



Bogotá, 12 de septiembre de 2024  
DTS

Doctor  
JAIME RAÚL SALAMANCA  
Presidente  
Cámara de Representantes  
[jaime.salamanca@camara.gov.co](mailto:jaime.salamanca@camara.gov.co)

**ASUNTO:** Observaciones y comentarios al proyecto de ley No 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley No 192 Cámara, y proyecto de ley 256 de 2023c *“Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”*

Respetado H. Representante:

La Procuraduría Delegada para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social, en ejercicio de sus funciones Constitucionales y legales, previstas en los artículos 118, 277 de la Constitución Política, desarrolladas por el Decreto Ley 262 de 2000 modificado parcialmente por el Decreto 1851 de 2021, con el propósito de contribuir al análisis del proyecto de Ley, comedidamente presenta sus comentarios al texto definitivo aprobado en primer debate.

La reforma laboral aprobada en primer debate en la Cámara de Representantes ha sido objeto de un examen por parte de académicos y gremios, que han manifestado sus inquietudes a las implicaciones negativas que podría tener la aprobación de la reforma en el mercado laboral.

La Procuraduría Delegada, como garante de los derechos fundamentales y representante de los ciudadanos, cumple con el deber constitucional y legal de informar al legislativo, al gobierno y a la ciudadanía en general, el estudio realizado al contenido del proyecto de reforma laboral respecto a la agudización de los problemas estructurales del mercado laboral como son, el desempleo y la informalidad laboral.

## MERCADO LABORAL.

### 1. Conformación del Tejido Empresarial.

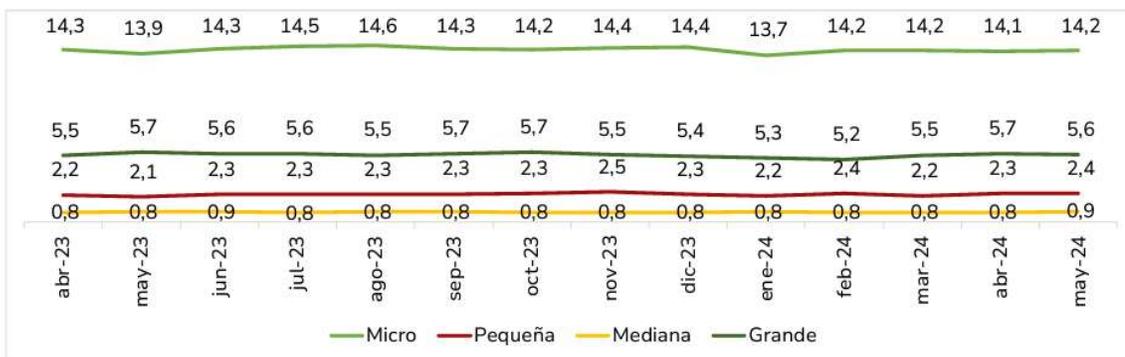
En atención a que varios artículos del proyecto de la reforma laboral tienen un impacto económico importante en los costos laborales, es necesario tener presente como se encuentra conformado el tejido empresarial en Colombia; de acuerdo con el Informe de Tejido Empresarial de junio de 2024, elaborado por parte del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, *“(..). Las microempresas componen el 95,3% del tejido empresarial entre enero y junio de 2024. Las pequeñas empresas representan el 3,6%. Las medianas y grandes empresas son el 0,8% y 0,3% del total nacional de empresas, respectivamente (...).”*<sup>1</sup>

<sup>1</sup> <https://www.mincit.gov.co/getattachment/estudios-economicos/estadisticas-e-informes/informes-de-tejido-empresarial/2024/junio/oec-dv-informe-de-tejido-empresarial-junio-2024.pdf.aspx>



De lo anterior, se puede concluir, que la mayor cantidad de personas ocupadas se encuentran vinculadas a las micro y las pequeñas empresas, como se observa en la gráfica 10<sup>2</sup> Informe de Tejido Empresarial de junio de 2024, que se muestra a continuación:

Gráfica 10. Evolución mensual de los ocupados totales por tamaño de empresa (Millones de personas)



Fuente: GEIH-DANE. Actualizado el 10 de julio de 2024. Categorías: Microempresa: hasta 10 empleados. Empresas pequeñas: hasta 50 empleados. Empresas medianas: hasta con 100 empleados. Empresas grandes: con más de 100 empleados.

## 2. Desempleo e Informalidad Laboral

Es importante señalar que el texto aprobado en primer debate no aborda de manera estructural, los dos grandes desafíos que tiene actualmente el mercado laboral en el país, estos son: i) La informalidad ii) El desempleo. Además, el mayor desempleo se concentra en jóvenes y mujeres, por lo cual hay que avanzar en políticas públicas laborales.

De acuerdo con los indicadores de mercado laboral en Colombia, elaborados por el DANE<sup>3</sup>, para el mes de junio de 2024, la tasa de desocupación del total nacional fue 10,3% ; por su parte, para el total nacional, en el <sup>4</sup>trimestre abril - junio 2024 la proporción de ocupados informales fue 55,8%

Con una tasa de desempleo de dos dígitos a junio, (hoy está en 9.9%) y una informalidad de esa magnitud, la finalidad primordial de cualquier reforma laboral debería estar encaminada a contrarrestar esos dos grandes problemas del mercado laboral.

## 3. Incremento del Costo de la Contratación Laboral Formal.

Dentro del articulado aprobado en el primer debate en la Cámara de Representantes, son varios, los artículos que tienen como efecto un incremento en el costo laboral, independientemente del tamaño de la empresa, situación que podría agudizar los problemas de desempleo e informalidad, teniendo en cuenta que los mayores empleadores en Colombia son las micro y las pequeñas empresas, las cuales tienen mayores dificultades, para ajustar su funcionamiento a estos nuevos costos laborales.

<sup>2</sup> <https://www.mincit.gov.co/getattachment/estudios-economicos/estadisticas-e-informes/informes-de-tejido-empresarial/2024/junio/oe-dv-informe-de-tejido-empresarial-junio-2024.pdf.aspx>

<sup>3</sup> <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

<sup>4</sup> <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>



Dentro de los artículos que impactan el costo laboral, encontramos los siguientes:

Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno. Por medio del cual se modifica el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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.)
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 (6:00 a.m.)

Con esta modificación se incrementaría en dos horas el trabajo nocturno, quedando Colombia con una de las jornadas nocturnas más extensas, lo que podría afectar la competitividad laboral del país.

El artículo 14 del proyecto de Ley, por medio del cual se modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, establece la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en ocho (8) horas del trabajo al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021, sobre la aplicación gradual de una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

En este punto, es importante señalar que, la Ley 2101 de 2021, contempló la reducción de la jornada laboral semanal de manera gradual, hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales; sin embargo, la misma Ley 2101 de 2021, exoneró al empleador de dar aplicación al párrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990, esto es, lo exoneró de conceder el día de la familia y en aquellas empresas con más de cincuenta trabajadores, de conceder dos (2) horas de la jornada para que se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Sin embargo, en el texto aprobado en el primer debate, en los párrafos 2 y 3, del artículo 14, se reviven dichas jornadas al disponer lo siguiente:

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.

Parágrafo 3. En las empresas con más de (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades, culturales, deportivas o de capacitación.

Con lo dispuesto en los párrafos 2 y 3, una vez se llegue a la reducción de la jornada a cuarenta y dos (42) horas a la semana, en la práctica se estaría frente a una jornada de cuarenta horas semanales, lo que incrementaría de manera importante en el valor de la hora de trabajo.

Artículo 17. En el proyecto de Ley, se incrementa también el valor de la remuneración de día de descanso obligatorio, se pasa de un recargo del setenta y cinco por ciento (75%)



a un recargo del cien por ciento (100%). El artículo 17 del proyecto de Ley, modifica el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o día 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.

El recargo del 100 %, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador así:

- A partir de julio de 2024 incrementando al 80%,
- A partir de julio de 2025 incrementando al 90%,
- A partir de julio de 2026 al 100%.

El costo de este incremento, fue calculado por el Banco de la República, en el estudio *Estabilidad en el mercado laboral y análisis cuantitativo de algunos impactos del proyecto de ley de reforma laboral*. El estudio indicó:

*5“(...) Para modelar el aumento del recargo dominical y festivo del 75 % al 100 %, se suponen tres escenarios para una población objetivo de 1,9 millones de asalariados, seleccionada de los sectores con mayor propensión a utilizar mano de obra los domingos y festivos. En primer lugar, para el escenario en que se laboran trece domingos y 4,5 festivos al año, el sobre costo salarial alcanza el 0,3 % de la masa salarial (COP 0,5 billones). En segundo lugar, suponiendo que se trabajan 26 domingos y 9 festivos al año, el costo representa el 0,5 % (COP 1,1 billones) y, finalmente, para 52 domingos y 18 festivos representa el 1,1 % de la masa salarial estimada (COP 2,1 billones) (...)”*

En cuanto la indemnización por despido sin justa causa, el proyecto de Ley, modifica la indemnización, llegando en algunos casos a duplicarla con respecto de los montos actuales.

En el texto aprobado en el primer debate, en el artículo 8, por medio del cual se modifica el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, al regular la indemnización por despido sin justa causa en los contratos a término indefinido, no hay una diferenciación en la forma de calcular la indemnización, entre los trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes, con aquellos trabajadores que devengan un salario igual o superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, toda vez que, con el proyecto de Ley, el monto de la indemnización en los contratos a término indefinido, solo está determinado por los años de servicio del trabajador.

#### **4. Contrato de Aprendizaje.**

Con la modificación del artículo 81 de Código Sustantivo del Trabajo se busca regresar a la naturaleza inicial que tenía el contrato de aprendizaje, considerándolo como contrato laboral con todas las consecuencias legales en materia prestacional, lo cual incrementa

---

<sup>5</sup> Reportes del Mercado Laboral, abril 2023, Núm. 26. <https://www.banrep.gov.co/es/reporte-mercado-laboral>



los costos para las empresas y evitaría posibilidades de experiencia en los jóvenes que requieren continuar capacitándose para su futuro laboral.

En consecuencia, el cambio de naturaleza del contrato de aprendizaje a un contrato laboral, desincentivaría la vinculación de los jóvenes al mundo laboral, agravando el desempleo en esta población, teniendo en cuenta que la tasa<sup>6</sup> de desocupación de la población joven para el trimestre abril – junio de 2024, se ubicó en 17,7% frente a una tasa de la tasa de desocupación del total nacional que fue 10,3% para el mismo trimestre.

## 5. Derecho laboral Colectivo.

En el texto aprobado, en el artículo 66, por medio del cual se busca modificar el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, se establece la prohibición de celebrar pactos colectivos o prorrogas los que se encuentran vigentes, cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa.

Respecto a este punto, es importante señalar que recién me la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-288/24 (17 de julio) M.P. Cristina Pardo Schlesinger Expediente: D-15.591, declaró “(...) *exequible la celebración de pactos colectivos bajo el entendido que los mismos no pueden menoscabar los derechos de negociación colectiva y de asociación sindical (...) la Corte consideró que la coexistencia de los pactos colectivos y las convenciones colectivas no desconoce los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva; y la existencia de los pactos colectivos no es contraria la obligación estatal de estimular y fomentar la negociación colectiva (...)*”<sup>7</sup>.

Es necesario llamar la atención con respecto al párrafo incluido en el artículo 68 del proyecto de Ley, por medio del cual se modifica el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedaría así: *Artículo 458. Decisión: Los árbitros deben decidir en equidad sobre todos los puntos de interés de los trabajadores o sus organizaciones, planteados en el pliego de peticiones y no acordados por las partes en la etapa de arreglo directo, salvo aquellas peticiones que impliquen facultades de cogestión o coadministración de la empresa o implique resolver conflictos jurídicos.*

**Parágrafo.** *En ningún caso los árbitros pueden desconocer o reducir derechos de los trabajadores plasmados en leyes, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos anteriores.*

Con la inclusión de este párrafo, las convenciones colectivas contemplarían obligaciones irredimibles, sin importar si entre el momento de la firma de la convención y la decisión del tribunal de arbitramento, se presenten alteraciones, que afecten la situación económica y financiera del empleador.

En conclusión, vemos como la reforma laboral se concentra en aquellos trabajadores que cuentan con un trabajo laboral formal, que son la minoría de los trabajadores en Colombia. La reforma no busca combatir el problema de la informalidad y mucho menos, generar nuevos puestos de trabajo; con la reforma laboral, habrá incrementos del costo laboral promedio, asociados tanto al componente salarial como al de las indemnizaciones

<sup>6</sup> <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-juventud>

<sup>7</sup> Corte Constitucional. COMUNICADO 30 Julio 17 y 18 de 2024.



en casos de despidos sin justa causa, incrementos que deberán asumir todas las empresas, sin importar su tamaño.

**OBSERVACIONES Y COMPARATIVO DE LA NORMATIVIDAD ACTUAL CON LO  
PROPUESTO POR EL PROYECTO DE LEY.**

Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
<p><b>Artículo 2. Relaciones que regula:</b> Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p><b>ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA.</b> El presente Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.</p>	<p><b>ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA.</b> 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>Se incluye, que el Código Sustantivo del Trabajo, le es aplicable a trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo.</p> <p><b>Observaciones.</b> Se hace necesario contar con el análisis del impacto fiscal que podría tener teniendo en cuenta los incrementos a los costos laborales que incluye la reforma, los cuales cobijan a trabajadores oficiales, como son los trabajadores de la Empresas Industriales y Comerciales del Estado.</p>
<p><b>Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido.</b> Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p><b>ARTÍCULO 47. DURACIÓN INDEFINIDA.</b> Modificado por el art. 5, Decreto 2351 de 1965.</p> <p>1) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.</p>	<p><b>ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.</b> Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o</p>	<p>Es necesario disponer de forma, clara y expresa el monto de la indemnización por terminación del contrato de trabajo, por parte del trabajador sin el respectivo preaviso.</p> <p>Se incluye la obligación de dar el preaviso, pero no la consecuencia en</p>



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
	<p>2) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o., para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.</p>	<p>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.</p> <p>En caso de no dar preaviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, el empleador podrá descontar de la liquidación final de los salarios, prestaciones y demás acreencias, laborales, el valor equivalente a los días de incumplimiento de esta obligación de preaviso.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador sea por una causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y 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>caso de incumplimiento de la misma.</p>
<p><b>Artículo 6. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 46. CONTRATO A TÉRMINO FIJO. Modificado por el art. 3, Ley 50 de 1990.</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE</b></p>	<p>Se incluye la obligación de celebrar por escrito los contratos por</p>



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
<p>46 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p>El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.</p> <p>1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.</p> <p>2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.</p> <p><b>Parágrafo.</b> En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.</p>	<p><b>OBRA O LABOR DETERMINADA.</b></p> <p><b>1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO.</b></p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años.</p> <p>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><b>Prórroga pactada.</b> Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.</p> <p><b>Prórroga automática.</b> Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su</p>	<p>duración de obra o labor, so pena de entenderse celebrado a término indefinido.</p>



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
		<p>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 tres (3) 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.</p> <p><b>2.CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</b></p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
		<p>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.</p> <p><b>Parágrafo.</b> En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.</p>	
<p><b>Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral</b> Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p><b>ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES.</b> Modificado por el art. 10 del Decreto 2351 de 1965.</p> <p>Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.</p>	<p><b>ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA.</b></p> <p>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, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem.</p> <p>También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:</p>	<p>La modificación recoge en parte la posición de la Corte Constitucional, con relación al proceso disciplinario y la garantía al debido proceso, en especial lo señalado en la sentencia C-593 de 2014, que declaró exequible el artículo 115 de C.S.T</p> <p>Sin embargo, lo contemplado en la última parte del parágrafo 2, de permitir en todos los casos que el trabajador o trabajadora tendrán derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses, atenta incluso con el derecho fundamental del debido proceso del</p>



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
		<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 que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.</li> <li>3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas 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. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta.</li> <li>5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.</li> <li>6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.</li> <li>7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.</li> </ol>	<p>trabajador, al permitir que su defensa técnica la realice una persona que no tenga la condición de abogado.</p>



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
		<p><b>Parágrafo 1.</b> 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</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> 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 tendrán el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.</p> <p><b>Parágrafo 3.</b> 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.</p> <p><b>Parágrafo 4.</b> El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro del año siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p><b>Parágrafo 5.</b> Este procedimiento podrá</p>	



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
		<p>realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.</p> <p><b>Parágrafo 6.</b> Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso.</p>	
<p><b>Artículo 8:</b> Indemnización por despido sin justa causa: Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p><b>ARTÍCULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. Modificado por el art. 28, Ley 789 de 2002.</b></p> <p>En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.</p> <p>En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:</p> <p>En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del</p>	<p><b>64. Indemnización por despido injustificado.</b></p> <p>En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:</p> <p>1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la</p>	<p>Se incrementa en el doble el monto mínimo de la indemnización, en los contratos por duración de la obra o labor, se pasa de quince a treinta días de salario.</p> <p>En los contratos a término indefinido, no hay una diferenciación en la forma de calcular la indemnización, entre los trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes, con aquellos trabajadores que devengan un salario igual o superior a diez (10) salarios mínimos legales</p>



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
	<p>lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.</p> <p>En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:</p> <p>a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.</li> <li>2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;</li> </ol> <p>b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.</li> <li>2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.</li> </ol> <p><b>Parágrafo Transitorio.</b> Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los</p>	<p>indemnización será inferior a treinta (30) días de salario.</p> <p>2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar se la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) días de salario.</p> <p>3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:</p> <p>a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;</p> <p>b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;</p> <p>c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno</p>	<p>mensuales vigentes, toda vez que, con el proyecto de Ley, el monto de la indemnización en los contratos a término indefinido, solo está determinado por los años de servicio del trabajador.</p>



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
	<p>literales b), c) y d) del artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.</p>	<p>de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y</p> <p>d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.</p>	
<p><b>ARTÍCULO 9.</b> Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p><b>ARTÍCULO 120. PUBLICACION.</b> Artículo modificado por el artículo 22 de la Ley 1429 de 2010: Una vez cumplida la obligación del artículo 12, el empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos</p>	<p><b>ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN.</b> Una vez cumplida la obligación del artículo 12 de la Ley 1429 de 2010, 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 hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.</p>	<p>La remisión que se hace a la obligación contenida en el artículo 12 de la Ley 1429 de 2010, en realidad corresponde a la obligación contenida en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>
<p><b>Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 160. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO.</b> Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017</p>	<p><b>ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</b></p>	<p>Con esta modificación, se incrementaría en dos horas el trabajo nocturno, quedando</p>



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
<b>Código Sustantivo del Trabajo.</b>	<p>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiún horas (9:00 p. m.)</p> <p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).</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 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><b>Parágrafo.</b> El gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia.</p>	<p>Colombia con una de las jornadas nocturnas más extensas, lo que podría afectar la competitividad laboral del país.</p>
<p><b>Artículo 14. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por la ley 2101 de 2021.</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 161. Modificado por el art. 2, Ley 2101 de 2021.</b></p> <p><b>DURACION.</b> La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días, a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:</p> <p>a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.</p> <p>b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para</p>	<p><b>ARTÍCULO 161. DURACIÓN.</b> 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</p>	<p>El artículo 14 del proyecto de Ley, establece la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en ocho (8) horas del trabajo 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.</p> <p>En este punto, es importante señalar que, la Ley 2101 de 2021, contempló la reducción de la jornada laboral semanal de manera gradual, hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales; sin embargo, la misma Ley 2101 de 2021,</p>



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
	<p>trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.</p> <p>2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.</p> <p>c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos: que permitan operar a la empresa o secciones de la misma 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>d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante</p>	<p>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 podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.</p> <p>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 de Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>a) 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</p>	<p>exoneró al empleador de dar aplicación al párrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990, esto es, lo exoneró de la conceder el día de la familia y en aquellas empresas con más de cincuenta trabajadores, de conceder dos (2) horas de la jornada para que se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.</p> <p>Sin embargo, en el texto aprobado en el primer debate, en los párrafos 2 y 3, del artículo 14, se reviven dichas jornadas.</p> <p>Con lo dispuesto en los párrafos 2 y 3, una vez se llegue a la reducción de la jornada a cuarenta y dos (42) horas a la semana, en la práctica se estaría frente a una jornada de cuarenta horas semanales, lo que incrementaría de manera importante en el valor de la hora de trabajo.</p>



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
	<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.</p> <p>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 de Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p><b>PARÁGRAFO.</b> El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.</p>	<p>caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>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.</p> <p>b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los adolescentes 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.</li> <li>2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.</li> </ol> <p>D) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la</p>	



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
		<p>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><b>Parágrafo 1.</b> El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> 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>	



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
		<p><b>Parágrafo 3.</b> En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.</p>	
<p><b>Artículo 17.</b> Remuneración del tiempo de días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p><b>ARTÍCULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.</b> Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002.</p> <p>1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.</p> <p>2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.</p> <p>3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.</p> <p><b>PARÁGRAFO 1o.</b> El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será</p>	<p><b>ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de</p>	<p>El costo de este incremento, fue calculado por el Banco de la República, en el estudio <i>Estabilidad en el mercado laboral y análisis cuantitativo de algunos impactos del proyecto de ley de reforma laboral</i>. El estudio indicó:</p> <p><sup>8</sup>“(…) Para modelar el aumento del recargo dominical y festivo del 75 % al 100 %, se suponen tres escenarios para una población objetivo de 1,9 millones de asalariados, seleccionada de los sectores con mayor propensión a utilizar mano de obra los domingos y festivos. En primer lugar, para el escenario en que se laboran trece domingos y 4,5 festivos al año, el sobrecosto salarial alcanza el 0,3 % de</p>

<sup>8</sup> Reportes del Mercado Laboral, Abril 2023, Núm. 26. <https://www.banrep.gov.co/es/reporte-mercado-laboral>



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
	<p>reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.</p> <p>Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.</p> <p>Las disposiciones contenidas en los artículos <u>25</u> y <u>26</u> se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1o. de abril del año 2003.</p> <p><b>PARÁGRAFO 2o.</b> Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario</p>	<p>descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> 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><b>Parágrafo transitorio. Implementación Gradual.</b> 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 2024, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.</p> <p>A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.</p> <p>A partir de julio de 2026, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de</p>	<p><i>la masa salarial (COP 0,5 billones). En segundo lugar, suponiendo que se trabajan 26 domingos y 9 festivos al año, el costo representa el 0,5 % (COP 1,1 billones) y, finalmente, para 52 domingos y 18 festivos representa el 1,1 % de la masa salarial estimada (COP 2,1 billones (...))</i></p>



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
		<p>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 21.</b></p>		<p><b>Artículo 21. 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>Es necesario delimitar con mayor precisión algunos aspectos, en especial, lo relativo al espacio y condiciones en que se pueden dar las conductas de violencia y acoso, así como los sujetos activos de los mismos, pues incluir en ellos a los terceros clientes, proveedores, escapa al ámbito laboral.</p>



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
		<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 de las obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros clientes, proveedores, familiares o conocidos.</p> <p>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.</p> <p>El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.</p>	



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
		<p>El Gobierno Nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> 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.</p>	
<p><b>Artículo 22. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo.</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 81. DEFINICION.</b> Derogado a partir de la vigencia de la Ley 789 de 2002.</p> <p>Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido.</p>	<p><b>ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE.</b></p> <p>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</p>	<p>Con la modificación al artículo 81 de Código Sustantivo del Trabajo se busca regresar a la naturaleza inicial que tenía el contrato de aprendizaje, considerándolo como contrato laboral con todas las consecuencias legales en materia prestacional, lo cual incrementa considerablemente los costos para las empresas.</p> <p>El cambio de naturaleza del contrato de aprendizaje a un contrato laboral, desincentivaría la</p>



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
		<p>implique desempeñarse dentro del manejo administrativo operativo comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.</p> <p>Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:</p> <p>a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del — aprendiz - trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.</p> <p>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.</p> <p>c) La formación se recibe a título estrictamente personal.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de</p>	<p>vinculación de los jóvenes al mundo laboral, agravando el desempleo en esta población.</p>



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
		<p>edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.</p> <p>g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>Parágrafo.</b> 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</p>	



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
		<p>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.</p>	
<p><b>Artículo 25: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.</b></p>	<p>Artículo nuevo en la legislación Colombiana</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</p>	<p>La posibilidad que los trabajadores digitales en servicios de reparto pueden ser vinculados a las empresas de plataformas digitales de reparto, tanto de forma dependiente y subordinada, como de forma independiente y autónomo, está acorde las dinámicas de este tipo de trabajo, que genera ingresos a un número importante de personas, principalmente jóvenes.</p>



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
		<p>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><b>Parágrafo.</b> 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>	



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
<p><b>Artículo 41.</b></p>		<p><b>Artículo 41:</b> Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, 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> <li>2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.</li> <li>3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.</li> <li>4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.</li> <li>5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y</li> </ol>	<p>Es necesario articular esta regulación con la modificación del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que los contratos a término fijo, no podrán superar el término máximo de (4) cuatro años en ningún caso.</p> <p>Esa articulación es necesaria, por ejemplo, en los contratos de trabajo de los jugadores de fútbol profesional.</p>



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
		<p>porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).</p> <p>6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.</p> <p>7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.</p> <p>8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, entrenador y entrenadora profesional.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> El presente artículo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio</p>	



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
		del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente código	
<b>ARTÍCULO 66.</b> <b>Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990:</b>		<b>ARTÍCULO 70.</b> <b>Adiciónese al Capítulo II del título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:</b>  <b>Prohibición.</b>  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.  El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta 5 000 SMLMV, conforme lo establece el artículo 486 del CST.  En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros"	La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-288/24 (17 de julio) M.P. Cristina Pardo Schlesinger Expediente: D-15.591, declaró "(...) <i>exequible la celebración de pactos colectivos bajo el entendido que los mismos no pueden menoscabar los derechos de negociación colectiva y de asociación sindical (...) la Corte consideró que la coexistencia de los pactos colectivos y las convenciones colectivas no desconoce los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva; y la existencia de los pactos colectivos no es contraria la obligación estatal de estimular y fomentar la negociación colectiva (...)</i> "
<b>Artículo 68. Alcance de la decisión.</b> <b>Modifíquese el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo.</b>		<b>ARTÍCULO 458. DECISIÓN.</b> Los árbitros deben decidir en equidad sobre todos los puntos de interés de los trabajadores o sus	Con la inclusión de este párrafo, las convenciones colectivas contemplarían obligaciones irredimibles, sin



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
		<p>organizaciones, planteados en el pliego de peticiones y no acordados por las partes en la etapa de arreglo directo, salvo aquellas peticiones que impliquen facultades de cogestión o coadministración de la empresa o implique resolver conflictos jurídicos.</p> <p><b>Parágrafo.</b> En ningún caso los árbitros pueden desconocer o reducir derechos de los trabajadores plasmados en leyes, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos anteriores.</p>	<p>importar si entre el momento de la firma de la convención y la decisión del tribunal de arbitramento, se presenten alteraciones, que afecten la situación económica y financiera del empleador.</p>
<p><b>Artículo 79. FORMALIZACIÓN DE LAS MADRES (PADRES) COMUNITARIAS Y SUSTITUTAS.</b></p>		<p><b>Artículo 79. FORMALIZACIÓN DE LAS MADRES (PADRES) COMUNITARIAS Y SUSTITUTAS:</b></p> <p>El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar vinculará progresivamente a las madres (padres) comunitarias y sustitutas en su planta de personal en calidad de trabajadores oficiales, priorizando aquellos grupos poblacionales ubicados en el territorio nacional con mayor índice de informalidad, sin que esto genere mayor costo fiscal.</p> <p>El Ministerio del Trabajo, previo estudio técnico sobre la actividad de las madres</p>	<p>Se hace necesario contar con el análisis fiscal que tendría esta norma teniendo en cuenta que la misma no hacía parte de los proyectos inicialmente presentados.</p>



Artículo del Proyecto.	Actual.	Proyecto de Reforma.	Comentarios y/o Observaciones.
		(padres) comunitarias y sustitutas, determinará la base del riesgo sobre el cual se hará la afiliación y cotización en materia de riesgos laborales.	

Cordialmente,

  
**DIANA MARGARITA OJEDA VISBAL**  
Procuradora Delegada.

IUS E-2023-666319