faciliten y garanticen la afiliación al sistema de seguridad social el empleador agropecuario y sus trabajadores dependientes. Estos mecanismos deberán permitir que el empleador agropecuario acceda de manera ágil, directa y gratuita.

**ARTÍCULO 66°. Reintegro de aportes estatales y reducción de la sanción por restitución de aportes estatales en los procesos adelantados en relación con los programas de apoyo del Gobierno nacional.** El Reintegro de los aportes estatales otorgados por el Gobierno nacional en los Programas de Apoyo al Empleo Formal -PAEF, Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP y Programa de Apoyo a las Empresas Afectadas por el Paro Nacional-PARO, deberá incluir el valor indexado asociado al IPC acumulado al año de la restitución, sin que haya lugar a intereses moratorios, incluyendo las restituciones que se efectúen durante las labores de fiscalización que adelante la UGPP en la verificación del cumplimiento de los requisitos por parte de los beneficiarios de los aportes estatales.

La sanción por devolución improcedente de que trata el artículo 670 del Estatuto Tributario aplicable a estos procesos, se reducirá al veinte por ciento (20%), siempre que no se haya notificado resolución sancionatoria y se devuelva el aporte total recibido en forma indebida de acuerdo con lo establecido en el inciso anterior o el propuesto en el pliego de cargos en los términos señalados en el presente artículo, de acuerdo con el procedimiento que para tal efecto establezca la UGPP.

**ARTÍCULO 67°. Acompañamiento a micros y pequeñas empresas y formalización laboral**. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas, así como un programa para promover la formalización laboral, con miras a garantizar la implementación de la presente Ley.

**ARTÍCULO 68°. Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad.** Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud, siempre y cuando pertenezca a la población en pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad, I conforme a lo establecido en el artículo 242 de la Ley 1955 de 2019 o las normas que la sustituyan o complementen. Lo anterior, sin que ello signifique que no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo. Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.

**Parágrafo**. Este tipo de vinculación, no generará modificaciones en la calificación que los trabajadores tengan en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno Nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales ya sean beneficiarios.

**ARTÍCULO 69°. Ruta de Empleabilidad.** El Ministerio del Trabajo a través de la Unidad de Servicio Público fomentará un programa para la promoción de la empleabilidad a través del cual se creen los servicios de gestión y colocación de empleo específicos para aquellas personas que culminen, aprueben y se titulen o certifiquen en programas de cualificación del Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo, para fortalecer la transición de los procesos educativos al sistema laboral.

Este programa será socializado en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y ante dicho espacio se presentará un informe anual sobre el cumplimiento de metas y medición de impacto.

**Parágrafo.** Mediante el programa para la promoción de la empleabilidad se tendrán en cuenta los enfoques de género, intersectorialidad, territorialidad e inclusión de población étnica y de las personas con discapacidad y personas con responsabilidades familiares del cuidado. Los servicios de empleabilidad incluyen programas de colocación y reubicación del adulto mayor trabajador.

**ARTÍCULO 70.** Las disposiciones contenidas en los artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 de la presente Ley comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación e implementación allí señaladas.

**ARTÍCULO 71°. Vigencia.** La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.

**ARTÍCULO 72°. Derogatorias.** La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga los 8 apartados 1 y 2 de la Ley 6ª de 1945, literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 de la Ley 789 de 2002, y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta Ley.

**NORMA HURTADO SÁNCHEZ**
Senadora de la República

**Comisión Séptima Constitucional Permanente**

**LA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA.** - Bogotá D.C., a los once (11) días del mes de marzo del año dos mil veinticinco (2025) - En la presente fecha se autoriza la **publicación en Gaceta del Congreso de la República**, **Informe** de Ponencia para primer debate, y texto propuesto, así:

**INFORME DE PONENCIA PARA:** PRIMER DEBATE
**NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY**: PROYECTO DE LEY No. 311/2024 SENADO, 166/2023 CÁMARA ACUMULADO CON 192/2023 CÁMARA Y 256/2023 CÁMARA
**TITULO**: "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"
**INICIATIVA** MINISTRA DEL TRABAJO DRA GLORIA INES RAMIREZ RIOS, H.S. GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER
RADICADO: EN SENADO: **06-11-2024** EN COMISIÓN:**14-11-2024** EN CÁMARA: **24-08-2023**

**PUBLICACIONES – GACETAS**

| TEXTO ORIGINAL | PONENCIA 1ºDEBATE CÁMARA | TEXTO DEFINITIVO COM VII CAMARA | PONENCIA 2ºDEBATE CÁMARA | TEXTO DEFINTIVO PLENARIA CÁMARA | PONENCIA 1ºDEBATE SENADO | TEXTO DEFINITIVO COM VII SENADO | PONENCIA 2ºDEBATE SENADO | TEXTO DEFINTIVO PLENARIA SENADO |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **92 Art Gaceta** 1152/2023 | **Positiva 98 Art Gaceta** 1662/2023<br>**Archivo Gaceta** 1763/2023<br>**Alternativa 105 Art Gaceta** 1758/2023 | **81 Art** 1162/2024 | **Positiva 98 Art Gaceta** 1162/2024<br>**Archivo Gaceta** 1167/2024 | 1900/2024 | **83 Art** 2250/2024 | | | |

**PONENTES PRIMER DEBATE**

| HH.SS. PONENTES | ASIGNADO (A) | PARTIDO |
|---|---|---|
| FERNEY SILVA IDROBO | COORDINADOR | COLOMBIA HUMANA |
| FABIAN DIAZ PLATA | COORDINADOR | ALIANZA VERDE |
| MIGUEL ANGEL PINTO HERNANDEZ | COORDINADOR | LIBERAL |
| MARTHA PERALTA EPIEYÚ | PONENTE | MAIS |
| BERENICE BEDOYA PEREZ | PONENTE | ASI |
| OMAR DE JESUS RESTREPO | PONENTE | COMUNES |
| ANA PAOLA AGUDELO GARCIA | PONENTE | MIRA |
| NORMA HURTADO SANCHEZ | PONENTE | DE LA U |
| ESPERANZA ANDRADE SERRANO | PONENTE | CONSERVADOR |
| LORENA RIOS CUELLAR | PONENTE | COLOMBIA JUSTA Y LIBRES |
| HONORIO MIGUEL HENRIQUEZ PINEDO | PONENTE | CENTRO DEMOCRATICO |
| WILSON NEBER ARIAS CASTILLO | PONENTE | POLO DEOCRATICO ALTERNATIVO |

Lo anterior, en cumplimento de lo ordenado en el inciso 5º del artículo 2º de la Ley 1431 de 2011.

**NÚMERO DE FOLIOS:** CIENTO TREINTA Y DOS (132)
**RECIBIDO EL DÍA:** 11 DE MARZO DE 2025
**HORA:** 12: 56 PM

El secretario,

**PRAXERE JOSÉ OSPINO REY**
Secretario General Comisión Séptima