



Observatorio  
Laboral

Pontificia Universidad Javeriana



Pontificia Universidad  
JAVERIANA  
Colombia



Corporación  
Excelencia en la Justicia

## Comentarios al Texto Definitivo del PL

“Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno.”

Noviembre 2024



**Serie Documentos de Trabajo 2023**  
**Edición digital Noviembre de 2024.**

### **Observatorio Laboral**

Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana  
Cra. 7 No. 40-62 Bogotá, Colombia- Tels: (571) 320 8320 Ext. 2379 - 2428  
Corporación Excelencia en la Justicia  
Calle 94a No. 13-59 Of. 403 Bogotá, Colombia- Tels: (571) 312-4574579

### **Autores**

Iván Jiménez Uribe  
Juliana Morad acero.  
Carlos Prieto Monroy  
Mauricio Salazar Saénz

### **Dirección Observatorio Laboral**

Juliana Morad Acero, Carlos Barco Alzate y Hernando Herrera Mercado.



## **Comentarios al Texto Definitivo aprobado en plenaria de Cámara de Representantes. Proyecto de Ley 166 de 2023 acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 y el 256 del mismo año “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno.”**

Este documento presenta comentarios de cada artículo aprobado en la Cámara de Representantes en el marco de la reforma laboral, abordando las preocupaciones que estos cambios generan en el mercado laboral colombiano. Iniciamos con una introducción basada en datos clave que ilustran algunos puntos críticos: anticipamos que el incremento de costos laborales tasados sobre el salario mínimo –incluyendo el pago de salarios, jornadas dominicales, nocturnas y prestaciones sociales– podría afectar negativamente la formalización del empleo y la creación de empleos formales, especialmente en sectores con altos niveles de informalidad.

En Colombia, los salarios se han concentrado cada vez más en el salario mínimo, lo cual refleja un estancamiento en la distribución de ingresos y evidencia que los incrementos del mínimo no han llevado a un aumento en los salarios promedio, sino que han impulsado una mayor proporción de trabajadores a ganar exactamente esa cantidad. Esto significa que los aumentos de costos no contribuirán a mejorar los ingresos generales, sino a consolidar aún más esta concentración en el mínimo, reduciendo el porcentaje de trabajadores que ganan más. Además, la informalidad es particularmente alarmante en ciertos sectores, como la agricultura y los servicios de alojamiento y comida, donde la ausencia de cotización a pensiones supera el 60% y, en algunos casos, alcanza hasta el 80%. La informalidad en estos sectores, que ya enfrenta una fuerte precarización, podría agravarse con mayores costos laborales.

En este documento, los lectores también podrán identificar que hemos evaluado diversos artículos que, a nuestro juicio, deberían formar parte de políticas públicas en lugar de estar incluidos en el Código Sustantivo del Trabajo. Consideramos que ciertos temas, como aquellos relacionados con incentivos y mejoras sociales, tienen un impacto transversal que sería más efectivo en el ámbito de la política pública, donde pueden desarrollarse con mayor flexibilidad y adaptación a las necesidades del contexto. Sin embargo, también reconocemos el valor de algunas disposiciones y apoyamos, por ejemplo, la extensión de la licencia de paternidad, que consideramos un avance significativo hacia la equidad de género y el bienestar familiar.

Este análisis se basa en investigaciones previas del Observatorio Laboral y Fiscal, y busca ofrecer una contribución sólida al debate en el Senado. Esperamos que los datos y argumentos expuestos aquí ayuden a entender cómo los cambios propuestos pueden influir en el empleo y en la distribución de ingresos, y que contribuyan a una discusión informada sobre el impacto de la reforma en la economía laboral y en la sostenibilidad del empleo en Colombia.

### **Introducción**

En 2013, los trabajadores en Colombia ganaban, en promedio, 1.39 veces el salario mínimo vigente en ese año; sin embargo, en 2023 esta proporción se redujo ligeramente a 1.37 veces el salario mínimo. Este estancamiento en los salarios promedio en relación con el mínimo sugiere





que la economía colombiana ha tenido avances limitados en la mejora de los ingresos laborales. A pesar de los incrementos nominales en el salario mínimo, el umbral sigue siendo tan relevante como hace una década. Más aún, en lugar de observar un crecimiento en los ingresos promedio que aleje a los trabajadores de este mínimo, los salarios continúan agrupados en su proximidad, en lugar de acercarse a un nivel que los duplique.

Al examinar la distribución de los ingresos, se observa que el porcentaje de trabajadores que ganan menos del mínimo se ha mantenido constante en el tiempo, mientras que el porcentaje de aquellos que perciben exactamente el salario mínimo ha crecido. En contraste, quienes ganan entre el salario mínimo y hasta tres veces este valor han disminuido, reflejando una tendencia de concentración salarial en el mínimo. En vez de mejorar el nivel salarial general, los incrementos del salario mínimo han generado un fenómeno en el que cada vez más personas perciben ese mismo ingreso, lo que indica que los aumentos no han incentivado un alza en el promedio general, sino que han intensificado la dependencia de la economía en un único nivel salarial.

Este patrón plantea interrogantes sobre la capacidad de las empresas, en particular las pequeñas y medianas, para ofrecer salarios más altos y sostenibles. La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) de 2023 revela además que, en la mayoría de los sectores, salvo en el inmobiliario, de seguros y de comunicaciones, los salarios en la informalidad (definida como la falta de cotización a pensiones) están predominantemente por debajo del salario mínimo. Esto resalta que el mínimo, más que un punto de partida, opera en muchos casos como un techo salarial, limitando el crecimiento de los ingresos.

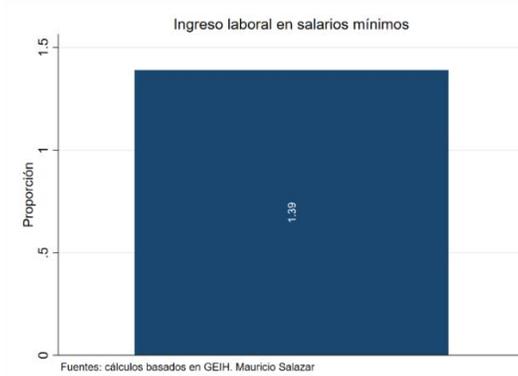
Este análisis es crucial para evaluar el impacto de cualquier incremento en los costos laborales, ya sea mediante aumentos salariales, la retribución de la jornada nocturna o dominical, debido a que todos estos gastos se calculan, como mínimo, sobre el salario mínimo legal. Dado que los salarios promedio están estrechamente ligados al mínimo, cualquier aumento en este elevará también los costos derivados, incluyendo prestaciones sociales, vacaciones y pagos de seguridad social, que se liquidan sobre la base de los ingresos salariales. La alta dependencia del salario mínimo implica que incluso pequeños ajustes pueden traducirse en costos adicionales significativos para las empresas.

Para sectores con alta informalidad, como el agrícola y el de alojamiento y comida, donde la mayoría de los trabajadores reciben menos del salario mínimo, un aumento en este monto amplifica el impacto en los costos. Esto puede representar un desafío financiero considerable para las empresas de sectores con márgenes reducidos y menos capacidad para absorber costos adicionales. En particular, las pequeñas y medianas empresas, que representan una proporción significativa del tejido empresarial colombiano, enfrentan limitaciones para asumir estos aumentos sin tener que trasladarlos a precios o reducir su fuerza laboral.

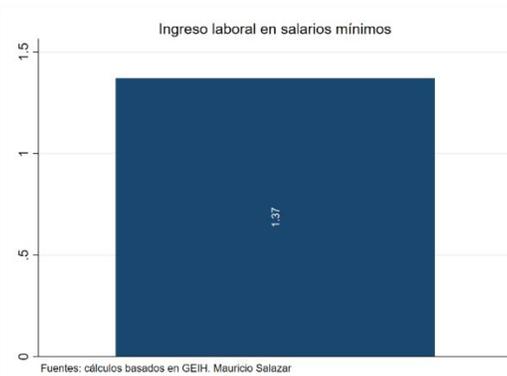
Por tanto, entender la concentración de los ingresos en el salario mínimo es esencial para prever el efecto de los cambios legislativos en el conjunto de obligaciones económicas de las empresas, que van más allá del salario base e incluyen los costos indirectos de seguridad social y prestaciones. **La sensibilidad de estos sectores ante los incrementos en los costos laborales exige una evaluación detallada para evitar efectos no deseados, como el aumento de la informalidad o la presión sobre las empresas menos competitivas, lo cual impactaría tanto en la sostenibilidad empresarial como en la estabilidad laboral de los trabajadores colombianos.**



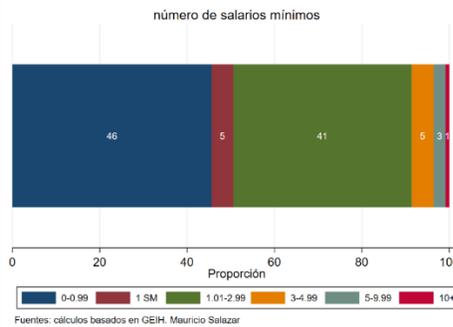
**Gráfica 1 Ingreso promedio en Colombia para 2013 calculado sobre el mínimo.**



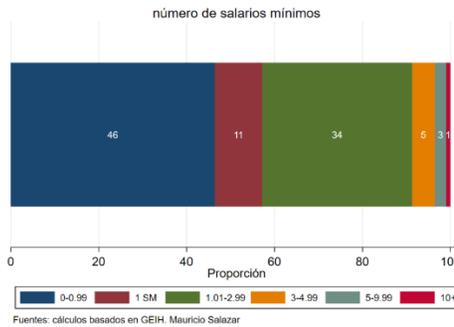
**Gráfica 2 Ingreso promedio en Colombia para 2023 calculado sobre el mínimo.**



**Gráfica 3 distribución de ingresos en Colombia para 2013 calculados sobre el mínimo.**



**Gráfica 4 distribución de ingresos en Colombia para 2023 calculados sobre el mínimo.**



**Tabla 1 comparación de medias salariales en 2023, diferenciando salarios de quienes cotizan y quienes no cotizan a pensión.**

SECTOR	COTIZA A PENSIONES		
	No	Sí	Total
No informa	830794.8	2177844	1105283
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	720542.2	1599537	838903.3
Explotación de minas y canteras	827574.7	3576096	2109180
Industria manufacturera	843322.3	2007315	1458591
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos	485631.1	2768618	1924872
Construcción	980553.5	2087643	1348228
Comercio y reparación de vehículos	910601.4	2145737	1369772
Transporte y almacenamiento	920619.5	1917543	1274198
Alojamiento y servicios de comida	808975.3	1833873	1020663
Información y comunicaciones	1663130	3981845	3712414





Actividades financieras y de seguros	1281339	3665125	3402793
Actividades inmobiliarias	1720194	1862418	1841060
Actividades profesionales, científicas y técnicas y servicios administrativos	890929.1	2752542	1957069
Administración pública y defensa, educación, y atención de la salud humana	953300.6	3088598	2869229
Actividades artísticas, de entretenimiento, recreación y otras actividades de servicio	797495.9	2172943	1135370
Total	848048.4	2521883	1577788

Fuente: GEIH 2023, elaborada por Juliana Morad

La informalidad en Colombia, entendida como la falta de cotización a pensiones, muestra una incidencia crítica en varios sectores: más del 60% en sectores como el agrícola, y en alojamiento y comida, donde alcanza incluso el 80%. Este alto nivel de informalidad en ciertos sectores subraya la vulnerabilidad de los trabajadores y la limitada capacidad de estas industrias para cumplir con la normativa laboral completa.

Ante cualquier aumento en los costos laborales —como incrementos salariales, recargos por jornada nocturna o dominical, y ajustes en las prestaciones sociales— existe el riesgo de que la informalidad se profundice, especialmente en estos sectores sensibles. Si los empleadores, especialmente pequeñas y medianas empresas, perciben los costos adicionales como insostenibles, pueden recurrir a estrategias de contratación menos formales o incluso reducir sus plantillas para evitar esos gastos.

Dado que el impacto de los costos laborales se calcula sobre el salario mínimo, el incremento afectará tanto los salarios como las prestaciones sociales (como cesantías, vacaciones, y afiliaciones a salud y riesgos laborales). En sectores con informalidad estructuralmente elevada, un aumento en estos costos podría no solo restringir la capacidad de contratación formal, sino también agravar la precariedad de los empleos. Esto haría que la tasa de informalidad aumente aún más, profundizando la brecha entre trabajadores formales e informales y afectando a un mayor número de colombianos en términos de estabilidad, protección social y bienestar económico.

Tabla 2. Tasa de informalidad pensional por sector para 2023

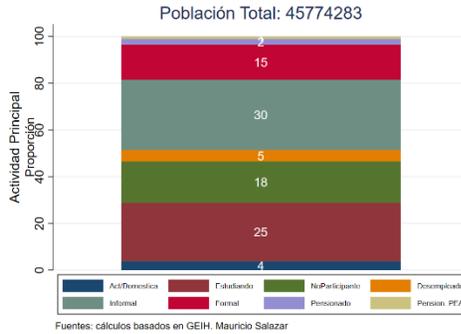
Sector	
No informa	.4678738
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	.8714387
Explotación de minas y canteras	.5336316
Industria manufacturera	.4816991
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos	.3712104
Construcción	.6665295
Comercio y reparación de vehículos	.6401744
Transporte y almacenamiento	.6429693
Alojamiento y servicios de comida	.8001138
Información y comunicaciones	.1163339
Actividades financieras y de seguros	.108433
Actividades inmobiliarias	.1631757
Actividades profesionales, científicas y técnicas y servicios administrativos	.422554
Administración pública y defensa, educación, y atención de la salud humana	.1021022



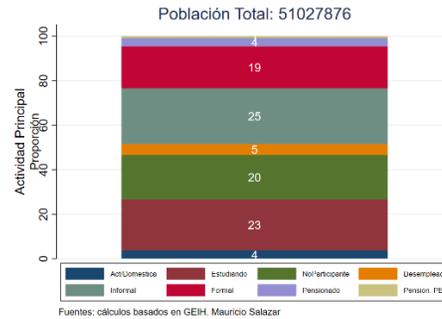
Actividades artísticas, de entretenimiento, recreación y otras actividades de servicio	.7536679
Total	.5692361

Fuente: GEIH 2023, elaborada por Juliana Morad

**Gráfica 5 distribución de actividad principal en Colombia para 2013.**



**Gráfica 6 distribución de actividad principal en Colombia para 2023.**



En el marco de la reforma laboral, resulta interesante observar que, en los años 2013 y 2023, aproximadamente el 45% de la población mayor de 15 años participaba en el mercado laboral, con tasas de ocupación del 45% y 44%, respectivamente. Aunque la tasa de empleo ha mantenido relativa estabilidad, se destaca un aumento en la formalidad laboral y una disminución en la informalidad, reflejando un cambio positivo probablemente vinculado a políticas laborales y al crecimiento económico. Entre las medidas regulatorias laborales que favorecieron esta evolución se encuentran la **Ley 1562 de 2012** y el **Decreto 2616 de 2013**. Estas normativas no solo redujeron los costos de cotización a la seguridad social, sino que también permitieron la cotización a pensiones de manera semanal, ajustándose a los días efectivamente trabajados en el mes.

El aumento en la formalización laboral implica una mayor protección y estabilidad para los trabajadores, ya que fortalece el sistema de seguridad social y beneficia a la población al garantizar derechos como el acceso a una pensión en la vejez. Este avance, impulsado por un marco regulatorio que incentiva la formalidad, sienta bases sólidas para la consolidación de un sistema de protección social más inclusivo y sostenible en el largo plazo.

**Artículos comentados del presente proyecto de Ley que modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno:**

Artículos:	Comentarios:
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 ("Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones."), Ley 789 de 2002 ("Por la cuál se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social	Si bien el objeto de la Ley es realizar una reforma a algunas de las disposiciones laborales vigentes, lo cierto es que no genera incentivos para la formalización del empleo. La reforma, parte de un error conceptual y es asumir que el contrato de trabajo es la única forma de contribuir a obtener trabajo digno, decente y con acceso a la seguridad social. A nivel internacional, este debate ya está



<p>y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.") las normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, el incentivo al empleo formal, 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.</p>	<p>medianamente superado, pues si bien se entiende que el contrato de trabajo ha sido una forma dominante de vinculación de la fuerza de trabajo desde la segunda revolución industrial, la cuarta revolución industrial representa nuevos retos en materia de empleabilidad y protección social del trabajo.</p> <p>De esta manera, la Organización Internacional del Trabajo incluye dentro del trabajo decente cuatro principios: 1. Fortalecimiento del Tejido Empresarial y Generación de Empleo; 2. Normas y Derechos Fundamentales en el Trabajo como son la protección del trabajo como actividad humana, la libertad de asociación, la no discriminación, la eliminación del trabajo infantil y el trabajo seguro y saludable; 3. La Protección Social para Toda la Población; y 4. Gobernanza y Diálogo Social a través de un diálogo tripartito, multidireccional y multidimensional y continuo para todos los actores del mundo del trabajo.</p> <p>En éste sentido, el objeto listado en el artículo 1 de la Reforma Laboral aprobada en plenaria de la Cámara de Representantes, no refleja el contenido del resto de la reforma, pues realmente su enfoque no está diseñado para la generación de empleo y la protección del tejido empresarial y si bien contiene elementos de derechos fundamentales en el trabajo, únicamente los contiene para las vinculaciones mediante contrato de trabajo, olvidando que existen múltiples modalidades de trabajo como el trabajo independiente, cooperativo o colaborativo, este último muy incipiente en Colombia con el advenimiento de las economías digitales. A su vez, olvida que el objetivo debe ser traer protección social para toda la población trabajadora y no solo la que se vincula con contrato de trabajo y limita la concepción del diálogo social a una negociación reglada entre organizaciones sindicales y empresas, sin atender el diálogo tripartito o realidades como la multiplicidad de organizaciones sindicales en Colombia o la baja tasa de representación que los sindicatos significan para la población trabajadora en general.</p>
<p><b>ARTÍCULO 2. RELACIONES QUE REGULA:</b> Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	<p>El artículo contiene cambios particularmente en lo que respecta al sector público. En este sentido, introduciría a todas las entidades públicas al modelo de negociación colectiva aquí presente,</p>



<p>“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. 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”.</p>	<p>desatendiendo los modelos regulatorios ya existentes para servidores públicos con vinculación legal y reglamentaria con el estado y desconociendo que la negociación colectiva del sector público por naturaleza está limitada debido a apropiaciones presupuestales y a instancias de gobernabilidad o administración de poderes públicos.</p>
<p>ARTÍCULO 3. RESTRICCIÓN DE INAPLICABILIDAD. Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“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, en concordancia con el principio de favorabilidad laboral.</p>	<p>Este artículo también representa un cambio para el sector público, pues invita a que se apliquen las reglas del Código Sustantivo del Trabajo para todos los servidores públicos, lo que podría conllevar a escenarios de mayor conflictividad y difícil aplicación, como por ejemplo que un servidor público de libre nombramiento y remoción o que un empleado público miembro de una corporación electoral, pueda ser protegido y mantenido en su cargo por vía de un fuero de estabilidad reforzada que limite las facultades de la administración o de la misma población al elegir. Sin duda, por técnica legislativa, tanto para el artículo anterior, como para este, sería mejor que se hiciera una reforma laboral al régimen del servidor público directamente y no una remisión a las disposiciones laborales del sector privado.</p>
<p>ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS. La finalidad primordial de este Código es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible la justicia 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 involucrado. <del>dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.</del></p>	<p>El artículo contempla un cambio, pues desaparecerían los principios de coordinación económica y equilibrio social, que además eran originalmente el principio fundamental de interpretación de las normas laborales del sector privado. Sin embargo, y a pesar de su exclusión, se incluyen principios constitucionales e internacionales que de tiempo atrás se vienen aplicando en discusiones judiciales.</p>



<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>I. Igualdad de oportunidades;</li><li>II. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;</li><li>III. Estabilidad en el empleo;</li><li>IV. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;</li><li>V. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;</li><li>VI. <del>Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;</del> 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</li><li>VII. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;</li><li>VIII. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;</li><li>IX. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.</li></ol> <p>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.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 5. CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.</b> Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“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</p>	<p>El artículo incluye como novedad el preaviso para la renuncia del trabajador y prohíbe la imposición de sanciones por no respetar el preaviso. La realidad, es que lo que podrían acordar las partes no debería ser una sanción para el trabajador, sino la posibilidad de que éste asuma los perjuicios que ocasione su renuncia cuando no respete los términos del preaviso y no cuente con una justa causa para terminar el contrato como se señala en el parágrafo.</p>



<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador 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 perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador”.</p>	<p>En relación con la posibilidad de acudir a los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, valdría la pena que en futuros ejercicios legislativos se desarrollen mecanismos como la amigable composición o la mediación como mecanismos para la solución efectiva de conflictos laborales a nivel individual y/o colectivo.</p>
<p>Artículo 6. “ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO</p> <p>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.</p> <p>Podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:</p> <p>Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito,</p>	<p>El artículo presenta algunos cambios respecto de la legislación actual, pues de un lado permite la suscripción hasta por cuatro años, aumentando el término máximo actual que es de tres años. La redacción podría generar dudas, si con las prórrogas el contrato supera el término de cuatro años, pues no es clara si la consecuencia sería convertir el contrato a término indefinido. En este sentido, valdría la pena revisar escenarios como el de futbolistas profesionales o profesores universitarios o escolares cuya vinculación normalmente está sujeta a un término fijo que se prorroga indefinidamente.</p> <p>Lo anterior, además protegido por la Corte Constitucional en Sentencia C-588 de 1995 ha mantenido que los contratos a término fijo pueden renovarse indefinidamente y que en el largo plazo el trabajador adquiere un derecho a la renovación del contrato, de modo que el empleador no pueda abusar de la facultad de no renovar. Esta última circunstancia, genera además, indemnizaciones</p>



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

que protegen mucho más al trabajador que las del contrato a término indefinido.

Del presente artículo, también es realmente destacable que se obligue a que los contratos de trabajo por duración de la obra o labor determinada consten por escrito. Esto, en la medida en que permite a las partes contar con claridad sobre el tiempo de duración acordado y garantiza una seguridad sobre los términos acordados.



<p>proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”.</p>	
<p>ARTÍCULO 7: DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“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:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.</li><li>2. La indicación de hechos o conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual <del>podrá</del> deberá ser por escrito <del>e verbal</del>.</li><li>3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas u omisiones del proceso.</li><li>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 o conductas que motivaron el proceso sea verbal, <del>se dejará constancia en la respectiva</del> <del>hará un</del> acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.</li><li>5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la (s) causa (s) o motivo (s) de la decisión.</li></ol>	<p>Es destacable del artículo que trae consigo las instancias del proceso disciplinario de las que ha hablado la Corte Constitucional en Sentencia C-593 de 2014. Sin embargo, parte de una premisa que no es correcta y es que para terminar un contrato de trabajo con justa causa debe siempre adelantarse un proceso disciplinario, circunstancia que es incorrecta, pues las causales del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, no todas refieren a incumplimientos del trabajador. Por ejemplo, carece de sentido práctico pensar en una diligencia de descargos para terminar un contrato de trabajo por el reconocimiento de la pensión de vejez, que es la causal enlistada en el numeral 14 del literal a) del citado artículo. Por otro lado, puede ser errado incluir como principio del debido proceso la intimidad, menos aun cuando dentro de los principios de la ley se busca proteger a las personas de violencias y acosos sexuales en el trabajo. Con dicha inclusión, podría terminar protegiéndose indebidamente un abusador o abusadora sexual en el trabajo, por la vía de que deben protegerle su derecho a la intimidad, aun cuando esta persona no le proteja este derecho a otros trabajadores y trabajadoras. Cabe resaltar, que contrario a lo anterior, uno de los principios procesales más comunes es el de la publicidad, sin perjuicio de que se mantiene la presunción de inocencia y el derecho a la honra y al buen nombre.</p>



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 lo que esté estipulado un término diferente en convención colectiva, laudo arbitral y reglamento interno de trabajo.

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 éste tendrá 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 una persona que represente sus intereses~~ por un profesional del derecho, consultorio jurídico debidamente acreditado o por un representante de organización sindical registrada ante el Ministerio de Trabajo.

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



<p>fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso”.</p>	
<p>ARTÍCULO 8. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN. Una vez cumplida la obligación del artículo 12 de la Ley 1429 de 2010 Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo, 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”.</p> <p>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.</p>	<p>Este artículo resulta relevante de cara a la publicidad del reglamento de trabajo por vías virtuales. Es, sin duda, una actualización normativa necesaria. La fijación en espacios físicos, debería ser evaluada por temas ambientales para evitar impresiones y limitarla a espacios físicos de la Empresa ubicados en espacios en los que los trabajadores no tienen acceso a internet o al espacio virtual en que esté el reglamento.</p>
<p>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:</p> <p>a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. <del>Esta misma protección 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.</del> 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</p>	<p>El artículo contiene errores de ortografía como la expresión “notario” en vez de “notorio” o el “concedió” en vez de “concedió”. A su vez, escapa al artículo que la protección del prepensionable debería ser actualizada pensando en la reforma pensional de la Ley 2381 de 2024. También es discrepante con el fuero de maternidad hoy contemplado tiene duración mientras el embarazo y todo el período de lactancia, pero solamente se exige autorización del Ministerio del Trabajo para terminar el contrato durante el embarazo y las primeras 18 semanas.</p>



<p>fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>c) Persona que padezca una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de 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 notario.</p> <p>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.</p>	
<p>Artículo 10. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas &lt;en situación de discapacidad&gt; y se dictan otras disposiciones, así:</p> <p>Artículo 26D. Reubicación o trabajadora a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado 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</p>	<p>El artículo permite adelantar de mejor manera los principios que se prevén para la terminación de un contrato de trabajo cuando se hace imposible la reubicación o la reincorporación al trabajo de una persona con discapacidad. Lo ideal sería que fuera amparado de una estructura interna del Ministerio del Trabajo capaz de tramitar estos escenarios, pues en la actualidad, se presentan casos de dos o tres años, sin que siquiera el Ministerio del Trabajo haya iniciado el estudio de la documentación presentada por los empleadores, derivando en circunstancias de incertidumbre tanto para empleadores y trabajadores y provocando</p>



<p>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.</p> <p>Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador o 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 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 trabajadora.</p> <p>En aquellos casos en los que el trabajador o trabajadora no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo”.</p> <p>Parágrafo. En ningún caso el empleador podrá someter al trabajador del que trata el presente artículo, a situaciones que desmejoran las condiciones laborales preexistentes.</p> <p>Parágrafo. De cualquier manera en el caso en el que el empleador dentro de su empresa no cuente con cargos de iguales, similares o mejores condiciones para proceder a la reubicación laboral se procederá a la desvinculación del trabajador con autorización respectiva de la oficina de trabajo.</p>	<p>escenarios de discriminación a población en condición de discapacidad.</p>
<p>ARTÍCULO 11. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:</p> <p>“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</p>	<p>El artículo parte de una sola modalidad de evaluación de desempeño que se podría tener que comprender el desempeño funcional o de tarea de las personas. Hoy en día, se evalúan también el desempeño creativo o el desempeño social de los trabajadores, lo que permite que también las personas se destaquen a pesar de no tener los desempeños funcionales o de tarea destacados,</p>



<p>estar directamente relacionados 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 (Decreto único reglamentario del sector trabajo), los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Capacidades y cualificaciones <del>adquiridas</del> requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia <del>por medio de la educación, la formación o la experiencia.</del></li><li>b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.</li><li>c) Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo <del>por las personas,</del> el equipamiento y/o el dinero.</li><li>d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros) 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”.</li></ul>	<p>pues generan valor a las organizaciones de otras maneras.</p>
<p>ARTÍCULO 12. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	<p>Si bien se incluyó una aplicación progresiva del incremento en los tiempos de recargos nocturnos desde las 07:00 p.m. en lugar de las 09:00 p.m. es de resaltar que estos cambios afectan</p>



<p><b>ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</b></p> <p>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.).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00m.).</p> <p>Parágrafo 1. El gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia”.</p> <p>Parágrafo 2. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (06) meses después de la sanción de la presente ley.</p>	<p>principalmente a los pequeños negocios y comercios que probablemente tengan que perder cuota de mercado por estos cambios, en beneficio de las empresas de mayor tamaño, que fácilmente asuman estos cambios en su estructura de costos. Lo anterior, haría perder aún más la competitividad del mercado colombiano, justamente por la protección de modelos oligopólicos en el mercado que dan ventajas a las grandes empresas y entornos muy agresivos con las micro, pequeñas y medianas empresas.</p>
<p><b>ARTÍCULO 13. JORNADA MÁXIMA LEGAL.</b> Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 2101 de 2021, (Reducción de la jornada laboral) el cual quedará así:</p> <p>“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, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.</p> <p>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.</p> <p>Se establecen las siguientes excepciones:</p> <p>a) El empleador y el trabajador o la trabajadora* podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante</p>	<p>El artículo reproduce lo contenido en la Ley 2101 de 2021 pero incluye de nuevo un tope diario de ocho horas, que no tiene sentido práctico, cuando la idea es disminuir la jornada semanal y permitir que de manera flexible las personas pueden tener uno, dos o hasta tres días de descanso en la semana, para mejorar los espacios de eficiencia en el trabajo. Otro cambio relevante es que se incluye de nuevo la jornada familiar, que en la Ley 2101 de 2021 desaparecería con la reducción de la jornada.</p>



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 adolescentes~~ menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los ~~adolescentes~~ menores de edad ~~mayores~~ de 15 y ~~menores~~ de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los ~~adolescentes~~ 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 pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan



<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán 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.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 14. RELACIÓN DE HORAS EXTRAS.</b> Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“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.</p> <p>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.</p>	<p>El artículo incluye especificaciones sobre cómo debería llevarse el registro de horas extra y señala que podría el empleador ser objeto de sanciones, no solo por no entregarlo a una autoridad administrativa, sino a una autoridad judicial. En todo caso, no especifica cuales autoridades administrativas podrían solicitar copia de tales registros, aun cuando se entendería que únicamente podría ser el Ministerio del Trabajo.</p>



<p>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.”</p>	
<p>ARTÍCULO 15. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, (Por el cual, se reforma el código sustantivo del trabajo) el cual quedará así:</p> <p>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.</p> <p>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”.</p>	<p>El artículo incluye una disposición que incluye la posibilidad de que en el sector seguridad y en el sector salud se trabajen más de 12 horas extra semanales, circunstancias que deben ser revisadas desde el punto de vista de la salud de las personas, y limitarse en general a un máximo de 60 horas semanales de trabajo, ya que más de ese número podría ser perjudicial para las personas, incluso, siendo las 60 un tope bastante alto.</p>
<p>ARTÍCULO 16. REMUNERACIÓN—DEL TIEMPO DE—EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del 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.</li><li>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.</li></ol> <p>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</p>	<p>El artículo es importante, porque no solo trae la aplicación gradual del recargo, sino que permite que empleadores y trabajadores acuerden sus días de descanso obligatorio de manera libre y que dicho día de descanso tenga los recargos adicionales si se trabaja. Es un artículo que se adecúa a las dinámicas del trabajo en sectores como turismo o alimentación.</p>



<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <p>A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.</p> <p>A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.</p> <p>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 éste artículo.</p> <p>Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja al recargo del 100%”.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 17. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:</b> Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>“6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:</p> <p>a) el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la ley 403 de 1997</p> <p>b) para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;</p> <p>c) en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose</p>	<p>Es un error enlistar las circunstancias que pueden ser consideradas como grave calamidad doméstica, pues bien ha dicho la Corte Constitucional en Sentencia C-930 de 2009, que tales circunstancias deben ser razonables y adaptables a la realidad de las personas y su vida personal y familiar. Se destaca la inclusión de los permisos para asistir a obligaciones escolares, lo que invita a las empresas a solidarizarse con el trabajador y sus espacios familiares.</p> <p>El descanso semestral por el uso de bicicleta como medio de transporte para el trabajo, puede ser un incremento excesivo de costos, máxime cuando no se exige que sea utilizado todos los días del semestre. A su vez, si bien se quiere incentivar el uso de transportes alternativos, la carga de un mal</p>



como todo suceso personal, familiar, hasta tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, incluyéndose las familias de crianzas 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, ~~en los dos (2) últimos casos,~~ 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, 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;

f) para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos y/o hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar, ~~se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.~~

g) para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole 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

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

transporte público y de la mala movilidad en las ciudades no debería ser asumida por los empleadores.

Por su parte, aunque la implementación de una licencia por condiciones menstruales incapacitantes puede parecer un avance para la equidad de género en el trabajo, existen varias preocupaciones sobre los efectos negativos que podría acarrear.

Una de las principales críticas es que esta licencia podría reforzar los estereotipos de género en el entorno laboral. Al ofrecer una licencia específica para las mujeres por menstruación, algunos temen que las empleadoras puedan considerar que las trabajadoras son menos productivas o más propensas a ausentarse por motivos relacionados con su biología. Esto podría dar pie a una discriminación indirecta, donde las mujeres se vean excluidas de oportunidades laborales importantes, afectando su desarrollo profesional. Además, las mujeres podrían ser vistas como "menos competitivas" que sus colegas masculinos, lo cual podría influir negativamente en sus oportunidades de promoción o ascenso.

Otro problema potencial es que las trabajadoras elijan no aprovechar esta licencia por miedo a ser vistas como menos comprometidas con sus trabajos. En lugar de mejorar el bienestar de las trabajadoras, esto podría llevar a que las mujeres sientan una presión para ocultar o minimizar sus síntomas menstruales para evitar ser estigmatizadas, lo que podría perpetuar la falta de apoyo para su salud física y emocional.

Además, estudios previos sobre la licencia de maternidad indican que los permisos laborales asociados a la salud femenina, como la licencia menstrual, podrían tener efectos similares en la empleabilidad y los salarios de las mujeres. En países como Taiwán y EE. UU., se ha observado que la licencia de maternidad incrementa los costos laborales, lo que reduce la probabilidad de empleo y los salarios de las mujeres (Lai & Masters, 2005; Gruber, 1994). Estos efectos también podrían extenderse a las licencias por menstruación incapacitante, incrementando las barreras para la contratación de mujeres, especialmente en sectores con alta competitividad y donde los



<p>seis (6) meses de trabajo, en el que certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.</p>	<p>empleadores perciben un mayor riesgo asociado con la ausencia laboral.</p> <p>La falta de políticas laborales favorables a la familia, como las licencias parentales compartidas y las opciones de trabajo a tiempo parcial, también está vinculada con una menor participación femenina en la fuerza laboral, lo que se observa principalmente en países como EE. UU., donde la ausencia de estas políticas dificulta la permanencia de las mujeres en el mercado laboral (Blau &amp; Kahn, 2013). De manera similar, una licencia por condiciones menstruales incapacitantes podría agravar este problema, dificultando que las mujeres logren equilibrar las demandas laborales con sus necesidades de salud.</p> <p>En el contexto colombiano, la ampliación de la licencia de maternidad también ha mostrado impactos negativos. Un estudio realizado por Tribin, Ramírez y Vargas (2016) indica que la ampliación de la licencia de maternidad a 14 semanas aumentó la inactividad laboral entre las mujeres jóvenes, favoreciendo el empleo informal y el autoempleo, especialmente entre aquellas con alta fertilidad. De forma análoga, una licencia por condiciones menstruales incapacitantes podría generar mayores tasas de informalidad laboral y contribuir al desempleo o subempleo femenino.</p> <p>En resumen, aunque la licencia menstrual pueda ser vista como un avance en términos de equidad de género, su implementación podría generar efectos indeseados, como la discriminación indirecta, la estigmatización de las trabajadoras y la fragmentación dentro de los equipos laborales. Estos efectos podrían contradecir los principios de igualdad y equidad laboral y tener un impacto negativo en la participación femenina en el mercado de trabajo.</p>
<p>ARTÍCULO 18. LÍMITES A LA SUBORDINACIÓN. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del</p>	<p>Es un artículo que actualiza la normatividad actual en materia de límites a la subordinación y vincula al Código Sustantivo del Trabajo, elementos ya desarrollados por las altas cortes vía jurisprudencial.</p>



<p>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.</p> <p>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 sobrevivientes 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”.</p>	
<p>ARTÍCULO 19: PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN. ADICIÓNENSE los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>“10.- Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, <b>etnia</b> credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, 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, <del>con ocasión de sus nombres identitarios</del>, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.</p> <p>11.- Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que</p>	<p>Se destaca el interés por impedir la discriminación, ya que el hecho de vincular las normas de manera positiva puede invitar a las empresas a no discriminar. No obstante, las expresiones tan amplias y poco definidas pueden hacer que las empresas se abstengan de contratar personas con identidad sexual diversa, con afectaciones de salud o personas de alguna religión o distinción política abierta, debido a que podrían entrar en escenarios de discriminación por la sola vía de una terminación del contrato.</p> <p>La norma podría mejorar aclarando en qué escenarios un despido se entiende como discriminatorio, así como los escenarios de “presión” en la renuncia, pues la realidad es que lo que vicia el consentimiento en un acto de voluntad como la renuncia no es la “presión” sino los vicios como error, fuerza o dolo, ampliamente desarrollados por la jurisprudencia y que contemplan mucho más que la sola sensación individual de verse una persona “presionada” a renunciar o a acordar la terminación de su contrato de trabajo.</p>



<p>puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. 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.</p> <p>12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.</p> <p>13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.</p> <p>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.</p> <p>15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 20. MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO.</b> 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.</p> <p>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.</p>	<p>El presente artículo, aunque positivo, pierde funcionalidad con la Ley 2365 de 2024 sobre violencias sexuales en el trabajo. Cabe resaltar que tener varias normas que abordan las mismas temáticas genera mayor confusión y dificulta en mayor medida su aplicación y que se garantice la protección.</p>



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 ejercer 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, ~~familiares o conocidos~~, 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 1. 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 21. CONTRATO DE APRENDIZAJE. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, cual quedará así:

El artículo presenta una problemática importante no solo porque genera la obligación de contraer contratos de trabajo para empleadores que cuenten con más de 15 empleados, sino porque representa



**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.

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, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales 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.
- 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.

una multiplicación importante de los costos actuales que incrementaría en algunos escenarios en más del doble los costos de los aprendices. Esto puede ser un desincentivo para la vinculación de aprendices en materia práctica, lo que puede llevar a que los estudiantes del SENA no puedan culminar sus estudios por no encontrar oportunidades de vinculación como aprendices en el sector empresarial. Lo anterior, sumado a que las entidades públicas están eximidas de la contratación de aprendices.

En Colombia, los contratos de aprendizaje han sido una vía importante para la empleabilidad juvenil, especialmente de mujeres. Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares de 2023, de los 12,650 aprendices registrados, 7,347 son mujeres, destacando el papel fundamental de este esquema en la incorporación de mujeres jóvenes al mercado laboral. La mayor concentración de aprendices remunerados se encuentra en el SENA, donde 4,749 reciben salario, de los cuales la mayoría (3,257) son mujeres. En el caso de universidades, la distribución de aprendices remunerados es equitativa, mientras que en colegios, únicamente hombres perciben remuneración. Estas cifras reflejan cómo el **contrato de aprendizaje ha facilitado el acceso de mujeres jóvenes a oportunidades laborales**, especialmente en sectores clave como el comercio, la administración pública y la industria manufacturera.

Sin embargo, la reforma laboral podría cambiar esta dinámica, ya que la inclusión de los aprendices en el régimen laboral tradicional implica mayores costos para las empresas. Entre los nuevos compromisos se encuentran el pago de prestaciones sociales, vacaciones, y la afiliación a la seguridad social completa, además de la estabilidad laboral reforzada. Estos costos, en teoría pensados para brindar mayor protección a los aprendices, también representan una carga adicional que podría desincentivar la contratación de jóvenes aprendices. En un contexto en el que las empresas deben reducir gastos, existe el riesgo de que opten por reducir sus programas de aprendizaje o, en su lugar, recurran a la monetización de aprendices, lo cual permitiría evitar los costos de una contratación laboral formal,



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.

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,

limitando las oportunidades para los jóvenes en formación.



<p>profesional o tecnológica según 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.</p> <p>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 la vigencia de la licencia de maternidad.</p> <p>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 dure el Internado Obligatorio Rotatorio, el cual será pagado por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES.</p> <p>En vigencia del internado médico el estudiante 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.</p>	
<p>ARTÍCULO 22. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:</p> <p>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 uno punto cinco (1.5) <del>un punto ocho (1.8)</del> 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”.</p>	<p>Si al artículo anterior, se suma la cuota aprobada, el incentivo para las empresas será monetizar y en consecuencia no vincular aprendices. Lo anterior, sería simplemente una forma de recaudar mayores recursos por parte del SENA, en detrimento de los mismos aprendices y de los procesos de formación en el SENA que se verían truncados por no poder obtener grados al no encontrar espacios como aprendices.</p>



<p>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 encuentran en situación de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad y adoptará los enfoques diferenciales necesarios para asegurar que los apoyos 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).</p> <p>En todo caso el SENA deberá rendir 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.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 23: DEFINICIONES DE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO.</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>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.</li><li>2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.</li><li>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.</li><li>4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de</li></ol>	<p>Es un artículo interesante, pero limita a pensar el trabajo en la era digital al trabajo de repartidores, cuando el mundo digital trae muchos más retos que el transporte de elementos. Es, sin duda, un artículo de convicción política pero no jurídica, pues olvida otras herramientas de vinculación digital como el crowdsourcing, los intermediadores internacionales, las plataformas de intermediación de trabajo digital, entre otras.</p>



<p>reparto mediante plataformas digitales de reparto.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 24: MODALIDADES DE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>La redacción resulta una adecuación de la normatividad actual para aplicarla en las plataformas de reparto, pues en cualquier escenario de trabajo personal si hay subordinación se presenta un contrato de trabajo.</p>



<p><b>ARTÍCULO 25. REGISTRO DE INFORMACIÓN EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Es aquí donde realmente debería profundizar la regulación sobre plataformas digitales, de la misma manera que en su momento se hizo con regulaciones como la de comercio electrónico o la de habeas data, pues solo en la protección del derecho a la intimidad, al habeas data y a la información se encuentran protecciones reales y adecuadas para los entornos digitales.</p>
<p><b>ARTÍCULO 26. SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGOS LABORALES EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO.</b></p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>En este artículo, se destaca que se hable de la protección social de las personas vinculadas con plataformas de reparto. Sin embargo, no es entendible por qué se le otorga un trato diferencial a las plataformas de reparto respecto de todas las demás plataformas digitales. Al final, puede pasar que desaparezcan las plataformas de reparto y terminemos con una regulación inocua e inaplicable, como ha pasado ya con otras regulaciones en el pasado.</p>



<p>digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 27. SISTEMA DE REGISTRO DE INSCRIPCIÓN DE EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO.</b></p> <p>Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el</p>	<p>Esta regulación es difícil de aplicar por la cantidad de personas que pueden vincularse a las plataformas y más aún, difícil de fiscalizar por exactamente la misma razón. Es una regulación bien intencionada, pero con muy poca funcionalidad, que puede recargar a las plataformas</p>



<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>digitales de reparto y al Ministerio del Trabajo, haciendo que en la práctica ambos terminen incumpliendo con sus deberes.</p>
<p>ARTÍCULO 28. 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:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>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;</li><li>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.</li></ul> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente,</p>	<p>Esta es otra de las temáticas a desarrollar a mayor profundidad, teniendo en cuenta que el derecho a la información es vital para los trabajadores en la era digital. Podría ser pensado en otro tipo de plataformas, con un escenario más claro de regulación y contenido.</p>



<p>inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.</p> <p>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.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 29. SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS.</b> 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Si bien es necesaria la supervisión humana, es difícil alterar el funcionamiento o comprender los algoritmos. En este sentido, es importante puntualizar y ahondar un poco más en el concepto de revisión humana, ya que es un tema muy necesario para evitar que los algoritmos sean programados con sesgos discriminatorios o perjudiciales.</p>
<p><b>ARTÍCULO 30 33. PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO AGRARIO RURAL.</b> 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</p>	<p>Es una inclusión interesante de cara a la obligación del Estado de fomentar el desarrollo agrario y los procesos productivos en el campo. Sin embargo, no es claro cómo se reglamentarían las apropiaciones presupuestales para poder generar estos</p>



<p>Sostenible, 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 <del>pesca</del>, agroecológicas otras semejantes.</p> <p>Parágrafo. 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 <del>que desarrolle</del> a cargo <del>el</del> del Gobierno Nacional o las Entidades Territoriales.</p> <p>Parágrafo nuevo. El gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Agricultura y el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, reglamentará los mecanismos que permitan el desarrollo de las prácticas y pasantías profesionales en la zona rural. Los pequeños productores podrán solicitar un convenio con el SENA para acceder a esta alternativa.</p> <p>Parágrafo nuevo. 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.</p>	<p>programas de manera eficiente y efectiva y no con finalidades políticas y electorales.</p>
<p>ARTÍCULO 31 34. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>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</p>	



y la reproducción y mejoramiento de la vida familiar o comunitaria.

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.

En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren 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.

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.

~~Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, 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 legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales. 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.~~

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



<p>Riesgos Laborales. El gobierno nacional reglamentará en un plazo de doce (12) meses las condiciones de acceso y permanencia de esta población”.</p>	
<p>ARTÍCULO 32 <del>35</del>: PROTECCIÓN AL TRABAJO FEMENINO RURAL Y CAMPESINO. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>“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.</p> <p>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.</p> <p>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 múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.</p> <p>El gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación”.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de 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.”</p>	<p>Se destaca la inclusión del trabajo familiar y comunitario y el trabajo femenino rural, para su protección, pero es realmente insensato que en estos puntos donde se pueden generar cambios importantes, se deje a la deriva y a la espera de una reglamentación. A su vez, la protección del trabajo femenino rural y campesino no debería limitarse solo al trabajo subordinado.</p>
<p>Artículo 33 <del>36</del>: 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</p>	<p>El registro de los contratos de trabajo de más de 700.000 personas que desarrollan actividades de servicio doméstico, vinculadas en su mayoría con empleadores personas naturales, es materialmente imposible de cumplir y por demás, imposible de</p>



vinculadas mediante contrato de trabajo escrito en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar, ~~contratación que será estipulada~~ 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 validez del contrato de trabajo.

En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la ley 1788 de 2016 (Prima de servicios para trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico).

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 expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, de la Comisión Permanente de Concertación 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 más representativas y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán 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, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social a tiempos parciales, conforme a lo establecido en los artículo 27 y 28 de la Ley 2381 de 2004 (Reforma pensional) , sin detrimento en que puedan transitar a realizar cotizaciones plenas derivadas de contratos de trabajo a término fijo e indefinido.

fiscalizar por parte del Ministerio del Trabajo. Se destaca la intención de formalización, pero podría ser una obligación incumplida por naturaleza de su dificultad.



Artículo 34 37. 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, y 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.

No es realmente una medida de formalización a pesar de que su nombre lo indica. Simplemente es una medida enfocada a focalizar la posibilidad de pago de seguridad social por tiempo parcial para que sea posible solo en micronegocios, a pesar de que hoy ya es posible en cualquier tipo de empresa. La única medida real para proteger los micronegocios es la posibilidad de reglamentar créditos para los micronegocios, circunstancia que no necesita de una norma legal para darse, sino de iniciativas públicas y privadas para generar microcréditos.



<p>Parágrafo 4: <del>El trabajador independiente o</del> 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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 6: El Gobierno nacional reglamentará en un periodo de 6 meses a 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.</p>	
<p>ARTÍCULO 35 <del>38</del>: 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 regularización migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de esta ley. En todo caso a los trabajadores migrantes se les garantizará el acceso a la justicia laboral.</p> <p>Parágrafo 1. Todas las profesiones reguladas para las personas trabajadoras colombianas también lo serán para las personas trabajadoras extranjeras quienes deberán acreditar su idoneidad académica y profesional</p>	<p>Es un artículo importante de cara a la formalización de las personas migrantes. Sin embargo, la regularización de profesiones es actualmente una limitante para la formalización de trabajos de muchas personas migrantes y una gran dificultad por que en muchos escenarios como ocurre con países como Corea del Norte, Venezuela o Irán, es difícil que las personas puedan convalidar sus títulos por el mismo peligro que les puede implicar regresar a sus países.</p>



<p>de acuerdo con los estándares internacionales ante el Ministerio de Educación Nacional.</p> <p>Parágrafo 2. El Ministerio de Educación Nacional determinará las profesiones y los requisitos que tendrán esta exigencia.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 36 39: PUESTOS DE TRABAJO EN ATENCIÓN A EMERGENCIAS Y FORESTACIÓN</b> 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.</p> <p>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 fuere posible suplir el personal requerido cumpliendo las anteriores condiciones, se puede ampliar el personal calificado a todo el país.</p>	<p>Se trata de una obligación muy focalizada enfocada en el desarrollo rural de las zonas que atienden emergencias y procesos de forestación. La obligación de contratación local debe ir acompañada de procesos regionales para el desarrollo de la región, para que no ocurra lo que ha ocurrido con la contratación local en minería o hidrocarburos, donde las regiones terminan con altos índices de desempleo e informalidad cuando se acaban los proyectos que exigían la contratación local.</p>
<p><b>Artículo 37 40: CONTRATO DE DEPORTISTAS Y CUERPO TÉCNICO.</b> Las y los deportistas, profesionales <del>entrenadores y entrenadoras profesionales</del>, y el cuerpo técnico, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y 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:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.</li></ol>	<p>Es una norma que está pensada solo en futbolistas profesionales y no en todas las actividades deportivas. Es importante precisar que los reglamentos deportivos son propios de las competencias deportivas y no de la regulación laboral, al tiempo que incluir cláusulas sobre la adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los derechos deportivos (federativos y económicos) es una regulación de carácter deportivo únicamente aceptada por la FIFA y que se limita a Clubes y deportistas, mientras que como lo plantea la norma acá, podría abrirlo a particulares.</p>



2. El término del contrato será como mínimo por la duración del contrato será ~~mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final~~ 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, ~~entrenadores y entrenadoras 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 ~~entrenadores y entrenadoras profesionales,~~ 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



<p>ARTÍCULO 38 44. PARTICIPACIÓN PARA EL TRABAJO DECENTE EN COMUNIDADES ÉTNICAS. Dentro de los doce (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 un 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.</p>	
<p>ARTÍCULO 42 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.</p> <p>Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para <del>una o</del> varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel. <del>A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indefinido.</del></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Es un artículo interesante, pero nuevamente se queda en dejar a la reglamentación los incentivos positivos</p>



<p>ARTÍCULO 43 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 2. En lo demás se aplicarán las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 3. Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura obligatoria de las actividades reseñadas.</p>	<p>Es un artículo que no tiene mayor incidencia, pues los periodistas vinculados por contrato de trabajo ya tienen garantías laborales actualmente, mientras que los periodistas que no están vinculados bajo dicha modalidad, no las tienen.</p>
<p>ARTÍCULO 41°. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.</p>	<p>El aparte «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.» afecta gravemente la posibilidad del establecimiento de</p>



<p>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 parte de las autoridades judiciales y administrativas. 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.</p>	<p>encadenamientos productivos y la generación de economías de escala. La tendencia de esta proposición es la de establecer unidades de empresa de facto, por el hecho de la desagregación de actividades productivas.</p> <p>Una circunstancia como esta, afectaría jurídicamente a todo el sector de servicios.</p>
<p>ARTÍCULO 42°. Empresas de Servicios temporales. Adiciónese cuatro párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:</p> <p>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 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.</p> <p>Parágrafo 2. Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del párrafo 1, se tendrá a la</p>	<p>Este artículo recoge la doctrina establecida por la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en esa materia.</p>



<p>empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	
<p>ARTÍCULO 43°. 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.</p> <p>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</p>	<p>Es viable, en el contexto de la libertad de empresa, establecida por el artículo 333 de la Constitución.</p>



<p>justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.</p> <p>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.</p>	
<p>ARTÍCULO 44°. 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:</p> <p>“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.”</p>	<p>Es viable, en el contexto de la libertad de empresa, establecida por el artículo 333 de la Constitución.</p>
<p>ARTÍCULO 45°. Licencia de Paternidad Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Beneficios de incrementar la licencia de paternidad:</p> <p>1. Aumento del Tiempo en el Cuidado Infantil:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La licencia de paternidad aumenta significativamente el tiempo que los hombres dedican al cuidado infantil, tanto en promedio semanal como diario, con estudios mostrando incrementos de entre 1 y 2.2 horas semanales en países como Canadá y otros desarrollados (Boll, Leppin, Reich, 2013; Wray, 2020).</li><li>• La duración de estos cambios se extiende más allá del período de licencia, y en algunos casos los efectos perduran hasta 5-8 años después (Rege y Solli, 2013).</li></ul>



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.

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”.

## 2. Impacto en la Participación Laboral y el Empleo de las Mujeres:

- La licencia de paternidad obligatoria en varios contextos ha incrementado la participación femenina en el mercado laboral, mejorando la tasa de empleo en el sector privado en países en desarrollo (Amin, Islam, Sakhonchik, 2016).
- En Alemania, el porcentaje de mujeres con empleos a tiempo completo aumentó un 7% y su tiempo laboral creció en un 44% gracias al apoyo familiar derivado de la licencia de paternidad (Tamm, 2019).

## 3. Incremento en los Ingresos de las Mujeres:

- En Suecia, el aumento de la participación masculina en el cuidado infantil, impulsado por la licencia de paternidad, ha llevado a un aumento en los ingresos de las mujeres, sugiriendo una relación entre políticas de paternidad y reducción de la brecha salarial de género (Johansson, 2010).

## 4. Beneficios para el Desarrollo Infantil y Relaciones Familiares:

- Los hijos de padres que toman licencia de paternidad muestran mejoras en el rendimiento escolar y desarrollan una percepción más positiva sobre la relación con sus padres, destacando la cercanía y la calidad de la comunicación (Cools, Fiva, & Kirkeboen, 2011; Petts, Knoester, Waldfogel, 2019).
- Este impacto positivo también se observa en tareas específicas, como la ayuda con la tarea escolar, incluso hasta 12 años después de la licencia inicial (Farre y Gonzalez, 2020).

## 5. Efectos en la Estabilidad Marital y la Decisión de Tener Más Hijos:

- Los estudios indican que la licencia de paternidad puede mejorar la estabilidad matrimonial y reducir la probabilidad de tener más hijos en el futuro, al equilibrar las responsabilidades y mejorar la satisfacción en la pareja (Olafsson & Steingrimsdottier, 2020; Farre & Gonzalez, 2019).



	<p>6. Aumento en la Participación en Tareas del Hogar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La licencia de paternidad no solo aumenta el tiempo dedicado al cuidado de los hijos, sino que también fomenta la contribución en otras tareas domésticas, como la lavandería, lo cual muestra una mayor equidad en la distribución de responsabilidades del hogar (Kotsadam &amp; Finseraas, 2011).</li></ul>
<p>ARTÍCULO 46. Licencia de maternidad y paternidad en parejas adoptantes del mismo sexo. Adiciónese el artículo 236A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 236A. La pareja adoptante del mismo sexo definirá, por una sola vez, quién de ellos gozará de la licencia de paternidad y quién la de maternidad, en las mismas condiciones previstas para las familias hetero parentales adoptantes.</p>	<p>Este artículo aclara una duda existente sobre el disfrute de la licencia parental, específicamente en cuanto a si ambos miembros de la pareja pueden tomar la licencia de manera simultánea.</p>
<p>ARTÍCULO 47°. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>Este conjunto de disposiciones, de quererse incorporar al ordenamiento jurídico nacional, deberían estar previstas en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo correspondiente, o a través de documentos CONPES sectoriales.</p>



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.

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.

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.

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.

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.



<p>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”.</p> <p>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.</p>	
<p>ARTÍCULO 48°. 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.</p> <p>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.</p> <p>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).</p>	<p>Este conjunto de disposiciones, de quererse incorporar al ordenamiento jurídico nacional, deberían estar previstas en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo correspondiente, o a través de documentos CONPES sectoriales.</p>
<p>CAPITULO VII MEDIDAS PARA LA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES</p>	<p>Este capítulo es coyuntural, por lo tanto, no debe estar contenido en la legislación laboral. La transición justa está soportada en la ejecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos por la ONU, y vale decir que, en la actual coyuntura política y geopolítica mundial, está siendo objeto de una profunda revisión. Si en el corto plazo hay cambios en esa política, el ordenamiento jurídico colombiano se habrá quedado con una regulación</p>



	<p>que carecería de fundamento fáctico y de apoyo político.</p> <p>En cualquier caso, este conjunto de disposiciones, de querer incorporarse al ordenamiento jurídico nacional, deberían estar previstas en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo correspondiente, o a través de documentos CONPES sectoriales.</p>
<p>ARTÍCULO 49°. 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Esta disposición no debe estar contenida en un Código Laboral, pues no guarda relación con la regulación de la actividad laboral industrial, sino que contiene un postulado que va dirigido a promover una política pública. Este artículo, de ser considerado viable, debería estar en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo.</p>



<p>ARTÍCULO 50°. 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.</p> <p>El Ministerio de trabajo reglamentará los incentivos en un plazo de 6 meses.</p>	<p>Esta disposición no debe estar contenida en un Código Laboral, pues no guarda relación con la regulación de la actividad laboral industrial, sino que contiene un postulado que va dirigido a promover una política pública. Este artículo, de ser considerado viable, debería estar en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo</p>
<p>ARTÍCULO 51°. 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.</p> <p>Esta capacitación se direccionará especialmente a:</p> <p>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;</p> <p>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.</p>	<p>Esta disposición no debe estar contenida en un Código Laboral, pues no guarda relación con la regulación de la actividad laboral industrial, sino que contiene un postulado que va dirigido a promover una política pública. Este artículo, de ser considerado viable, debería estar en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo</p>
<p>ARTÍCULO 52°. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 2°. Definiciones. Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:</p> <p>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</p>	<p>En vez de modificar la Ley 1221 de 2008, lo que debería y podría hacer el texto, es incorporar estas disposiciones a la estructura del Código Sustantivo del Trabajo, a efectos de una mejor sistematización normativa.</p>



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:

**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.

**Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

**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.

**Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo 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.

**Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales



<p>como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior si perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.</p> <p>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.</p>	
<p>ARTÍCULO 53°. Auxilio de Conectividad. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.</p> <p>Artículo 6 A de la ley 1221.</p> <p>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. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>En vez de modificar la Ley 1221 de 2008, lo que debería y podría hacer el texto, es incorporar estas disposiciones a la estructura del Código Sustantivo del Trabajo, a efectos de una mejor sistematización normativa.</p>
<p>ARTÍCULO 54°. Garantías Laborales, Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores. Por medio del cual se adiciona unos numerales al artículo 6 de la Ley 1221 de 2008:</p> <p>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.</p>	<p>En vez de modificar la Ley 1221 de 2008, lo que debería y podría hacer el texto, es incorporar estas disposiciones a la estructura del Código Sustantivo del Trabajo, a efectos de una mejor sistematización normativa.</p>





<p>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.</p> <p>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</p>	
<p>ARTÍCULO 55°. 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.</p>	<p>Esta disposición no debe estar contenida en un Código Laboral, pues no guarda relación con la regulación de la actividad laboral industrial, sino que contiene un postulado que va dirigido a promover una política pública. Este artículo, de ser considerado viable, debería estar en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo.</p> <p>En cualquier caso, este precepto queda conglobado en el ejercicio de la Libertad de Empresa, establecida constitucionalmente en el artículo 333.</p>
<p>ARTÍCULO 56°. 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:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Esta disposición no debe estar contenida en un Código Laboral, pues no guarda relación con la regulación de la actividad laboral industrial, sino que contiene un postulado que va dirigido a promover una política pública. Este artículo, de ser considerado viable, debería estar en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo</p>



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.

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.

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.

ARTÍCULO 57°. 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.

En dicho plan podrán participar las personas trabajadoras de la empresa y las

Esta disposición no debe estar contenida en un Código Laboral, pues no guarda relación con la regulación de la actividad laboral industrial, sino que contiene un postulado que va dirigido a promover una política pública. Este artículo, de ser considerado viable, debería estar en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo



organizaciones sindicales que las representan, y deberá ser socializado con el Ministerio del Trabajo. El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:

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.

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.

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.

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 vieran 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



<p>transición energética y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
<p>TITULO III LIBERTAD SINDICAL Y CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES</p> <p>CAPÍTULO 1 GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y FOMENTO A LA UNIDAD SINDICAL</p>	<p>El apartado de disposiciones que lo componen, no resuelve el problema de fondo de la legislación sindical en Colombia, pues no establece una regulación integral del asunto, y si formula proposiciones atomizadas que, antes que fortalecer al movimiento sindical, favorece posiciones subjetivas y de nichos de poder, en perjuicio de la necesaria regulación que el sector reclama tanto en cuanto a la institución del sindicato, como en el ejercicio y el alcance de los derechos de negociación colectiva y huelga.</p>
<p>ARTÍCULO 58°. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.</p> <p>Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.</p> <p>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:</p> <p>Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el</p>	<p>El apartado de disposiciones que lo componen, no resuelve el problema de fondo de la legislación sindical en Colombia, pues no establece una regulación integral del asunto, y si formula proposiciones atomizadas que, antes que fortalecer al movimiento sindical, favorece posiciones subjetivas y de nichos de poder, en perjuicio de la necesaria regulación que el sector reclama tanto en cuanto a la institución del sindicato, como en el ejercicio y el alcance de los derechos de negociación colectiva y huelga</p>



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.

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.

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.

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.

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.

Conductas antisindicales

Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;



<p>Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;</p> <p>Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;</p> <p>Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes;</p> <p>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;</p> <p>Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;</p> <p>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;</p> <p>Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;</p> <p>Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;</p> <p>Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;</p> <p>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;</p>	
<p>ARTÍCULO 59°. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.</p> <p>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 obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:</p> <p>En la demanda, los trabajadores, trabajadoras u organizaciones de trabajadores y trabajadoras que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que</p>	<p>Por unidad de materia, esta disposición es inconstitucional, pues debe estar contenida en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.</p> <p>En adición a lo anterior, debe tenerse en cuenta que el parágrafo es inconstitucional, por imponer sanciones de oficio, en lina contradicción con lo establecido por el artículo 29 de la Constitución, que al establecer el Derecho Fundamental al Debido Proceso, establece que nadie puede ser condenado sin antes haber sido oído y vencido en juicio, luego de ejercer los derechos de contradicción y defensa.</p>



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.

Recibida la demanda, el juez, a más tardar dentro de los (5) días siguientes ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.

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.

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.

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 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 transcurrir 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.

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 derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por diez (10)

Actualmente se tramita el PL 459-2024C, que sistematiza el procedimiento judicial laboral en único código procesal. En ese proyecto de ley, se contempla un procedimiento especial para asuntos sindicales.

Este artículo debe ser eliminado del PL.



<p>días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.</p> <p>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.</p>	
<p>ARTÍCULO 60°. Medida complementaria a los estatutos. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>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.</p>	<p>El apartado de disposiciones que lo componen, no resuelve el problema de fondo de la legislación sindical en Colombia, pues no establece una regulación integral del asunto, y si formula proposiciones atomizadas que, antes que fortalecer al movimiento sindical, favorece posiciones subjetivas y de nichos de poder, en perjuicio de la necesaria regulación que el sector reclama tanto en cuanto a la institución del sindicato, como en el ejercicio y el alcance de los derechos de negociación colectiva y huelga</p>
<p>ARTÍCULO 61°. 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.</p> <p>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.</p>	<p>El apartado de disposiciones que lo componen, no resuelve el problema de fondo de la legislación sindical en Colombia, pues no establece una regulación integral del asunto, y si formula proposiciones atomizadas que, antes que fortalecer al movimiento sindical, favorece posiciones subjetivas y de nichos de poder, en perjuicio de la necesaria regulación que el sector reclama tanto en cuanto a la institución del sindicato, como en el ejercicio y el alcance de los derechos de negociación colectiva y huelga</p>
<p>ARTÍCULO 62°. Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 70. Adiciónese al Capítulo II del título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:</p> <p>Prohibición.</p>	<p>Esta disposición es inconstitucional, pues expresamente propone imponer una prohibición que ya fue objeto de pronunciamiento por parte de la Corte Constitucional, en la Sentencia C- 288 – 2024, que declaró exequibles los pactos colectivos.</p> <p>Este artículo debe ser eliminado del PL.</p>



<p>Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, está no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.</p> <p>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”</p>	
<p>ARTÍCULO 63°. 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:</p> <p>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 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.</p> <p>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.”</p>	<p>El apartado de disposiciones que lo componen, no resuelve el problema de fondo de la legislación sindical en Colombia, pues no establece una regulación integral del asunto, y si formula proposiciones atomizadas que, antes que fortalecer al movimiento sindical, favorece posiciones subjetivas y de nichos de poder, en perjuicio de la necesaria regulación que el sector reclama tanto en cuanto a la institución del sindicato, como en el ejercicio y el alcance de los derechos de negociación colectiva y huelga</p>
<p>ARTÍCULO 64°. 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</p>	<p>Por unidad de materia, esta disposición no debe estar contenida en la reforma al Código Sustantivo del Trabajo, pues se refiere al diseño y operatividad de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, que es una herramienta que hace parte del sistema de recaudo de aportes del sistema de Seguridad Social. Se trata, entonces, de una disposición que hace parte del sistema de Seguridad Social, que es autónomo respecto de la regulación laboral.</p>



<p>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.</p> <p>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.</p>	
<p>ARTÍCULO 65°. Prescripción. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“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 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.</p>	<p>Se trata de una redacción nueva del mismo postulado actualmente contenido en el artículo 488 CST.</p>
<p>ARTÍCULO 66°. Interrupción de la prescripción. Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:</p> <p>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.</p>	<p>Por unidad de materia, esta disposición es inconstitucional, pues debe estar contenida en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.</p> <p>Actualmente se tramita el PL 459-2024C, que sistematiza el procedimiento judicial laboral en único código procesal. En ese proyecto de ley, se contempla un procedimiento especial para asuntos sindicales.</p> <p>Este artículo debe ser eliminado del PL.</p>
<p>ARTÍCULO 67°. 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</p>	<p>Esta disposición no debe estar contenida en un Código Laboral, pues no guarda relación con la regulación de la actividad laboral industrial, sino que contiene un postulado que va dirigido a promover</p>



<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>una política pública. Este artículo, de ser considerado viable, debería estar en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo</p>
<p>ARTÍCULO 68°. 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.</p>	<p>Esta disposición no debe estar contenida en un Código Laboral, pues no guarda relación con la regulación de la actividad laboral industrial, sino que contiene un postulado que va dirigido a promover una política pública. Este artículo, de ser considerado viable, debería estar en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo</p>
<p>ARTÍCULO 69°. 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 la focalización que establezca el Gobierno nacional.</p>	<p>Esta disposición no debe estar contenida en un Código Laboral, pues no guarda relación con la regulación de la actividad laboral industrial, sino que contiene un postulado que va dirigido a promover una política pública. Este artículo, de ser considerado viable, debería estar en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo</p>



<p>Lo anterior, sin que ello signifique que no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo.</p> <p>Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.</p> <p>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.</p> <p>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 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.</p>	
<p>ARTÍCULO 70°. 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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo. Mediante el programa para la promoción de la empleabilidad se tendrán en cuenta los enfoques de género,</p>	<p>Esta disposición no debe estar contenida en un Código Laboral, pues no guarda relación con la regulación de la actividad laboral industrial, sino que contiene un postulado que va dirigido a promover una política pública. Este artículo, de ser considerado viable, debería estar en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo</p>



<p>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.</p>	
<p>ARTÍCULO 71°. 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.</p>	<p>Esta disposición no debe estar contenida en un Código Laboral, pues no guarda relación con la regulación de la actividad laboral industrial, sino que contiene un postulado que va dirigido a promover una política pública. Este artículo, de ser considerado viable, debería estar en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo</p>
<p>ARTÍCULO 72°. 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 3. Lo dispuesto en el presente artículo también aplicará a las madres jardineras vinculadas a través de las Cajas de Compensación Familiar.</p>	<p>Esta disposición no debe estar contenida en un Código Laboral, pues no guarda relación con la regulación de la actividad laboral industrial, sino que contiene un postulado que va dirigido a promover una política pública. Este artículo, de ser considerado viable, debería estar en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo</p>



<p>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 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</p>	<p>Esta disposición no debe estar contenida en un Código Laboral, pues no guarda relación con la regulación de la actividad laboral industrial, sino que contiene un postulado que va dirigido a promover una política pública. Este artículo, de ser considerado viable, debería estar en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo</p>
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Esta disposición no debe estar contenida en un Código Laboral, pues no guarda relación con la regulación de la actividad laboral industrial, sino que contiene un postulado que va dirigido a promover una política pública. Este artículo, de ser considerado viable, debería estar en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo</p>
<p>ARTÍCULO NUEVO. 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.</p> <p>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.</p>	<p>Esta disposición no debe estar contenida en un Código Laboral, pues no guarda relación con la regulación de la actividad laboral industrial, sino que contiene un postulado que va dirigido a promover una política pública. Este artículo, de ser considerado viable, debería estar en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo</p>
	<p>Esta disposición no debe estar contenida en un Código Laboral, pues no guarda relación con la</p>



<p>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 correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.</p> <p>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.</p>	<p>regulación de la actividad laboral industrial, sino que contiene un postulado que va dirigido a promover una política pública. Este artículo, de ser considerado viable, debería estar en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo</p>
<p>ARTÍCULO NUEVO. Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-. El Ministerio de Educación Nacional a través de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - UAPA-, garantizarán que en la operación del Programa de Alimentación Escolar -PAE-, se formalice laboralmente a las personas manipuladoras de alimentos, en virtud de la garantía de sus derechos laborales y de seguridad social, lo anterior conforme al Marco Fiscal de Mediano plazo.</p> <p>La formalización laboral a la que hace referencia este artículo se hará en cuatro (4) años o antes si las circunstancias financieras así lo permiten:</p> <p>En el año 2025, se formalizarán hasta el 25% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.</p> <p>En el año 2026, se formalizarán hasta el 50% del total de personas manipuladoras de</p>	<p>Esta disposición no debe estar contenida en un Código Laboral, pues no guarda relación con la regulación de la actividad laboral industrial, sino que contiene un postulado que va dirigido a promover una política pública. Este artículo, de ser considerado viable, debería estar en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo.</p> <p>En adición a lo anterior, la propuesta normativa deviene inconstitucional, por cuanto establece un régimen laboral especial para un sector industrial específico, sin que exista ninguna justificación jurídica ni técnica para hacerlo. De ese modo, se viola el principio constitucional de la Igualdad de los Trabajadores, establecido en el artículo 53 Superior.</p>



<p>alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.</p> <p>En el año 2027, se formalizarán hasta el 75% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.</p> <p>En el año 2028, se formalizarán hasta el 100% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.</p>	
<p>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.</p>	<p>Esta disposición no debe estar contenida en un Código Laboral, pues no guarda relación con la regulación de la actividad laboral industrial, sino que contiene un postulado que va dirigido a promover una política pública. Este artículo, de ser considerado viable, debería estar en la Ley del Plan Nacional de Desarrollo.</p> <p>En cualquier caso, este precepto queda conglobado en el ejercicio de la Libertad de Empresa, establecida constitucionalmente en el artículo 333.</p>
<p>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 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Esta disposición es inconveniente, en la medida en que no hace ninguna mención al régimen laboral establecido en el artículo 36 de la Ley 3367 d 1996, de modo que establece una especie de régimen laboral paralelo, tanto respecto del previsto por el Código Sustantivo del Trabajo, como por el Estatuto Nacional de Transporte.</p> <p>El texto resume toda la problemática empresarial del sector transporte, concretamente en la modalidad de Carga, pero mantiene la estructura del sector establecida en la citada Ley 336 de 1996, de manera que, en la práctica, no resuelve ningún aspecto respecto de las relaciones laborales en ese sector industrial.</p> <p>Si el interés del Legislador es abordar la crisis y la problemática del sector de transporte de Carga, debe concentrarse en la reforma a la Ley 336 de 1996, y no en la inclusión de disposiciones como la propuesta en una presunta reforma laboral.</p> <p>En adición a lo anterior, la propuesta normativa deviene inconstitucional, por cuanto establece un régimen laboral especial para un sector industrial específico, sin que exista ninguna justificación jurídica ni técnica para hacerlo. De ese modo, se viola el principio constitucional de la Igualdad de los Trabajadores, establecido en el artículo 53 Superior.</p>



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



<p>prerrequisito para el funcionamiento, operatividad y prestación del servicio público por parte de las empresas del sector.</p> <p>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</p>	
<p>ARTÍCULO NUEVO. Licencia por 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo. La licencia de matrimonio será otorgada hasta por una única vez, bien sea en el primer matrimonio o la declaración de la unión marital de hecho, en tanto medie la misma relación laboral.</p>	<p>Es procedente.</p> <p>Ahora bien, considerando que la unión marital de hecho se declara judicialmente, mediante una sentencia, la redacción de la disposición somete el goce de la prestación a una condición que, en la práctica, puede ser fallida.</p> <p>Considerando que se trata de una licencia, por una única vez, podría contemplarse la posibilidad de concederla con la acreditación de la unión marital de hecho, mediante una declaración extra juicio, o una prueba extraprocesal.</p>
<p>ARTÍCULO 79°. Vigencia. La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.</p>	
<p>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, literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 de la Ley 789 de 2002, y todas las</p>	<p>La Derogatoria debe ser expresa y clara, para evitar posibles conflictos de aplicación normativa, de vigencias ultra-activas y de conflictos en torno a la aplicación de la ley en el tiempo.</p>



demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta Ley	
---	--

### Conclusión

Según el análisis de los artículos del proyecto de Ley, es crucial considerar la separación entre las políticas públicas generales y el Código Laboral. Las disposiciones relacionadas con el desarrollo social, los incentivos sectoriales y las políticas de empleo deben ser gestionadas dentro de un marco de políticas públicas generales, y no en el Código Laboral. Esto garantizaría una mayor flexibilidad y una mejor adaptación a las necesidades específicas de cada sector. El Código Laboral, por su parte, debe centrarse exclusivamente en los derechos laborales fundamentales y en la protección de los trabajadores.

Asimismo, se recomienda que la reforma se complemente con medidas de apoyo dirigidas a los sectores más vulnerables, especialmente aquellos con alta informalidad. Esto podría incluir incentivos fiscales, capacitación laboral y estrategias que faciliten la transición hacia la formalidad, sin poner en riesgo la viabilidad económica de las pequeñas y medianas empresas.

Es igualmente fundamental que se revise el impacto de los incrementos en los costos laborales puede ser particularmente grave para las pequeñas y medianas empresas, que operan con márgenes de ganancia estrechos y una capacidad limitada para absorber costos adicionales. Estas empresas son responsables de una gran parte de la empleabilidad formal en Colombia, por lo que una presión adicional sobre ellas podría resultar en la reducción de la plantilla o el incremento de la informalidad. Por tanto, las políticas laborales deben ser sensibles a las capacidades económicas de estos sectores y ofrecer medidas de apoyo que no solo busquen la protección de los derechos laborales, sino que también permitan la sostenibilidad empresarial.

De igual manera es necesario que la reforma sea objeto de evaluación continua, tanto en su implementación inmediata como en sus efectos a largo plazo. La medición de la informalidad laboral, el empleo y la sostenibilidad empresarial deben ser indicadores clave para asegurar que las reformas no generen efectos no deseados, como el aumento de la informalidad o la presión insostenible sobre las pequeñas empresas.

En conclusión, para que la reforma laboral sea exitosa, debe ser flexible, coherente con otras políticas públicas y sensible a las necesidades de los sectores más vulnerables, como la agricultura y el transporte de carga. De no ser así, corre el riesgo de agravar la informalidad y perjudicar a las pequeñas y medianas empresas, que juegan un papel crucial en la creación de empleo formal en Colombia.