


Bogotá D.C. noviembre de 2025

Representante
CAMILO ESTEBAN AVILA MORALES
Presidente
Comisión Séptima Constitucional Permanente
Cámara de Representantes

Asunto: Ponencia Positiva para primer debate al
Proyecto de Ley No. 0269 de 2025C.

En cumplimiento del encargo recibido por parte de la honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo establecido en el artículo 150 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos rendir informe de ponencia positiva para primer debate del Proyecto de Ley 269 de 2025 Cámara ***"Por medio del cual se regula el contrato de trabajo de los Trabajadores Oficiales"***

Atentamente,



MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara por Bogotá
Coordinadora Ponente



GERMÁN ROGELIO ROZO-ANIS
Representante a la Cámara por Arauca
Ponente

La presente ponencia se compone de once apartados:

1. Antecedentes
2. Objeto y contenido del Proyecto de Ley
3. Fundamento normativo
4. Justificación del Proyecto de Ley
5. Competencia del Congreso
6. Conflictos de interés
7. Impacto fiscal
8. Pliego de modificaciones
9. Proposición
10. Texto propuesto
11. Referencias

1. ANTECEDENTES

Este Proyecto de Ley fue radicado el 26 de agosto de 2025 ante la Secretaría General de la Cámara de Representantes por los siguientes Congresistas:

HR. María Fernanda Carrascal Rojas
HS. Rober Daza Guevara
HS. Catalina del Socorro Perez Perez
HS. Yuly Esmeralda Hernandez Silva
HR. Erick Adrián Velasco Burbano
HR. Gabriel Becerra Yañez
HR. Jairo Reinaldo Cala Suarez
HR. Jorge Hernan Bastidas Rosero

El 23 de septiembre de 2025, mediante el oficio CSCP 3.7-666-25, la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes designó a la Honorable Representante María Fernanda Carrascal Rojas como Coordinadora Ponente de la iniciativa en cuestión. Además, designó al Representante Germán Rogelio Rozo Anis como ponente.

En la mesa técnica realizada con el Ministerio del Trabajo y la Función Pública el 17 de octubre de 2025, se analizó el proyecto de ley en el marco del Acuerdo Nacional Estatal, específicamente el punto No. 49, que contempla la modificación del plazo presuntivo. En dicho espacio se recogieron inquietudes y propuestas de ajuste con el propósito de fortalecer el contenido del proyecto.

Contenido: Gaceta N 1626 de 2025

2. OBJETO Y CONTENIDO 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.

El texto propuesto para dar su respectivo trámite legislativo, se compone de siete artículos, entre los cuales, se incluye la vigencia.

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.

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.

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](https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/11001-03-25-000-2007-00006-00(0066-07).pdf)

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, proscribire 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).

3. FUNDAMENTO NORMATIVO

3.1. 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.²

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.

3.2. Ordenamiento jurídico nacional

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

3.2.1.1 Duración 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

² 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.

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 8º 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."*

3.2.2. 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."

3.3 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.³

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".⁴

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).⁵

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

³ 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/>

⁴ 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>

⁵ 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/>

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 2020.⁶

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.

5. COMPETENCIA DEL CONGRESO

Del orden constitucional: Según lo dispuesto en los artículos 114 y 150 de la Constitución Política de Colombia:

ARTÍCULO 114. Corresponde al Congreso de la República reformar la Constitución, hacer las leyes y ejercer control político sobre el gobierno y la administración.

El Congreso de la República estará integrado por el Senado y la Cámara de Representantes.

ARTÍCULO 150. Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

⁶ 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>

1. Interpretar, reformar y derogar las leyes

Del orden legal: Según lo dispuesto en la Ley 3 de 1992:

ARTÍCULO 2: Tanto en el Senado como en la Cámara de Representantes funcionarán Comisiones Constitucionales Permanentes, encargadas de dar primer debate a los proyectos de acto legislativo o de ley referente a los asuntos de su competencia.

Las Comisiones Constitucionales Permanentes en cada una de las Cámaras serán siete (7) a saber:

(...) Comisión Séptima.

Compuesta de catorce (14) miembros en el Senado y diecinueve (19) en la Cámara de Representantes, conocerá de: estatuto del servidor público y trabajador particular; régimen salarial y prestacional del servidor público; organizaciones sindicales; sociedades de auxilio mutuo; seguridad social; cajas de previsión social; fondos de prestaciones; carrera administrativa; servicio civil; recreación; deportes; salud, organizaciones comunitarias; vivienda; economía solidaria; asuntos de la mujer y de la familia.

Parágrafo Transitorio 3o. Parágrafo adicionado por el artículo 1 de la Ley 2267 de 2022. *De conformidad con lo establecido en el artículo 1o del Acto Legislativo número 02 de 2021, la Cámara de Representantes tendrá 16 representantes adicionales para los periodos constitucionales 2022-2026 y 2026-2030, que se distribuirán sumando dos (2) miembros en cada en cada una de las 7 Comisiones Permanentes, y uno adicional en las comisiones Primera y Quinta.*

Durante los cuatrienios 2022-2026 y 2026-2030, la Comisión de Derechos Humanos y Audiencias, la Comisión de Ética y Estatuto del Congresista, la Comisión para la Equidad de la Mujer, la Comisión Legal de Cuentas y de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, estarán compuestas por dos miembros adicionales a lo establecido en la Ley 5a de 1992.

6. CONFLICTOS DE INTERÉS

El artículo 293 de la Ley 5 de 1992, modificado por el artículo tercero de la Ley 2003 de 2019, establece la obligación de los autores y ponentes de declarar las posibles circunstancias o eventos que puedan configurar un conflicto de interés, conforme al artículo 286 de la Ley 5 de 1992, el cual dispone que:

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

a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los

ciudadanos. *Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.*

b) *Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.*

c) *Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil."*

Se estima que, como resultado de la discusión y aprobación del presente Proyecto de Ley, no se generaría un conflicto de intereses, ya que no se afecta el interés particular, actual y directo de los congresistas, ni de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. Esto se debe a que la armonización que se propone es una medida de carácter general.

Ahora bien, en cuanto a los elementos que deben concurrir para que se configure la violación al régimen de conflictos de interés como causal de pérdida de investidura, el Consejo de Estado, en sentencia proferida el 10 de noviembre de 2009, hace las siguientes precisiones:

"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 recuerda que la descripción de los posibles conflictos de interés que puedan presentarse durante el trámite del presente Proyecto de Ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5 de 1992, modificado por la Ley 2003 de 2019, no exime al congresista de identificar causales adicionales.

7. IMPACTO FISCAL

La Ley 819 de 2003, "Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal, y se dictan otras disposiciones", establece en su artículo séptimo lo siguiente:

"El impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

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

Conforme a lo expuesto, se señala que el presente Proyecto de Ley podría generar un impacto fiscal en relación con las fuentes de financiación del Presupuesto General de la Nación. No obstante, la Corte Constitucional, en las sentencias C-911 de 2007 y C-502 de 2007, precisó que el impacto fiscal de las disposiciones normativas no debe ser un obstáculo ni una barrera que impida el ejercicio de la función legislativa y normativa por parte de las corporaciones públicas.

Así las cosas, es necesario señalar que el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, dispone de los elementos técnicos necesarios para evaluar el impacto potencial sobre el erario público. Incluso, tiene la capacidad de demostrar a los miembros del Poder Legislativo la viabilidad financiera de la propuesta en estudio. Este proceso, sin embargo, debe entenderse como un ejercicio de persuasión y racionalidad legislativa, y no como un impedimento o veto.

8. PLIEGO DE MODIFICACIONES

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	OBSERVACIONES
Artículo 1°. 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 1°. Objeto. La presente iniciativa <u>Ley</u> 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	Se hacen modificaciones de forma
Artículo 2°. 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	Artículo 2°. Contrato de trabajo de los y las trabajadoras oficiales. Se denominará contrato a término indefinido <u>de los y las trabajadoras oficiales</u> 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 <u>de los y las trabajadoras oficiales</u> estará vigente mientras subsistan	Se hacen modificaciones de forma y se mejora la redacción

<p>las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.</p> <p>El contrato de trabajo de duración indefinida se presume, como regla general.</p> <p>Todo contrato será revisable cuando sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica.</p> <p>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.</p>	<p>las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. El contrato de trabajo de duración indefinida <u>Este tipo de contrato</u> se presume, como regla general.</p> <p>Todo contrato será revisable cuando sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica.</p> <p>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.</p>	
<p>Artículo 3°. 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.</p>	<p>Artículo 3°. Duración del contrato de trabajo a término fijo. <u>Para efectos de esta Ley,</u> 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.</p>	<p>Se hacen modificaciones de forma y se mejora la redacción</p>
<p>Artículo 4°. 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.</p> <p>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</p>	<p>Artículo 4°. 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.</p> <p>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</p>	<p>Se realizan modificaciones de forma, se optimiza la redacción y se suprime un párrafo del párrafo tercero</p>

<p>inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidación, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem.</p> <p>Se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento, cuyas etapas deberán evacuarse, por regla general, de forma escrita:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p> <p>La inexactitud o cambio del acta sobre la versión del trabajador frente los descargos rendidos de manera</p>	<p>inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidación, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem.</p> <p>Se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento, cuyas etapas deberán evacuarse, por regla general, de forma escrita:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <u>cinco</u> (5) días. <p>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.</p> <p>La inexactitud o cambio del acta sobre la versión del trabajador frente</p>	
---	---	--

<p>verbal, afectará la validez plena del procedimiento.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>5. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 2. El procedimiento sancionatorio laboral deberá realizarse en un término razonable</p>	<p>los descargos rendidos de manera verbal, afectará la validez plena del procedimiento.</p> <p>En caso de utilizarse tecnologías de la información y las comunicaciones, como señala el parágrafo 6 de este artículo, <u>y</u> 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.</p> <p>4. El pronunciamiento definitivo sobre la sanción, el cual será debidamente motivado, identificando específicamente <u>las(s) causas(s) o motivos(s)</u> 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.</p> <p>5. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 2. El procedimiento sancionatorio laboral deberá</p>	
--	---	--

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
<p>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,</p>	<p>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,</p>	<p>Se realizan modificaciones de forma, se optimiza la redacción.</p>

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

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

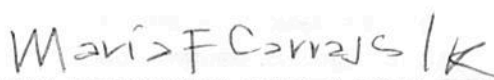
<p>servicio subsiguientes, y proporcionalmente por fracción;</p> <p>3. Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán treinta y cinco (35) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Para decidir entre el reintegro o la indemnización, el Juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan</p>	<p>servicio subsiguientes, y proporcionalmente por fracción;</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Para decidir entre el reintegro o la indemnización, el Juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan</p>	
--	--	--

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
<p>Artículo 6°. 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.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>	
<p>Artículo 7°. 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.</p>	<p>Artículo 7°. Vigencia y derogatorias. La presente <u>L</u>ey 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.</p>	<p>Se realizan modificaciones de forma.</p>

9. PROPOSICIÓN

Por las anteriores consideraciones y haciendo uso de las facultades conferidas por el artículo 153 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos rendir **PONENCIA POSITIVA** y, en consecuencia, solicitamos de manera respetuosa a la Honorable Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes dar **PRIMER DEBATE** al **Proyecto de Ley 269 de 2025 Cámara "Por medio del cual se regula el contrato de trabajo de los Trabajadores Oficiales"**.

De los Honorables Congresistas,


MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara por Bogotá
Coordinadora Ponente


GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS
Representante a la Cámara por Arauca
Ponente

10. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY 269 DE 2025 CÁMARA “POR MEDIO DEL CUAL SE REGULA EL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES OFICIALES”

***El Congreso de Colombia,
DECRETA:***

Artículo 1º. Objeto. La presente Ley 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 de los y las trabajadoras oficiales 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 de los y las trabajadoras oficiales estará vigente mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Este tipo de contrato 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. Para efectos de esta Ley, 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 cinco (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, y 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 las causas o motivos 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.

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.

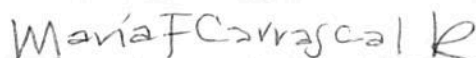
En relación con los trabajadores vinculados a las sociedades de economía mixta, independientemente de la participación accionaria del Estado en estas, conforme lo dispone la Ley 489 de 1998, únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

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.

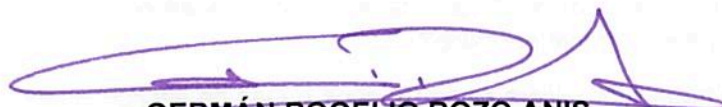
Artículo 6°. Principio de favorabilidad. La presente Ley constituye un mínimo legal, respeta toda estipulación convencional más favorable y ha de interpretarse según el principio de progresividad y no regresividad.

Artículo 7°. 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.

De los Honorables Congresistas,



MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara por Bogotá
Coordinadora Ponente



GERMÁN ROGELIO ROZO ANIS
Representante a la Cámara por Arauca
Ponente

11. 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](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.

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/>

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>

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/>

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>

