

# Novedades del texto de la Reforma Laboral

Aprobado en primer debate por la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes en materia de derecho laboral individual y colectivo

# Tabla de contenido



Introducción .....3



Disposiciones  
en materia  
individual .....4



Disposiciones  
en materia  
colectiva .....7



Autores .....8

## Introducción

El pasado 18 de junio de 2024, la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes aprobó en primer debate el proyecto de Reforma Laboral, lo que significa que continuará su trámite en la próxima legislatura, ante la plenaria del Congreso para su segundo de debate.

Frente al contenido del proyecto de Reforma aprobado, se observa que, si bien se mantienen varias de las disposiciones establecidas en el texto inicial, también es cierto que se realizaron diversos ajustes y algunas fueron eliminadas en materia laboral individual, pero especialmente en el acápite de derecho colectivo.

A continuación, presentamos un resumen práctico sobre los aspectos que consideramos más relevantes.

**Este Comunicado fue elaborado por Adriana Escobar, Kelly Villamizar y Juan Antonio Padilla.**

# Disposiciones en materia individual

## A. Contratación y Terminación

### Tipos de vínculos laborales

Se conserva la modalidad de contrato a término indefinido como regla general de contratación laboral, pero se eliminan los apartes del texto inicial, en donde se establecía que la contratación a término fijo debía ser usada solo para atender tareas de naturaleza temporal. Adicionalmente, esta nueva versión modifica la duración máxima de los contratos de trabajo a término fijo de 3 y lo extiende a 4 años.

### Contratos de aprendizaje

Se elimina en su totalidad el artículo que pretendía reglamentar la cuota de aprendices y se modifica el monto de la monetización de la cuota de aprendizaje, pues se señala que las empresas que no contraten aprendices deberán cancelar al SENA un valor mensual de 1.8 S.M.M.L.V. por cada aprendiz.

### Indemnización por despido

Se modifica el monto de la indemnización por despido injusto para los contratos de trabajo a término indefinido, de la siguiente manera:

Tiempo de servicios	Días de indemnización
1 año o menos	45 días de salario
Más de 1 año y menos de 5 años	15 días de salario por cada año subsiguiente al primero (en adición a los 45 del primer año)
Más de 5 años y menos de 10 años	20 días de salario por cada año subsiguiente al primero (en adición a los 45 del primer año)
Más de 10 años	40 días de salario por cada año subsiguiente al primero (en adición a los 45 del primer año)

### Indemnización Moratoria

La disposición que pretendía su aplicación en caso de pago tardío de indemnizaciones y/o beneficios convencionales fue eliminada.

### Prescripción de la acción

Se mantiene la intención de modificar el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, extendiendo el plazo de prescripción para acciones laborales de 3 a 5 años.

### Debido proceso previo a despidos con justa causa

Se mantienen unas condiciones mínimas que deberá contener el procedimiento implementado por el empleador para aplicar sanciones o terminar una relación laboral con justa causa, eliminando la disposición que señalaba que el despido ocurrido sin verificar las garantías propias del proceso allí contemplado se tornaría ineficaz de pleno derecho.

### Preaviso 30 días del trabajador

Se incluye la posibilidad para que el empleador descuenta de la liquidación final del contrato de trabajo, el valor de los días correspondientes al incumplimiento de dicho preaviso.

## B. Trabajo suplementario

### Relación de horas extras

Se elimina la disposición que pretendía tomar por cierta la estimación (cantidad y forma de trabajo) presentada por el trabajador sobre las horas extras, cuando el empleador no proporcionará una relación precisa de las mismas.

## C. Tercerización

### **Prestación de servicio**

Se elimina la disposición que pretendía prohibir la celebración de contratos de prestación de servicios con personas naturales y presumir que los mismos constituirían relaciones de trabajo.

### **Contratistas**

Se eliminar totalmente la solidaridad absoluta que pretendía modificar el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, frente a la responsabilidad solidaria del usuario de las funciones tercerizadas independientemente de que las mismas fueran o no ajenas a las actividades propias de su negocio.

## D. Reducción brechas y disposiciones de género

### **Licencias parentales**

Se modifica la licencia de paternidad disminuyendo de forma representativa el incremento propuesto en el texto inicial, de la siguiente forma: a partir del 2024 la licencia aumentaría a 3 semanas, en 2025 a 4 semanas y, finalmente, en 2026 a 6 semanas.

### **Jornadas flexibles para personas con obligaciones familiares**

Se modifica la posibilidad de acordar jornadas flexibles o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías a favor de los trabajadores que tengan responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos u otros, siempre y cuando se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del trabajador por no tener más familiares (previa certificación de su calidad de cuidador).

### **Cuota mínima discapacidad**

Se modifican los topes establecidos en el texto inicial sobre las empresas obligadas a tener una cuota mínima de discapacidad, así: las empresas con 100 o más trabajadores permanentes

deberán tener al menos 1 trabajador con discapacidad o, un asignatario de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores.

### **Protección de género**

Se conserva la novedad frente a las adiciones realizadas al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, frente a la obligación especial del empleador de atender órdenes de alejamiento del lugar del trabajo y otorgar derecho preferente de reubicación a los trabajadores víctimas de violencia familiar o de género, adicionando, únicamente que tal obligación estará supeditada a las posibilidades del empleador.

### **Estabilidad laboral reforzada**

Se establece que la autorización para despedir (ante la existencia de una justa causa o una causa legal) trabajadores con estabilidad laboral reforzada deberá ser solicitada ante el inspector competente del Ministerio del Trabajo.

## E. Grupos específicos de trabajadores

### **Formalización servicio doméstico**

Se elimina la obligación del empleador de depositar el contrato de trabajo de la empleada doméstica ante el Ministerio del Trabajo.

### **Migrantes**

Se aprueban sin modificaciones las mismas disposiciones del proyecto anterior relacionadas con la no discriminación por situación migratoria, así como las garantías laborales y de seguridad social.

### **Trabajo agropecuario**

Se modifica el alcance del contrato agropecuario, incluyendo dentro del concepto de actividad agropecuaria las enajenaciones realizadas directamente por los productores de frutos y las actividades de transformación que estos efectúen, siempre y cuando se realicen en

ámbitos rurales y no constituyan en sí misma una empresa.

Adicionalmente, se elimina el derecho preferente del trabajador que labore en actividades estacionales o de temporada de volver a ser contratado en la siguiente cosecha y, la obligación de garantizar la vivienda del trabajador rural que reside en el lugar de trabajo, definiendo que esto podrá ser acordado entre las partes y en el marco de las posibilidades del empleador.

## F. Teletrabajo

### **Teletrabajo Transnacional**

Se conserva la concepción de Teletrabajo Transnacional y la obligación del empleador de garantizar un seguro que cubra prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad, pero con la novedad de que las prestaciones económicas estarían a cargo del Sistema de Seguridad Social Colombiano y, no del empleador (cuando no sea posible ampararla por el mencionado Sistema).

### **Auxilios económicos en teletrabajo**

Se elimina la obligación del empleador de proveer mantenimiento de equipo, conexiones, programas, entre otros, y por ende, el auxilio compensatorio mensual por costos de internet y valor de la energía.

### **Promoción trabajo a distancia**

Se modifica la promoción gradual de las modalidades de trabajo a distancia y se reduce tal articulado a que las empresas tendrán la facultad de promoverlas al interior de su organización y acceder a los incentivos que reglamente el Gobierno Nacional.

## G. Medidas de contingencia en procesos de automatización

### **Automatización**

Se modifican los derechos de los trabajadores afectados o reemplazados en proceso de automatización, los cuales quedarían de la siguiente forma:

- I. Recibir información sobre los procesos de automatización, con una antelación no inferior a 6 meses a la fecha de aplicación de estos, siempre y cuando se impacten a más de 10 empleos. En las empresas donde exista organización sindical, el plan de automatización y la ruta de protección del empleo se deberá socializar con estos de manera previa.
- II. Participar en planes de reconversión laboral y capacitación de nuevas formas de trabajo, siempre y cuando se impacten a más de 10 empleos.
- III. Integrar prioritariamente las rutas de capacitación y reubicación laboral y, si no procede, ser beneficiarios de la indemnización por despido sin justa causa, así como integrar una lista de trabajadores que tendrán derecho a contratarse de forma preferente dentro del primer año siguiente al retiro en cargos vacantes, siempre que se cumpla con el perfil requerido, entre otros.



## Disposiciones en materia colectiva

### Garantías Sindicales

Se insiste en el establecimiento de “garantías” para el goce efectivo del derecho a la libertad sindical, con algunos cambios sustanciales, entre los que podemos destacar:

- I. El derecho de representantes, dirigentes y afiliados de contar con permisos remunerados para el ejercicio de la actividad sindical o de las funciones a su cargo. Sin embargo, el nuevo texto elimina el párrafo que los liberaba del deber de presentar al empleador informes al regreso de sus labores y aquel que señalaba que este tipo de permisos no podían ser negados por el empleador o los “contratantes”, bajo el argumento de que no estaban regulados o lo estaban de manera insuficiente.
- II. Se elimina la posibilidad de que los representantes sindicales accedan a los lugares de trabajo para el ejercicio de sus funciones y una adecuada interlocución con sus afiliados.
- III. Se modifica la posibilidad de que la organización sindical tenga acceso a la información sobre la situación social y económica de la empresa; ciñéndola única y exclusivamente a aquella relacionada directamente con los trabajadores afiliados a la asociación sindical.
- IV. Se elimina la obligación del empleador de demostrar que la determinación de despedir a un trabajador sindicalizado que no goza de fuero sindical obedeció a razones objetivas y no discriminatorias.
- V. Se eliminan varios supuestos del listado de “conductas antisindicales”, como, por ejemplo, la ejecución de programas de reducción de personal, reestructuraciones y subcontrataciones y, el despido en cualquier forma de trabajadores que hubieren organizado o participado en una

huelga o en medidas legítimas de la acción sindical.

### Protección del derecho asociación y sanciones en caso de violación

Se insiste en el procedimiento sumario ante el Juez del Trabajo, en el que los trabajadores podrán solicitar la protección de sus derechos ante conductas antisindicales y, realiza modificaciones de tipo procesal.

### Prohibición de pactos colectivos

Se modifica la prohibición de que los empleadores celebren con sus trabajadores no sindicalizados pactos colectivos de trabajo al señalar que únicamente estará vetado el uso de este tipo de acuerdos en empresas donde existan organizaciones sindicales que agrupen más de la tercera parte de sus trabajadores y, limita la posibilidad de prorrogar los pactos vigentes. Igualmente, se adiciona que el incumplimiento de tal obligación generará posibles multas por parte del Ministerio del Trabajo de hasta 5.000 SMLMV.

Finalmente, el texto aprobado elimina de su articulado diversas disposiciones que pretendían regular la afiliación a distintos sindicatos, la conformación subdirectivas y comités seccionales, la retención de cuotas sindicales, los beneficiarios del fuero sindical, los procesos de negociación colectiva y la huelga, entre otros aspectos.

En consecuencia, como ocurrió con el texto inicial, resulta necesario que en el marco de los debates que se adelanten en el Congreso de la República, se analicen de manera cuidadosa los impactos que estas disposiciones tendrían para la sostenibilidad de las Empresas, especialmente en aquellas catalogadas como pequeñas y medianas, incluyendo dentro de estas, las del entorno rural colombiano, en donde los costos adicionales traídos con el proyecto de Reforma y el exceso de formalismos para iniciar o terminar una relación de trabajo, podrán implicar que adicional a que no se logre la generación de nuevos empleos, también pueda verse en riesgo el sostenimiento de los existentes.

## Autores



**Adriana Escobar**

Socia

T +57 1 321 8910 x100

E [adriana.escobar@cms-ra.com](mailto:adriana.escobar@cms-ra.com)



**Kelly Villamizar**

Asociada

T +57 1 321 8910 x100

E [kelly.villamizar@cms-ra.com](mailto:kelly.villamizar@cms-ra.com)



**Juan Antonio Padilla**

Paralegal

T +57 1 321 8910 x100

E [juan.padilla@cms-ra.com](mailto:juan.padilla@cms-ra.com)

Staff

> **9,000**

59,8% mujeres

Abogados

> **5,800**

51,5% mujeres



**62** nuevos socios en 2022, llegando a más de **1,250**

**79** ciudades 

**47** países 



**19 Áreas de Práctica y Sectores Económicos**

## **CMS** Law-Now™

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.  
[cms-lawnow.com](https://www.cms-lawnow.com)

---

The information held in this publication is for general purposes and guidance only and does not purport to constitute legal or professional advice. It was prepared in co-operation with local attorneys.

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices; details can be found under "legal information" in the footer of [cms.law](https://www.cms.law).

**CMS locations:**

Aberdeen, Abu Dhabi, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Bergen, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Cúcuta, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Johannesburg, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Liverpool, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Mombasa, Monaco, Munich, Muscat, Nairobi, Oslo, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Stavanger, Strasbourg, Stuttgart, Tel Aviv, Tirana, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

---

[cms.law](https://www.cms.law)