**Bogotá D.C; agosto de 2025**

Señor

**JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA**

Secretario General

Cámara de Representantes

**REF:** Radicación proyecto de ley.

En nuestra condición de miembros del Congreso de la República y en uso del derecho consagrado en la Constitución Política de Colombia y en la ley 5ta de 1992, nos permitimos poner a consideración de la Honorable Cámara de Representantes el siguiente proyecto de ley*:* ***“Por medio del cual se regula el contrato de trabajo de los Trabajadores Oficiales”*** con el fin de iniciar con el trámite correspondiente y cumplir con las exigencias dictadas por la Constitución y la ley.

Atentamente,

|  |  |
| --- | --- |
| **MARÍA FERNANDA CARRASCAL R.**  Representante a la Cámara por Bogotá  Pacto Histórico | **GABRIEL BECERRA YAÑEZ**  Representante a la Cámara por Bogotá  Pacto Histórico - Unión Patriótica |
| **JORGE HERNAN BASTIDAS ROSERO**  Representante a la Cámara por el Cauca  Pacto Histórico | **ROBERT DAZA GUEVARA**  Senador de la República  Pacto Histórico |
| .  **ERICK VELASCO BURBANO**  Representante a la Cámara por Nariño  Coalición Pacto Histórico | **JAIRO REINALDO CALA SUAREZ**  Representante a la Cámara Santander  Partido Comunes |
| Texto, Carta  Descripción generada automáticamente | https://lh7-rt.googleusercontent.com/u/1/docsd/ANYlcfDax9FN22k7rm4nt_Vn9A_M-zGSyWEtp_U_UgKPU3AMeX1pVfFy5S7oFO5mPmyw_ounTtfOWai0I5lyeBRCGJtFfTzyU4m2h6keW7ZHCtq_aEUzc5ORqOpSBmqK1khYIxjRFTtbYojsw1n2DBj1G6F1f7ZPkf4l |

**PROYECTO DE LEY No de 2025**

**“Por el cual se regula el contrato de trabajo de los Trabajadores Oficiales”**

**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

**DECRETA**

**Artículo 1º. Objeto.** La presente iniciativa busca modernizar el régimen laboral de los y las trabajadoras oficiales del sector público, garantizando modalidades claras de contratación, debido proceso laboral y tabla indemnizatoria, consagrando el principio de favorabilidad, seguridad jurídica y eficiencia en la gestión estatal.

**Artículo 2º. Contrato de trabajo de los y las trabajadoras oficiales**. Se denominará contrato a término indefinido cuando el contrato de trabajo no sea estipulado expresamente a término fijo, cuando su duración no esté determinada por la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio.

El contrato a término indefinido estará vigente mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El contrato de trabajo de duración indefinida se presume, como regla general.

Todo contrato será revisable cuando sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica.

La sola sustitución del patrón no extingue el contrato de trabajo. El sustituido responderá solidariamente con el sustituto, durante el año siguiente a la sustitución, por todas las obligaciones anteriores.

**Artículo 3º. Duración del contrato de trabajo a término fijo.** El contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito y su plazo no podrá exceder de dos (2) años, luego de este plazo se entenderá celebrado a término indefinido.

**Artículo 4º.** **Terminación con justa causa y procedimiento sancionatorio laboral.** La terminación del contrato de trabajo de los y las trabajadoras oficiales deberá sustentarse en una justa causa previamente invocada por la entidad pública y puesta en conocimiento del trabajador para su contradicción en cumplimiento del debido proceso.

En todas las actuaciones para aplicar sanciones de carácter laboral, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, 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.

Se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento, cuyas etapas deberán evacuarse, por regla general, de forma escrita:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora indicando hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.

2. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.

3. 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.

Únicamente en caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso, solicite que la manifestación sobre los descargos se hagan de manera verbal, se hará un acta en la que se transcribirá de forma exacta la versión o descargos rendidos por el trabajador.

La inexactitud o cambio del acta sobre la versión del trabajador frente los descargos rendidos de manera verbal, afectará la validez plena del procedimiento.

En caso de utilizarse tecnologías de la información y las comunicaciones, como señala el parágrafo 6 de este artículo,en caso de que sea grabada la versión o descargos rendidos por el trabajador, una vez se firme un consentimiento para dicha grabación, la entidad deberá conservarla por un término máximo de tres (3) años.

4. El pronunciamiento definitivo sobre la sanción, el cual será debidamente motivado, identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión. Este pronunciamiento deberá efectuarse a través de una audiencia formal en las instalaciones de la entidad a través de una comunicación que determine la fecha y la hora de la diligencia.

5. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.

6. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión, la cual deberá presentarse en un término máximo de cinco (5) días contados a partir de la decisión que imponga la sanción.

**Parágrafo 1.** El procedimiento sancionatorio laboral aquí establecido no será incompatible con el procedimiento y sanciones disciplinarias establecidas para los servidores públicos en la Ley 1952 de 2019.

**Parágrafo 2.** El procedimiento sancionatorio laboral deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en el Contrato de Trabajo, Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

**Parágrafo 3.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, deberá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato y éstos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

**Parágrafo 4.** El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

**Parágrafo. 5.** Las entidades públicas que tengan en su planta trabajadores oficiales deberán 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 6.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

**Artículo 5º. Terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo**. 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.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada por parte de la entidad pública o si da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley (Decreto 1083 de 2015), el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

1. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que falte para cumplir el plazo estipulado en el contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a treinta (30) días.
2. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

1. Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año, cualquiera que sea el capital de la empresa;
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes, y proporcionalmente por fracción;
3. Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán treinta y cinco (35) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;
4. Si el trabajador tuviere diez (10) años o más de servicio continuo, se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del numeral 1 por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

Sin embargo, cuando el trabajador oficial haya cumplido diez (10) años continuos de servicios y fuera despedido sin justa causa, el Juez del Trabajo, mediante demanda del trabajador, podrá ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir, o la indemnización en dinero prevista en el numeral 4, literal b) de este artículo.

Para decidir entre el reintegro o la indemnización, el Juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan probadas en el juicio, y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar, en su lugar, el pago de la indemnización.

En relación con los trabajadores vinculados a las sociedades de economía mixta, independientemente de la participación accionaria del Estado en estas, conforme lo dispone la Ley 489 de 1998, únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

No habrá lugar a las indemnizaciones previstas en este artículo, únicamente si las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura.

**Artículo 6º. Principio de favorabilidad.** La presente Ley constituye un mínimo legal, respeta toda estipulación convencional más favorable y ha de interpretarse según el principio de progresividad y no regresividad.

**Artículo 7º. Vigencia y derogatorias.** La presente ley rige a partir de su sanción y deroga en particular el artículo 2° de la Ley 64 de 1946 y el artículo 8° de la Ley 6 de 1945, además de todas las disposiciones legales que le sean contrarias.

Atentamente,

|  |  |
| --- | --- |
| **MARÍA FERNANDA CARRASCAL R.**  Representante a la Cámara por Bogotá  Pacto Histórico | **GABRIEL BECERRA YAÑEZ**  Representante a la Cámara por Bogotá  Pacto Histórico - Unión Patriótica |
| **JORGE HERNAN BASTIDAS ROSERO**  Representante a la Cámara por el Cauca  Pacto Histórico | **ROBERT DAZA GUEVARA**  Senador de la República  Pacto Histórico |
| .  **ERICK VELASCO BURBANO**  Representante a la Cámara por Nariño  Coalición Pacto Histórico | **JAIRO REINALDO CALA SUAREZ**  Representante a la Cámara Santander  Partido Comunes |
| Texto, Carta  Descripción generada automáticamente | https://lh7-rt.googleusercontent.com/u/1/docsd/ANYlcfDax9FN22k7rm4nt_Vn9A_M-zGSyWEtp_U_UgKPU3AMeX1pVfFy5S7oFO5mPmyw_ounTtfOWai0I5lyeBRCGJtFfTzyU4m2h6keW7ZHCtq_aEUzc5ORqOpSBmqK1khYIxjRFTtbYojsw1n2DBj1G6F1f7ZPkf4l |

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La presente exposición de motivos está compuesta por nueve (9) apartes:

1. Objeto del proyecto de ley.
2. Problema a resolver.
3. Cómo se resuelve el problema.
4. Antecedentes.
5. Justificación del proyecto.
6. Normativa y jurisprudencia.
7. Derecho comparado
8. Conflicto de intereses.
9. Referencias.

1. **OBJETO DEL PROYECTO DE LEY**

La presente iniciativa busca modernizar el régimen laboral de los y las trabajadoras oficiales del sector público, garantizando modalidades claras de contratación, debido proceso laboral y tabla indemnizatorias, consagrando el principio de favorabilidad, seguridad jurídica y eficiencia en la gestión estatal.

**2. PROBLEMA A RESOLVER**

El proyecto de ley aborda la precarización jurídica y práctica de las relaciones laborales, como problema estructural en el régimen laboral de los trabajadores y trabajadoras oficiales colombianas, precarización derivada de la anacrónica figura del plazo presuntivo y la falta de armonización con los principios constitucionales y la reciente reforma laboral que ratifica la tendencia a favor de consolidar garantías laborales para la estabilidad de los trabajadores, en este caso en favor de los trabajadores oficiales que se quedan relegados respecto de estos avances.

Históricamente, la Ley 6 de 1945, modificada por el la Ley 64 de 1946, reglamentada por el Decreto 2127 de 1945, actualmente compilado en el título 30 del Decreto 1083 de 2015, establecieron que los contratos pactados a un término indefinido para trabajadores oficiales se presumían celebrados por solo seis meses, renovables tácitamente por períodos iguales. Esta disposición jurídica convertía la vinculación estable en una relación precaria, donde el Estado como empleador podía desvincular al trabajador cada seis meses sin justa causa ni indemnización proporcional al tiempo servido.

Aunque la Corte Constitucional declaró inexequible la cláusula de reserva asociada a este mecanismo por medio de la sentencia C-003 de 1998, su aplicación continuó en la práctica administrativa dando por terminadas las relaciones laborales luego de cumplido el plazo de los seis (6) meses, generando incertidumbre jurídica y desprotección. El proyecto resuelve este vacío al consagrar que el contrato indefinido es la regla general, vinculando su vigencia a la subsistencia de las causas objetivas que lo originaron y no a un plazo artificial establecido hace décadas.

Mientras la Reforma Laboral recientemente aprobada establece el contrato indefinido como norma general para el sector privado, los trabajadores oficiales permanecen sometidos a un régimen excepcional que limitaba sus garantías. Por ejemplo, ante una terminación sin justa causa, un trabajador del sector privado recibe indemnizaciones progresivas, pero un trabajador oficial solo podría reclamar salarios pendientes hasta el vencimiento del plazo presuntivo de seis meses. Esta desigualdad de trato contraviene el principio de favorabilidad y el mandato de igualdad material del artículo 13 constitucional.

La falta de un procedimiento unificado para desvincular o sancionar a trabajadores oficiales genera arbitrariedades. El Decreto 2127 de 1945 no exige un debido proceso robusto para las terminaciones por "vencimiento del plazo presuntivo", lo que facilita despidos discrecionales y debilita la defensa de grupos vulnerables, como personas con discapacidad, sindicalizados o los conocidos como prepensionados, generando además un conflicto con estándares internacionales de la OIT.

**3. CÓMO SE RESUELVE EL PROBLEMA**

La presente iniciativa propone un régimen único y claro para la contratación laboral de las y los trabajadores oficiales, superando el marco vigente (Ley 6ª de 1945, Ley 64 de 1946 y reglamentos)[[1]](#footnote-1).

En primer término, el proyecto establece como regla general el contrato a término indefinido, de modo que sólo será a término fijo el que se pacte expresamente y por escrito, con duración máxima de dos años (art. 3), respaldando el mandato constitucional de estabilidad en el empleo (C.P. art. 53). En consecuencia, se elimina la “cláusula de reserva” anacrónica, y pasado el plazo fijo acordado el contrato se convierte automáticamente en indefinido. También se aclara que la simple sustitución de entidad empleadora no extingue el contrato, garantizando la continuidad de los trabajadores oficiales.

Por otro lado, el proyecto reglamenta con detalle el procedimiento de terminación con justa causa y el debido proceso laboral (art. 4). Se exige que la entidad indique por escrito los hechos, omisiones o conductas que motivan la terminación, comunique formalmente la apertura del proceso, traslade todas las pruebas al trabajador y le conceda un plazo adecuado (no inferior a cinco días) para controvertirlas y presentar su defensa. Luego se debe expedir decisión motivada señalando la causa específica y, de ser pertinente, imponer la sanción proporcional. Estos requisitos integran principios constitucionales (debido proceso administrativo y derecho a la defensa, art. 29 C.P.) e internacionales como el Protocolo de San Salvador que en el literal d) del artículo 7 plantea la estabilidad y reparación en caso de despidos injustificados.

El procedimiento diseñado no contradice las normas disciplinarias del empleo público (Ley 1952/2019), sino que las complementa para asegurar transparencia y garantías equivalentes a las del sector privado.

En materia de terminación unilateral sin justa causa, el proyecto reemplaza las prácticas informales por un esquema de indemnizaciones proporcionales (art. 5). Para contratos fijos se reconoce como indemnización los salarios correspondientes al tiempo restante pactado, con un mínimo de treinta días. Para contratos indefinidos se aplica una escala progresiva basada en la antigüedad, inspirada en la indemnización por despido del Código Sustantivo del Trabajo, de modo que los montos crecen con los años de servicio. Con ello se protege el lucro cesante y el daño emergente, desincentivando despidos arbitrarios.

Además, se contempla expresamente la opción de reintegro (en las mismas condiciones de empleo) cuando se trate de servidores con más de diez años continuos de servicio despedidos sin justa causa, en consonancia con la protección reforzada que exige el ordenamiento y la jurisprudencia. Sólo si las partes así lo acordaran expresamente podría restablecerse el contrato en los mismos términos, evitando el pago de indemnizaciones.

Finalmente, la iniciativa promueve el principio de favorabilidad y progresividad (art. 6). Esto significa que la ley es un piso mínimo de derechos: respeta toda cláusula o convención colectiva más beneficiosa y debe interpretarse en favor del trabajador. Asimismo, proscribe cualquier retroceso en las condiciones laborales adquiridas, en armonía con la prohibición constitucional de menoscabar la dignidad y los derechos laborales de los servidores públicos. En conjunto, estas medidas garantizan seguridad jurídica al Estado (al crear reglas claras y uniformes) y a los trabajadores (al establecer un régimen estable, previsible y acorde con estándares internacionales).

**4. ANTECEDENTES**

La figura del plazo presuntivo, consagrada en el artículo 2.2.30.6.4 del Decreto 1083 de 2015, que compiló el artículo 40 del Decreto 2127 de 1945, ha sido objeto de críticas estructurales por su incompatibilidad con los principios constitucionales de estabilidad laboral y dignidad humana. Esta norma, que presume la celebración de contratos "indefinidos" por períodos renovables de seis meses, fue cuestionada desde 1998 por la Corte Constitucional en la Sentencia C-003, donde se advirtió que imponer liquidaciones periódicas semestrales contradice los principios de eficiencia administrativa y convierte la estabilidad laboral en algo inalcanzable, esto ocurre al fragmentar relaciones laborales con vocación de permanencia. Pese a este pronunciamiento, el marco regulatorio persiste, generando un régimen de excepción para los trabajadores oficiales que los sitúa en desventaja frente al sector privado, donde el Código Sustantivo del Trabajo consagra indemnizaciones progresivas y contratación indefinida como regla general.

Los esfuerzos legislativos por eliminar esta figura anacrónica cobraron fuerza durante el gobierno del presidente Gustavo Petro. En el primer semestre de 2023, el proyecto de Reforma Laboral incluyó la derogatoria expresa de los artículos 40, 43 y 47 del Decreto 2127 de 1945, argumentando que el plazo presuntivo vulnera el artículo 53 de la Constitución al negar indemnizaciones proporcionales al tiempo servido y facilitar desvinculaciones arbitrarias. Esta iniciativa, sin embargo, fue archivada en el Congreso tras presiones de sectores económicos que alegaron impactos en la flexibilidad laboral del Estado. En respuesta, los sindicatos intensificaron su lucha presentando en el segundo semestre de 2023 petición formal al Ministerio de Trabajo para incluir en la reforma la derogatoria del artículo 43 del Decreto 2127 de 1945 y los apartados 1 y 2 de la Ley 6 de 1945, sustentándose en la desprotección que sufren miles de trabajadores por esta figura.

El 18 de junio de 2024 marcó un hito cuando la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes aprobó en primer debate un articulado de reforma laboral que establecía la contratación indefinida como regla general para trabajadores oficiales, no obstante, al llegar al Senado en junio de 2025, el artículo fue excluido de la "ponencia mayoritaria" pese a múltiples proposiciones de senadores que insistían en su pertinencia jurídica, el Ministerio del Trabajo expresó su preocupación por esta omisión que perpetuaba un trato discriminatorio incompatible con los principios y derechos fundamentales que constituyen el Estado social de Derecho. La Ley 2466 de 2025, aunque avanzó en estabilidad para el sector privado, mantuvo en su artículo 3° la exclusión de los trabajadores oficiales del régimen del Código Sustantivo del Trabajo relegándolos a "estatutos especiales" obsoletos.

Jurídicamente, la resistencia a la eliminación del plazo presuntivo evidencia una tensión entre la autonomía contractual del Estado y los principios que inspiran y direccionan el derecho laboral, ya que termina por desnaturalizar el contrato indefinido al imponer renovaciones automáticas que ignoran la realidad del servicio continuo. Esta divergencia entre la práctica administrativa y la jurisprudencia ha generado un vacío que los sindicatos y trabajadores han denunciado mediante acciones de tutela y demás instrumentos jurídicos, además de contravenir el Convenio 158 de la IOT sobre terminación de la relación de trabajo, que debería inspirar las prácticas contractuales entre empleadores y trabajadores. Este proyecto de ley retoma el consenso técnico de la Corte Constitucional y los estándares de la OIT para cerrar esta brecha que persiste como una deuda histórica del Estado Colombiano.

La lucha contra el plazo presuntivo se enmarca en un debate constitucional amplio sobre la primacía de la realidad ante formalismos, principio reconocido en el artículo 4° de la Ley 2466 de 2025, evidenciando la paradoja existente entre el sector privado que avanza hacia contratos indefinidos con indemnizaciones progresivas (artículo 5°), y los trabajadores oficiales que siguen sometidos a una ficción jurídica que desconoce la continuidad efectiva de sus servicios.

**5. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO**

El proyecto responde a profundas **incongruencias y desigualdades** del régimen laboral de los trabajadores oficiales. En Colombia, los trabajadores oficiales (vinculados por contrato laboral con entidades públicas) han sido tradicionalmente discriminados con respecto a los privados: carecen de indemnización fija al finalizar injustificadamente su vínculo y pueden ser despedidos tácitamente mediante el *plazo presuntivo* (contrato indefinido interpretado como semestral). Numerosos fallos y conceptos han señalado que esto vulnera el principio de igualdad y estabilidad laboral.

La aplicación del plazo presuntivo crea una desventaja frente a los trabajadores del sector privado y permite despedir sin indemnización ni justificación, lesionando los postulados de justicia material. De esta forma, en la sentencia C-003 de 1998 la **Corte Constitucional** señaló en torno a la cláusula de reserva (que incluye el plazo presuntivo) que:

*“Así entendida, la cláusula de reserva se erige en un desconocimiento frontal de la garantía de estabilidad laboral que reconoce la Carta Política de manera expresa en el artículo* [*53*](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125#53) *superior. En efecto, si bien esta garantía no reviste un carácter absoluto, por cuanto no significa un derecho del trabajador a permanecer indefinidamente en el cargo, concretándose tan sólo en el contenido de continuidad y permanencia que deben revestir las relaciones obrero-patronales, si involucra la necesidad de pagar una indemnización cuando dichas expectativas de permanencia resultan ser injustificadamente defraudadas. De esta manera, para la Corte la terminación puede considerarse respetuosa del mencionado derecho de rango superior, aunque no obedezca a una de las causales de justa terminación consagradas por la ley, siempre y cuando se reconozca la correspondiente indemnización por despido injustificado”.*

En consecuencia, la eliminación del plazo presuntivo busca alinear la legislación con la protección constitucional del trabajoy la igualdad de trato: los trabajadores oficiales deben gozar de estabilidad y compensación similar a la de los empleados del sector privado.

* El plazo presuntivo es discriminatorio: permite a la administración terminar contratos indefinidos sin motivo expreso ni indemnizar, en contraste con los empleados privados, ello resulta “inequitativo” en un Estado Social de Derecho.
* La Corte ha exigido que toda terminación debe compensarse (como manda el derecho laboral fundamental) por tanto, la existencia del plazo presuntivo viola los principios de igualdad y protección al trabajo.
* Aunque el Decreto 1083/2015 reglamenta la contratación oficial, no suprime el plazo presuntivo. El Convenio 158 de la OIT[[2]](#footnote-2) sobre la terminación de la relación de trabajo reconoce el derecho a indemnización o reajuste en casos de terminación injustificada, lo cual apoya la reforma propuesta.

## Sobre el establecimiento de una escala de indemnización

Actualmente la ley permite que, ante un despido arbitrario de un trabajador oficial, éste reclame los salarios faltantes más “la indemnización de perjuicios a que haya lugar”. Sin embargo, la cuantía exacta queda indeterminada, lo cual genera inseguridad jurídica y eventual discrecionalidad en la reparación.

En el sector privado colombiano, el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo establece claramente una escala fija de indemnización (días de salario según años de servicio) en caso de despido injustificado. Para los trabajadores oficiales no existe una escala análoga definida en la ley especial, lo que los deja en peor situación.

A su vez, resulta inequitativo que al compararse con el régimen privado un empleado oficial despedido por el plazo presuntivo no reciba indemnización fija como sus pares del sector privado.

Por su parte una escala definida de indemnización (por ejemplo, basada en la antigüedad o salario) favorece la previsibilidad y evita arbitrariedades. Estudios y sentencias han recomendado topes e incrementos equitativos (e.g. Art. 64 CST) para proteger el trabajador despedido, lo cual podría adaptarse al régimen oficial.

Finalmente el principio de “compensación adecuada” por terminación injustificada está presente en convenios OIT y otros instrumentos de derechos laborales. La reforma busca concretar este principio estableciendo montos o fórmulas de indemnización específicos para los trabajadores oficiales, en línea con las recomendaciones de la OIT sobre protección frente a despidos arbitrarios.

En suma, la propuesta de escala de indemnización reforzaría la igualdad con el sector privado y coherencia con el derecho internacional. Al precisar en la ley una indemnización equivalente se garantiza una compensación justa y proporcional para los trabajadores oficiales, evitando discrecionalidad.

## Derecho al debido proceso disciplinario

Los trabajadores oficiales, al ser considerados servidores públicos (C.P., art. 123), están sujetos al **régimen disciplinario del Estado**, es decir, al Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019). Este ordenamiento consagra de manera expresa el **debido proceso, preceptuando que:**

*“El disciplinable deberá ser investigado y luego juzgado por funcionario diferente, independiente, imparcial y autónomo que sea competente, quienes deberán actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y dándole prevalencia a lo sustancial sobre lo formal.*

*En el proceso disciplinario debe garantizarse que el funcionario instructor no sea el mismo que adelante el juzgamiento.*

*Todo disciplinable tiene derecho a que el fallo sancionatorio sea revisado por una autoridad diferente, su trámite será el previsto en esta ley para el recurso de apelación. En el evento en que el primer fallo sancionatorio sea proferido por el Procurador General de la Nación, la doble conformidad será resuelta en la forma indicada en esta ley.”*

Por su parte, la Ley 2466 de 2025, que implementa la reforma laboral, incorporó expresamente las garantías del debido proceso disciplinario para todo trabajador. En su artículo 7º (modificando el art. 115 del CST) enumera los principios mínimos que deben observarse al imponer sanciones laborales: dignidad del trabajador, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción, respeto a la intimidad, buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y non bis in idem, entre otros. Además, fija un procedimiento básico:

*“1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.*

*2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.*

*3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.*

*4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones. que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.*

*5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.*

*6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.*

*7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.*

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

***Parágrafo 2°.*** *Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento…”*

Este mecanismo garantiza “la aplicación del debido proceso” en el ámbito laboral. Aunque la reforma se publicó en el contexto privado, sus normas no se contraponen con el procedimiento disciplinario inscrito en el Código General Disciplinario, Ley 1952 de 2019. Así lo ha establecido la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de esta forma, en la sentencia SL1981-2019 que preceptuó:

*“…En otros términos, debido a la calidad de trabajador de esta entidad sui generis, una misma conducta puede generar diversas consecuencias jurídicas, y por ello, ser objeto de investigación a través de un procedimiento, que sería el disciplinario, dado que ese comportamiento puede lesionar el interés jurídico de la transparencia y moralidad en la prestación de un servicio público, y a su vez, ser objeto de reproche por el empleador, en la medida que se pierde la confianza y dinamismo en la relación laboral, dando lugar a dos actuaciones diferentes, sin que implique una vulneración al principio non bis in ídem, en razón a que la causa y finalidad son diversas, puesto que protegen intereses claramente diferenciables.*

*En el anterior cargo, se explicaron las diferencias entre la función disciplinaria, la cual se aplica a los trabajadores del Banco de la República, en razón a que,* ***pese a que sus relaciones laborales están marcadas por el Código Sustantivo del Trabajo, por cumplir funciones públicas, están sometidos al Código Disciplinario Único, y las relaciones contractuales laborales, que de resultar afectadas por algún incumplimiento del trabajador, acorde con lo descrito en la legislación sustantiva del trabajo, en armonía con el reglamento interno, siguen su propio lineamiento y regulación****.”* (Negrillas y subrayas fuera del texto original)

Dado que los trabajadores oficiales dependen de un contrato sujeto en principio al mismo estatuto (Código Sustantivo del Trabajo), resulta necesario que la modernización de su régimen los incluya. Es decir, el empleador estatal no puede sancionar sin seguir un trámite previo leal y contradictorio. Por eso la reforma consagra reglas detalladas (notificación, debate probatorio, motivación de la sanción).

Por su parte, la Corte Constitucional ha reiterado que el artículo 29 de la Constitución garantiza el debido proceso en todo juicio o actuación administrativa, en ese sentido, a través de la sentencia C-593 de 2014 la Corte preceptuó:

*“La jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que “en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”. En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato “no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)”. Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente “no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados”. En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que “la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor”.*

Por tanto, este proyecto de ley busca que explícitamente se respeten estas garantías constitucionales y legales. En definitiva, garantizar el debido proceso disciplinario significa implementar procedimientos completos (investigación formal, oportunidad de descargos, juzgamiento imparcial, recursos, etc.) para que las sanciones disciplinarias a los trabajadores oficiales no violen sus derechos fundamentales.

**6. MARCO NORMATIVO (Normas nacionales, internacionales, jurisprudencia)**

**6.1. Ordenamiento jurídico internacional:   
  
CONVENIOS DE LA OIT**• **Convenio 100 (1951) – Igualdad de remuneración.**

Adoptado en el marco de la posguerra mundial, este convenio surgió como respuesta a las desigualdades salariales persistentes en un período de reconstrucción económica global. Reconoce el derecho a igual salario por trabajo de igual valor sin discriminación, obligando a los Estados a promover la aplicación objetiva de este principio mediante legislación, convenios colectivos y mecanismos de supervisión. Colombia ratificó este convenio en 1963 mediante el Decreto 1262 de 1997, incorporándolo al ordenamiento jurídico nacional y reforzando disposiciones como el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) que prohíbe discriminaciones salariales.

• **Convenio 111 (1958) – Discriminación (empleo y ocupación).**

Este convenio, surgido en el contexto de la descolonización y el auge de los movimientos por derechos civiles, amplía la protección contra discriminaciones en el ámbito laboral, abarcando distinciones por raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción social u origen nacional. Prohíbe toda distinción en el acceso al empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo. Ratificado por Colombia en 1969 a través de la Ley 22 de 1967, se alinea con el principio constitucional de igualdad (artículo 13 de la Constitución) y ha influido en normativas como la Ley 1482 de 2011 contra la discriminación, su ratificación refuerza el principio de igualdad de trato, fomentando inspecciones laborales y programas de inclusión.

**• Convenio 158 (1982) – Terminación de la relación de trabajo.**

Elaborado durante una era de reformas laborales neoliberales, este convenio busca equilibrar la flexibilidad del mercado laboral con la protección del trabajador, estableciendo que toda terminación debe justificarse por una causa válida relacionada con la capacidad o conducta del empleado, o necesidades operativas de la empresa. Exige procedimientos justos, notificación previa y posibilidades de apelación. Colombia no lo ha ratificado, lo que implica que no es de aplicación directa en el ordenamiento interno. Para llenar este vacío, la normativa interna (CST, artículos 64 y siguientes) permite el despido por justa causa y prevé indemnización por terminación sin justa causa[[3]](#footnote-3).  
  
Los convenios ratificados, junto con los principios de la Declaración de Filadelfia (OIT, 1944), configuran obligaciones vinculantes para el Estado colombiano. En la Declaración de Filadelfia se afirma que “todos los seres humanos, sin distinción…, tienen derecho a perseguir su bienestar material… en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y con igualdad de oportunidades”, principio que inspira la noción de trabajo decente.

**• Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)**

Reconoce en su Artículo 7, el derecho a condiciones de trabajo *“equitativas y satisfactorias”* que aseguren, entre otros, remuneración equitativa (incluyendo *“un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor”* sin distinción), seguridad e higiene laboral, igualdad de oportunidades de promoción y descanso adecuado.

**6.2. Ordenamiento jurídico nacional**

**6.2.1 Régimen legal vigente sobre la duración del contrato de trabajo para trabajadores oficiales**

**6.2.1.1 Duracion del contrato de trabajo y modalidades de terminación para trabajadores oficiales**

Sobre el particular podemos encontrar las siguientes disposiciones:

***“ARTÍCULO 2.2.30.6.2*** *Contrato por tiempo determinado. El contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito y su plazo no podrá exceder de dos (2) años, aunque sí es renovable indefinidamente.”*

*(Decreto 2127 de 1945, art. 38 concordado con el art. 2 de la Ley 64 de 1946 el cual modificó el artículo 8 de la Ley 6 de 1945)*

***“ARTÍCULO 2.2.30.6.4*** *Contrato indefinido. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales.”*

*(Decreto 2127 de 1945, art. 40)*

***“ARTÍCULO 2.2.30.6.7*** *Prórroga del contrato. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses.”*

*(Decreto 2127 de 1945, art. 43)*

***“ARTÍCULO 2.2.30.6.11*** *Terminación del contrato de trabajo. El contrato de trabajo termina:*

*1. Por expiración del plazo pactado o presuntivo.*

*2. Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor.*

*3. Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio.*

*4. Por mutuo consentimiento.*

*5. Por muerte del asalariado.*

*6. Por liquidación definitiva de la empresa, o por clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, siempre que se haya dado el aviso de que trata el numeral 3. del artículo 2.2.30.6.8 del presente Decreto, o que se haya pagado un mes de salarios y sin perjuicio de los derechos emanados de contratos a término fijo.*

*7. Por decisión unilateral, en los casos previstos en los artículos 2.2.30.6.12 2.2.30.6.13 y 2.2.30.6.14 del presente Decreto.*

*8. Por sentencia de autoridad competente.”*

*(Decreto 2127 de 1945, art. 47)*

Por su parte, el artículo 2º de la Ley 64 de 1946 establece:

*“****ARTÍCULO 2º:*** *Modifícase el artículo 8° de la Ley sexta de 1945 en la siguiente forma: El contrato de trabajo no podrá pactarse por más de dos (2) años. Cuando no se estipule término o éste no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, como en los casos de rocerías, recolección de cosechas, etc., se entenderá celebrado por seis (6) meses.”*

**6.2.2. Pronunciamientos de las altas Cortes sobre el asunto.**La honorable Corte Constitucional en sus pronunciamientos presenta la paradoja del plazo presuntivo, que para una contratación indefinida instituye desvinculaciones periódicas, evidenciando su incompatibilidad con la estabilidad laboral y su carácter lesivo para los derechos de los trabajadores oficiales.

En la sentencia C-003 de 1998, manifiesta:

*"Si la Administración requiere de la contratación indefinida de trabajadores oficiales, no se ve razón suficiente para obligar a la liquidación periódica cada seis meses de todos los trabajadores que así haya vinculado. Si la naturaleza del servicio impone la contratación a término indefinido, es claro que resulta contrario a los principios constitucionalmente consagrados de celeridad, economía y eficacia, estar procediendo a la mencionada liquidación semestral [...] La norma no admite tal interpretación, sino la más acorde con la filosofía que inspira a la Carta Política en materia laboral, que propugna, entre otras cosas, por la garantía de la estabilidad de los trabajadores".*

En la Sentencia C-016 de 1998, la Corte señaló que, con base en el principio de la estabilidad laboral, consagrado en el artículo 53 de la Constitución, siempre que subsista la materia del trabajo y el empleado haya cumplido satisfactoriamente sus funciones, el contrato debe ser renovado, pues el solo cumplimiento del plazo no es suficiente para legitimar la decisión del patrono de no renovarlo.

*“Mediante el principio de la estabilidad en el empleo, que es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de que sirvan al Estado o a patronos privados, la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono.*

*[…]*

*El principio de estabilidad trasciende la simple expectativa de permanecer indefinidamente en un puesto de trabajo; su realización depende, de la certeza que éste pueda tener de que conservará el empleo siempre que su desempeño sea satisfactorio y subsista la materia de trabajo, no teniendo que estar supeditado a variables diferentes, las cuales darían lugar a un despido injustificado, que como tal acarrea consecuencias para el empleador y el empleado.”*

**7. DERECHO COMPARADO**

El plazo presuntivo en Colombia dispone que los contratos laborales indefinidos de trabajadores oficiales en el sector público se celebran por períodos renovables de seis meses, permitiendo terminaciones sin causa justificada ni indemnización al vencimiento.   
  
Un análisis del derecho comparado revela que no existe una figura idéntica en otros ordenamientos jurídicos. Sin embargo, es posible identificar analogías en legislaciones de common law y civil law. Por un lado, se encuentran las presunciones sobre la duración o terminación "at-will" (a voluntad) de los contratos en sistemas como el estadounidense. Por otro, existen regulaciones para el empleo público en América Latina y Europa que propenden por una estabilidad laboral, esto en sistemas de civil law. A continuación, se resumen similitudes y diferencias clave evidenciadas en análisis comparativos:

**Estados Unidos (At-Will Employment):**

En la mayoría de los estados de la unión americana a excepción de Montana, los contratos indefinidos se presumen "at-will", permitiendo terminación por cualquier razón, sin preaviso ni indemnización, salvo si se logra determinar que fue supeditada por un acto de discriminación. Similar al plazo presuntivo colombiano en que facilita desvinculaciones flexibles en el sector público, pero difiere al no limitarse a renovaciones semestrales, siendo indefinido en duración hasta terminación unilateral. Esta presunción favorece al empleador, similar a Colombia, pero ha sido criticada por erosionar la estabilidad laboral[[4]](#footnote-4).  
  
**Argentina: La Doctrina de la "Legítima Expectativa de Permanencia Laboral"**  
  
El caso argentino constituye un contrapunto conceptual directo al "plazo presuntivo" colombiano. Mientras la legislación colombiana utiliza una presunción para limitar la estabilidad, la jurisprudencia argentina ha desarrollado una doctrina para *extenderla* a trabajadores que, aunque contratados temporalmente, han generado una expectativa de permanencia.

La Ley Marco del Empleo Público Nacional (Ley 25.164) distingue al personal de planta permanente, que goza de estabilidad, del personal contratado. No obstante, la jurisprudencia ha intervenido para proteger a los trabajadores que han mantenido una relación laboral "con la suficiente continuidad y permanencia como para motivar la expectativa legítima de la protección al derecho a la estabilidad"[[5]](#footnote-5).

La doctrina de la "legítima expectativa" fue reforzada por la Corte Suprema de Justicia argentina, que estableció que la estabilidad laboral en el empleo público prohíbe al Estado romper el vínculo de forma discrecional o sin causa justificada. Este principio exige un debido proceso para la finalización del vínculo laboral de un empleado que ha servido por un largo período de tiempo, independientemente de la naturaleza formal de su contrato.  
  
**La Tendencia Europea Hacia la Estabilización del Empleo Público**

La situación en Europa, y particularmente en España y Francia, presenta un panorama de gestión de la temporalidad en el sector público que contrasta fuertemente con la figura colombiana del "plazo presuntivo." En estos países, la tendencia se orienta hacia la estabilización de los puestos de trabajo y la regulación estricta del uso de contratos temporales.  
  
**Francia:**

El “Contrat à durée déterminée” (CDD) o de término fijo, solo está permitido para cubrir necesidades temporales y específicas. La ley francesa establece que su uso debe justificarse con una causa, como el reemplazo de un empleado de baja o un aumento temporal de la actividad empresarial. A falta de una justificación específica, el contrato se considera indefinido (CDI)[[6]](#footnote-6).

La legislación de Francia invierte la lógica del "plazo presuntivo" colombiano, en este país la estabilidad es la regla y la temporalidad es la excepción que debe ser justificada. La presunción de temporalidad que existe en la legislación colombiana revela una diferencia fundamental en la concepción del derecho a la estabilidad laboral.

### España: La Ley 20/2021 y la Lucha Contra la Temporalidad Crónica

España es un caso emblemático de cómo un sistema de civil law ha respondido a la precarización en el empleo público. Ante una tasa de temporalidad que duplicaba la media de la Unión Europea , el gobierno español, promulgó la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Esta ley autoriza un "tercer proceso de estabilización" que busca convertir las plazas de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por un período prolongado en plazas de carácter permanente. Para ello, se establecieron procesos selectivos de concurso-oposición o, en ciertos casos, solo de concurso de méritos, para aquellas plazas ocupadas de forma temporal durante al menos tres años antes del 31 de diciembre de 2020[[7]](#footnote-7).

La Ley 20/2021 demuestra un giro legislativo y político hacia la estabilización activa del empleo. Mientras que el plazo presuntivo colombiano permite que la temporalidad se perpetúe a través de renovaciones periódicas, la legislación española intenta activamente erradicarla. Esto pone de manifiesto que la propuesta de derogar el plazo presuntivo en Colombia se alinea con las políticas laborales más modernas y avanzadas de la Unión Europea, que buscan combatir la precarización y garantizar la estabilidad como principio.  
  
  
En conclusión, la figura del "plazo presuntivo" en el derecho laboral público colombiano es una anomalía en el contexto de los sistemas de civil law que se analizaron, estos modelos confirman que la estabilidad laboral y la eficiencia pública no son principios irreconciliables. Por lo tanto, el Proyecto de Ley en su objetivo de eliminar el plazo presuntivo, se encuentra en sintonía con las políticas laborales modernas que buscan un equilibrio entre la flexibilidad del Estado y la seguridad jurídica y bienestar de sus trabajadores.

**8. CONFLICTOS DE INTERÉS**

Dando alcance a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, “*Por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992*”, se hacen las siguientes consideraciones a fin de describir la circunstancias o eventos que podrían generar conflicto de interés en la discusión y votación de la presente iniciativa legislativa, de conformidad con el artículo 286 de la Ley 5 de 1992, modificado por el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019, que reza:

*“Artículo 286. Régimen de conflicto de interés de los congresistas. Todos los congresistas deberán declarar los conflictos de intereses que pudieran surgir en ejercicio de sus funciones.*

*Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.*

1. *Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.*
2. *Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.*
3. *Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.(…)”*

Sobre este asunto la Sala Plena Contenciosa Administrativa del Honorable Consejo de Estado en su sentencia 02830 del 16 de julio de 2019, M.P. Carlos Enrique Moreno Rubio, señaló que:

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

Se estima que la discusión y aprobación del presente Proyecto de Ley no configura un beneficio particular, actual o directo a favor de un congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente o pariente dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, ya que se trata de una acción de carácter general.

Sin embargo, salvo mejor criterio se podría considerar que los Congresistas podrían incurrir en conflictos de interés si estos o sus familiares cuentan con empresas relacionadas con el trabajo doméstico, así como si recibieron financiación de este tipo de este sector.

Es menester señalar que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite o votación del presente Proyecto de Ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5 de 1992 modificado por la Ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales en las que pueda estar incurso.

De las y los honorables congresistas,

|  |  |
| --- | --- |
| **MARÍA FERNANDA CARRASCAL R.**  Representante a la Cámara por Bogotá  Pacto Histórico | **GABRIEL BECERRA YAÑEZ**  Representante a la Cámara por Bogotá  Pacto Histórico - Unión Patriótica |
| **JORGE HERNAN BASTIDAS ROSERO**  Representante a la Cámara por el Cauca  Pacto Histórico | **ROBERT DAZA GUEVARA**  Senador de la República  Pacto Histórico |
| .  **ERICK VELASCO BURBANO**  Representante a la Cámara por Nariño  Coalición Pacto Histórico | **JAIRO REINALDO CALA SUAREZ**  Representante a la Cámara Santander  Partido Comunes |
| Texto, Carta  Descripción generada automáticamente | https://lh7-rt.googleusercontent.com/u/1/docsd/ANYlcfDax9FN22k7rm4nt_Vn9A_M-zGSyWEtp_U_UgKPU3AMeX1pVfFy5S7oFO5mPmyw_ounTtfOWai0I5lyeBRCGJtFfTzyU4m2h6keW7ZHCtq_aEUzc5ORqOpSBmqK1khYIxjRFTtbYojsw1n2DBj1G6F1f7ZPkf4l |

**9. REFERENCIAS**

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda. (2010, 4 de agosto). Sentencia 11001-03-25-000-2007-00006-00 (0066-07). Ponente: Gerardo Arenas Monsalve.<https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/11001-03-25-000-2007-00006-00(0066-07).pdf>

Corte Constitucional. (2014). *Sentencia C-593 de 2014*. Magistrado ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá, D.C., Colombia.<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/c-593-14.htm>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2019, 29 de mayo). *Sentencia SL1981-2019 (Rad. n.º 58919)*. Magistrado ponente: Gerardo Botero Zuluaga. Bogotá, D.C.

1. Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda. (2010, 4 de agosto). Sentencia 11001-03-25-000-2007-00006-00 (0066-07). Ponente: Gerardo Arenas Monsalve.<https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/11001-03-25-000-2007-00006-00(0066-07).pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. Si bien este Convenio no ha sido ratificado por Colombia, debe ser fuente auxiliar y criterio para la adopción de medidas legislativas. [↑](#footnote-ref-2)
3. Dicho Convenio no ha sido ratificado por Colombia, no obstante, al ser un Estado miembro de la OIT es fundamental que el legislador colombiano lo tenga como marco de referencia para el diseño de la legislación y políticas públicas. [↑](#footnote-ref-3)
4. Tomassetti, J. (s/f). *Power in the employment relationship: Why contract law should not govern at-will employment*. Economic Policy Institute. Recuperado el 22 de agosto de 2025, de <https://www.epi.org/unequalpower/publications/the-legal-understanding-and-treatment-of-an-employment-relationship-versus-a-contract/> [↑](#footnote-ref-4)
5. Azzali, J. (s/f). *DERECHO A LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO PÚBLICO: RÉGIMEN JURÍDICO, JURISPRUDENCIA Y ALCANCES*. Gov.ar. Recuperado el 22 de agosto de 2025, de <https://repositorio.mpd.gov.ar/jspui/bitstream/123456789/5081/1/Azzali%20%282024%2C%2090-103%29.pdf> [↑](#footnote-ref-5)
6. Cruz, T. P. (2016, marzo 30). *¿ Cómo son los contratos de trabajo en Francia?* TPC Abogados. <https://tpcabogados.com/como-son-los-contratos-de-trabajo-en-francia/> [↑](#footnote-ref-6)
7. Derecho comparado. (2021). *Derecho Global. Revista de Derecho y Globalización, 7*(21), 265. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dgedj/v7n21/2448-5136-dgedj-7-21-265.pdf> [↑](#footnote-ref-7)