

Bogotá, Julio de 2026

Secretario
Secretaría General
Cámara de Representantes

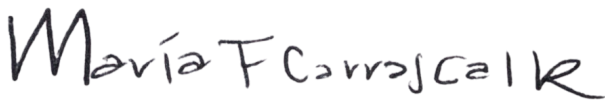
Asunto: Radicación del Proyecto de Ley: *“Por medio del cual se regula el contrato de trabajo de los Trabajadores Oficiales”*

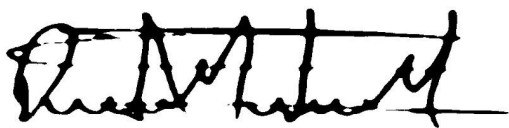
Respetado Secretario,

Por medio de la presente y de conformidad con lo establecido en el artículo 154 de la Constitución Política, así como en los artículos 139, 140 y 149 de la Ley 5 de 1992, me permito someter a consideración del Honorable Congreso de la República el Proyecto de Ley “por medio del cual se regula el contrato de trabajo de los Trabajadores Oficiales”.

El presente Proyecto de Ley se presenta con el fin de dar inicio al trámite legislativo correspondiente y cumplir con las disposiciones legales vigentes.

Cordialmente,

 MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 PAOLA ANDREA QUIÑONES D'HARO Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 JAIRO LEÓN VARGAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 YEISSON SUA CAJAMARCA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico



DANIEL MAURICIO MONROY HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara por Bogotá
Pacto Histórico



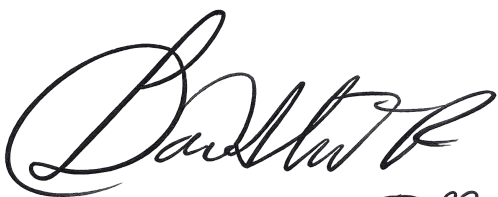
ANA LEIDY ERAZO RUIZ
Representante Cámara por Valle del Cauca
Pacto Histórico



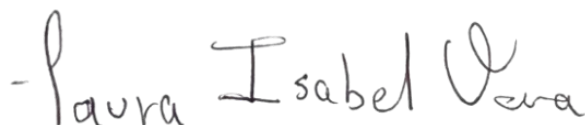
ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO
Representante a la Cámara por Nariño
Pacto Histórico



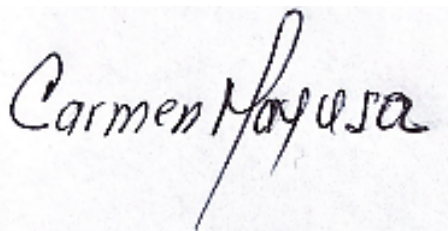
CARLOS EDUARDO ARIZABALETA CORRAL
Representante a la Cámara por Valle del Cauca
Pacto Histórico



DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ
Representante a la Cámara por Antioquia
Pacto Histórico



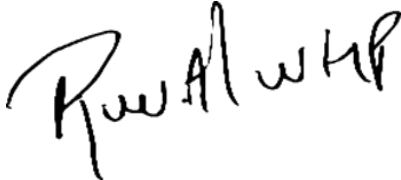
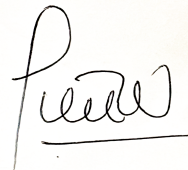
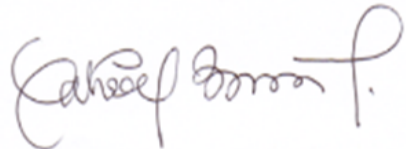
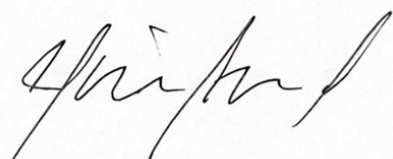
LAURA ISABEL VERA ZAPATA
Representante a la Cámara por Valle del Cauca
Pacto Histórico



MARÍA DEL CARMEN MAYUSA DE CRUZ
Representante a la Cámara por Meta
Pacto Histórico



MIGUEL ANGEL RUBIO BRAVO
Representante a la Cámara por Putumayo
Pacto Histórico

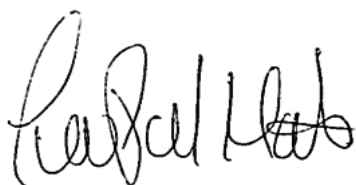
 MARCO EMILIO HINCAPIÉ RAMÍREZ Representante a la Cámara por el Tolima Pacto Histórico	 RENZO ALEXANDER GARCÍA PARRA Representante a la Cámara por Tolima Pacto Histórico
 JOSÉ LUÍS BOHÓRQUEZ LÓPEZ Representante Cámara por Boyacá Pacto Histórico	 LUZ MIRYAN MONCAYO Representante a la Cámara por Cauca Pacto Histórico
 ALEXANDRA PINEDA ORTÍZ Representante a la Cámara por Cesar Pacto Histórico	 HEINER DE JESÚS GAITÁN PARRA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico
 GABRIEL BECERRA YAÑEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico



FERNANDO ARIAS CARDONA
Representante a la Cámara por Risaralda
Pacto Histórico



LUZ VERONICA ESTRADA HOLGUIN
Representante a la cámara por Antioquia
Pacto histórico



LOURDES MATEUS
Representante a la cámara por Huila
Pacto Histórico



ANDREA CAMILA VARGAS DE LA HOZ
Representante a la cámara por Atlántico
Pacto Histórico



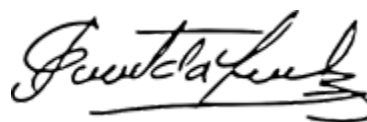
LAURA DANIELA BELTRÁN PALOMARES
Representante a la Cámara por Bogotá
Pacto Histórico



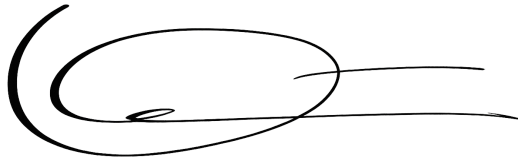
HERNÁN MURIEL PÉREZ
Representante a la Cámara por Antioquia
Pacto Histórico



Miguel Ángel Grisales Suárez
Representante a la Cámara
Departamento del Quindío
MOVIMIENTO POLITICO PACTO HISTORICO



ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA
Senadora de la República
Pacto Histórico

 MARÍA EUGENIA LONDOÑO OCAMPO Senadora de la República Pacto Histórico	 YOLANDA SILVA ROMERO Representante a la Cámara por Santander Pacto Histórico
 MARÍA DEL MAR PIZARRO GARCÍA Representante Cámara Bogotá Pacto Histórico	 ALEJANDRA OMAÑA ORTIZ Senadora de la República Pacto Histórico

Proyecto de Ley _____ de 2026 “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 5°. 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:
 - a. 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;
 - b. 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;

- c. 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;
- d. 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.

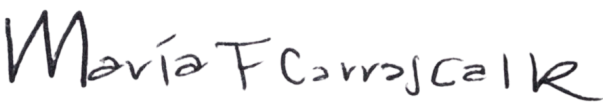
En relación con los trabajadores vinculados a las sociedades de economía mixta, independientemente de la participación accionaria del Estado en estas, conforme lo dispone la Ley 489 de 1998, únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

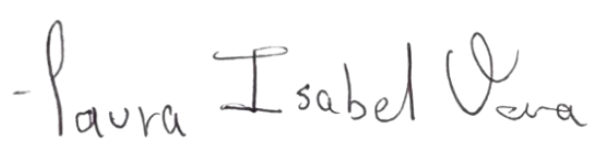
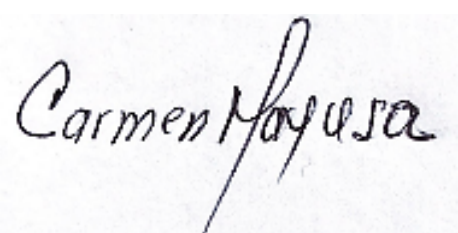
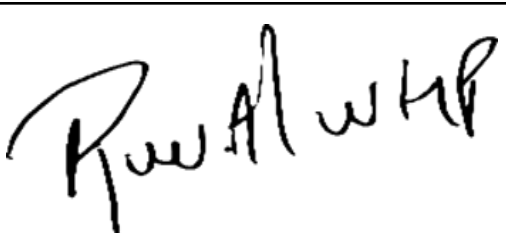
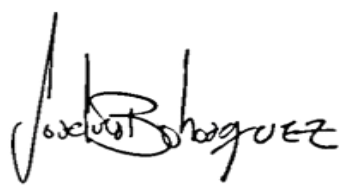
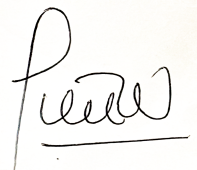
No habrá lugar a las indemnizaciones previstas en este artículo, únicamente si las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura.

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.

Cordialmente,

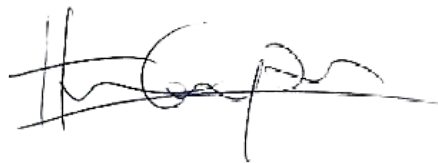
 MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 PAOLA ANDREA QUIÑONES D'HARO Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 JAIRO LEÓN VARGAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 YEISSON SUA CAJAMARCA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico
 DANIEL MAURICIO MONROY HERNÁNDEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	Ana Erazo ANA LEIDY ERAZO RUIZ Representante Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por Nariño Pacto Histórico	 CARLOS EDUARDO ARIZABALETA CORRAL Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico

 TO RO. DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico	 LAURA ISABEL VERA ZAPATA Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 MARÍA DEL CARMEN MAYUSA DE CRUZ Representante a la Cámara por Meta Pacto Histórico	 MIGUEL ANGEL RUBIO BRAVO Representante a la Cámara por Putumayo Pacto Histórico
 MARCO EMILIO HINCAPIÉ RAMÍREZ Representante a la Cámara por el Tolima Pacto Histórico	 RENZO ALEXANDER GARCÍA PARRA Representante a la Cámara por Tolima Pacto Histórico
 JOSÉ LUÍS BOHÓRQUEZ LÓPEZ Representante Cámara por Boyacá Pacto Histórico	 LUZ MIRYAN MONCAYO Representante a la Cámara por Cauca Pacto Histórico



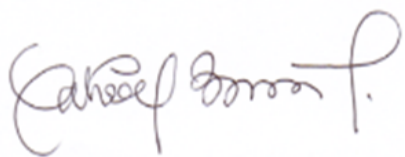
ALEXANDRA PINEDA ORTÍZ

Representante a la Cámara por Cesar
Pacto Histórico



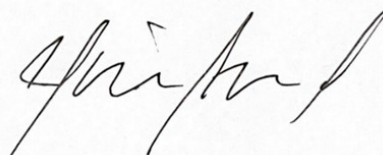
HEINER DE JESÚS GAITÁN PARRA

Representante a la Cámara por Cundinamarca
Pacto Histórico



GABRIEL BECERRA YAÑEZ

Representante a la Cámara por Bogotá
Pacto Histórico



HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ

Representante a la Cámara por Bogotá
Pacto Histórico



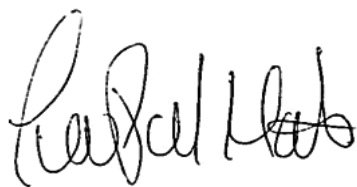
FERNANDO ARIAS CARDONA

Representante a la Cámara por Risaralda
Pacto Histórico



LUZ VERONICA ESTRADA HOLGUIN

Representante a la cámara por Antioquia
Pacto histórico



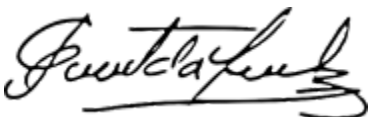
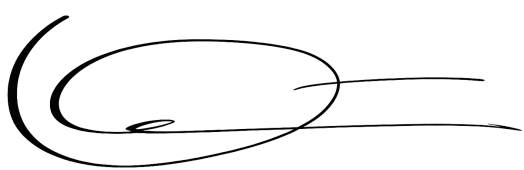
LOURDES MATEUS

Representante a la cámara por Huila
Pacto Histórico



ANDREA CAMILA VARGAS DE LA HOZ

Representante a la cámara por Atlántico
Pacto Histórico

 LAURA DANIELA BELTRÁN PALOMARES Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 HERNÁN MURIEL PÉREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico
 Miguel Ángel Grisales Suárez Representante a la Cámara Departamento del Quindío MOVIMIENTO POLITICO PACTO HISTORICO	 ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico
 MARÍA EUGENIA LONDOÑO OCAMPO Senadora de la República Pacto Histórico	 YOLANDA SILVA ROMERO Representante a la Cámara por Santander Pacto Histórico
 MARÍA DEL MAR PIZARRO GARCÍA Representante Cámara Bogotá Pacto Histórico	 ALEJANDRA OMAÑA ORTIZ Senadora de la República Pacto Histórico

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Proyecto de Ley _____ de 2026 “Por medio del cual se regula el contrato de trabajo de los Trabajadores Oficiales”

La presente exposición de motivos está compuesta por siete (7) apartes:

1. Objeto del Proyecto de Ley.
2. Marco jurídico
3. Justificación del Proyecto de Ley.
4. Competencia del Congreso
5. Conflicto de interés
6. Impacto fiscal
7. 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.

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).

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, 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).

2. MARCO JURÍDICO

2.1. Ordenamiento jurídico internacional:

2.1.1 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.

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.

2.2. Ordenamiento jurídico nacional

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

2.2.1.1 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 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.”

2.2.2. 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.”

2.3 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.

➤ **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".

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).

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.

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.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY

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 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 trabajo y 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 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.

3.1. 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.

3.2. 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 1º. *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 2º. *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 diferenciados.

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.** (Negritas 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.

4. 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:

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.

5. CONFLICTO 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.

6. 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.

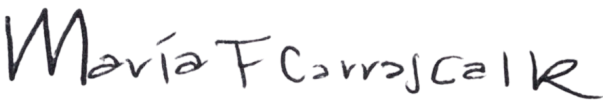
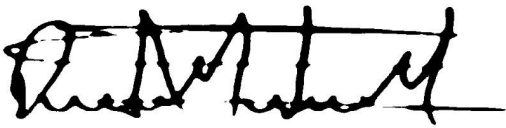
Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo”.

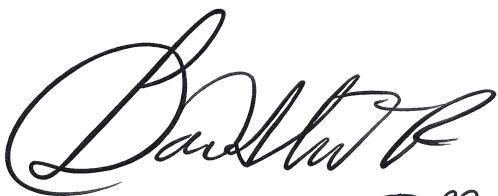
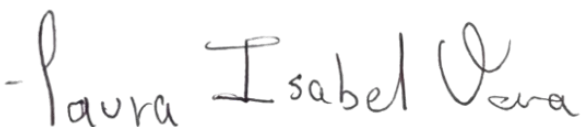
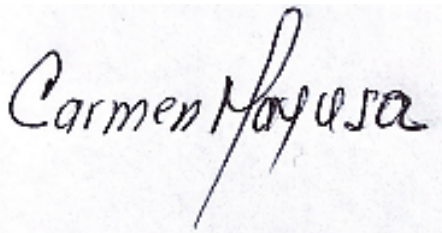
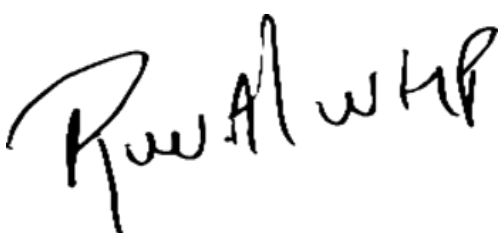
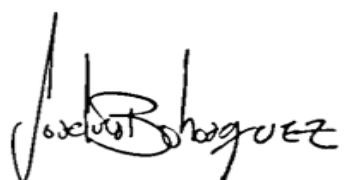
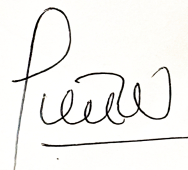
Conforme a lo expuesto, se advierte que el presente Proyecto de Ley podría implicar erogaciones con cargo al Presupuesto General de la Nación. En consecuencia, se remitirá el oficio correspondiente a las entidades competentes con el fin de evaluar su posible impacto fiscal. No obstante, la Corte Constitucional, en las sentencias C-911 de 2007 y C-502 de 2007, ha precisado que el impacto fiscal de las disposiciones normativas no debe constituir un obstáculo ni una barrera para el ejercicio de la función legislativa por parte de las corporaciones públicas.

En ese sentido, es necesario señalar que el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, cuenta con los elementos técnicos necesarios para evaluar el impacto potencial sobre el erario público. Asimismo, tiene la capacidad de exponer a los miembros del Poder Legislativo la viabilidad

financiera de la iniciativa en estudio. Este proceso, sin embargo, debe entenderse como un ejercicio de persuasión y racionalidad legislativa, y no como un mecanismo de veto o impedimento.

Cordialmente,

 MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 PAOLA ANDREA QUIÑONES D'HARO Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 JAIRO LEÓN VARGAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 YEISSON SUA CAJAMARCA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico
 DANIEL MAURICIO MONROY HERNÁNDEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	Ana Erazo ANA LEIDY ERAZO RUIZ Representante Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por Nariño Pacto Histórico	 CARLOS EDUARDO ARIZABALETA CORRAL Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico

 TO RO. DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico	 LAURA ISABEL VERA ZAPATA Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 MARÍA DEL CARMEN MAYUSA DE CRUZ Representante a la Cámara por Meta Pacto Histórico	 MIGUEL ANGEL RUBIO BRAVO Representante a la Cámara por Putumayo Pacto Histórico
 MARCO EMILIO HINCAPIÉ RAMÍREZ Representante a la Cámara por el Tolima Pacto Histórico	 RENZO ALEXANDER GARCÍA PARRA Representante a la Cámara por Tolima Pacto Histórico
 JOSÉ LUÍS BOHÓRQUEZ LÓPEZ Representante Cámara por Boyacá Pacto Histórico	 LUZ MIRYAN MONCAYO Representante a la Cámara por Cauca Pacto Histórico



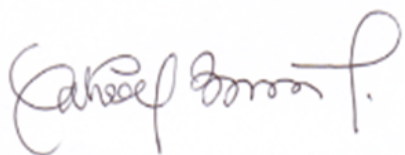
ALEXANDRA PINEDA ORTÍZ

Representante a la Cámara por Cesar
Pacto Histórico



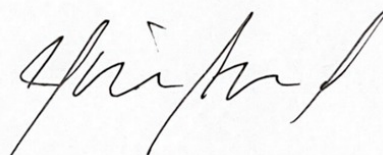
HEINER DE JESÚS GAITÁN PARRA

Representante a la Cámara por Cundinamarca
Pacto Histórico



GABRIEL BECERRA YAÑEZ

Representante a la Cámara por Bogotá
Pacto Histórico



HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ

Representante a la Cámara por Bogotá
Pacto Histórico



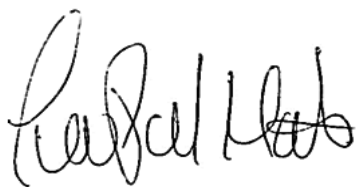
FERNANDO ARIAS CARDONA

Representante a la Cámara por Risaralda
Pacto Histórico



LUZ VERONICA ESTRADA HOLGUIN

Representante a la cámara por Antioquia
Pacto histórico



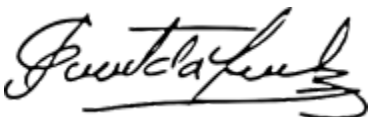
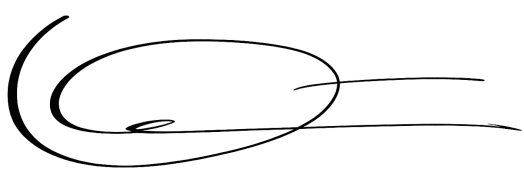
LOURDES MATEUS

Representante a la cámara por Huila
Pacto Histórico



ANDREA CAMILA VARGAS DE LA HOZ

Representante a la cámara por Atlántico
Pacto Histórico

 LAURA DANIELA BELTRÁN PALOMARES Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 HERNÁN MURIEL PÉREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico
 Miguel Ángel Grisales Suárez Representante a la Cámara Departamento del Quindío MOVIMIENTO POLITICO PACTO HISTORICO	 ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico
 MARÍA EUGENIA LONDOÑO OCAMPO Senadora de la República Pacto Histórico	 YOLANDA SILVA ROMERO Representante a la Cámara por Santander Pacto Histórico
 MARÍA DEL MAR PIZARRO GARCÍA Representante Cámara Bogotá Pacto Histórico	 ALEJANDRA OMAÑA ORTIZ Senadora de la República Pacto Histórico

7. REFERENCIAS

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>

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.

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>

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/>