

# Novedades de la Reforma Laboral

Texto aprobado en la Cámara de Representantes de la Reforma Laboral en materia individual y colectiva



El proyecto de la Reforma Laboral promovido por el Gobierno Nacional superó el pasado 17 de octubre de 2024 su segundo y último debate ante la Cámara de Representantes, por lo que, a los 81 artículos aprobados sólo les queda continuar con el trámite restante, esto es, el que deberá surtirse ante el Senado de la República a partir del 16 de febrero del año 2025.

Este nuevo proyecto trae cambios frente al articulado aprobado en primer debate, e igualmente incluye nuevas disposiciones que promueven la formalización laboral de trabajadores cuyos sectores han sido históricamente precarizados y/o discriminados del tipo del sector transporte. Por otro lado, se disponen nuevas regulaciones concernientes a grupos poblacionales de reincorporados o reinsertados en el marco del conflicto armado, entre otros.

A continuación, destacaremos los principales cambios del proyecto aprobado y así mismo, la necesidad de que su contenido sea analizado detenidamente por el Senado de la República, no sólo por el impacto socioeconómico advertido desde el inicio de los debates por el sector empresarial y sus representantes, sino también por las evidentes imprecisiones que contiene su articulado y que aún pueden ser subsanadas.



# Disposiciones en materia individual

## A. Contratación y Terminación

### **Tipos de vinculación laboral**

En materia de vinculación, el proyecto conservó la redacción de las normas aprobadas en primer debate que regulan el contrato de trabajo a término indefinido, fijo y por obra o labor determinada (artículo 5 y 6).

Frente al contrato a término indefinido, se mantiene como la modalidad preferente de contratación, salvo que existan claras necesidades temporales de suscribir el contrato con otra duración.

El contrato a término fijo se limitó a una duración de 4 años, y se eliminó la posibilidad de prorrogarlo indefinidamente, so pena de que el mismo se entienda suscrito a término indefinido desde su celebración.

Finalmente, el contrato por duración de la obra o labor deberá determinar claramente la obra o labor a realizar, so pena de que el mismo se entienda también suscrito a término indefinido desde su celebración.

### **Preaviso de 30 días del trabajador**

El artículo 5 del proyecto también conservó el preaviso de 30 días calendario para dar por terminado el contrato por parte del trabajador, pero prohibió de forma expresa la imposición de sanciones, cuando el trabajador omita hacer uso del preaviso descrito; situación que le resta eficacia y aplicación práctica a este tipo de disposiciones, pues no genera una obligación o consecuencia a cargo del trabajador ante su omisión o incumplimiento.

### **Debido proceso para aplicar sanciones o despidos con justa causa**

El artículo 7 del proyecto conservó las etapas mínimas que debe llevar a cabo el empleador para aplicar una sanción disciplinaria o una justa causa de despido. A su vez, incluyó un término mínimo de 5 días para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa y contradicción, así como el derecho de ser asesorado durante

dicho trámite por “(...) un profesional del derecho, consultorio jurídico debidamente acreditado, o por un representante de organización sindical registrada ante el Ministerio del Trabajo”.

### **Indemnización por despido sin justa causa**

El proyecto eliminó en su totalidad el artículo 8 que incrementaba la indemnización por despido sin justa causa, manteniéndose la tabla definida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

### **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.

### **Contrato de aprendizaje**

El artículo 22 y subsiguientes del proyecto, conservaron la definición del contrato de aprendizaje como un contrato laboral especial. Sin embargo, incluyeron algunos cambios relevantes sobre el monto de la remuneración, la cual dependerá de la etapa en la que se encuentre el aprendiz – en la etapa lectiva tendría una remuneración equivalente al 60% de 1 SMLMV y en la etapa práctica de 1 SMLMV, sin perjuicio de lo pactado para los aprendices en convenciones colectivas o fallos arbitrales – y sobre la edad mínima – 16 años – para suscribir este tipo de contrato.

Así mismo, en el nuevo texto se modificó el monto de la monetización de la cuota de aprendizaje, reduciendo el valor que deben cancelar las empresas que no contraten aprendices, pasando de un valor mensual de 1.8 SMLMV por cada aprendiz, a uno de 1.5 SMLMV.

### **Estudiantes de medicina**

Se incluye la posibilidad para que el empleador descuento de la liquidación final del contrato de

trabajo, el valor de los días correspondientes al incumplimiento de dicho preaviso.

## B. Jornada de trabajo y trabajo suplementario

### **Trabajo diurno y nocturno**

El artículo 13 del proyecto aprobado en su integridad, establece que trabajo diurno será aquel que se realice entre las 6:00 a.m. a 7:00 p.m. y, el nocturno entre las 7:00 p.m. a las 6:00 a.m., pero con la salvedad de que tales disposiciones entrarán a regir dentro de los 6 meses siguientes a la sanción presidencial de la Ley.

### **Jornada de trabajo**

El artículo 14 del proyecto eliminó el parágrafo 3 que establecía la obligación del empleador de destinar dos (2) horas de la jornada a actividades recreativas, culturales, deportivas, de salud o seguridad en el trabajo o de capacitación, cuando tuviesen más de cincuenta (50) trabajadores que cumplan con la jornada ordinaria máxima semanal.

Los demás artículos, esto es, los relacionados con la duración máxima de la jornada de trabajo, límite de trabajo suplementario, la relación de horas extras y la remuneración en días de descanso obligatorio y su implementación gradual fueron aprobados sin cambios sustanciales

## C. Licencias, permisos, entre otras disposiciones sobre el entorno laboral

### **Licencias remuneradas**

El artículo 18 del proyecto incluyó dentro del acápite de las licencias remuneradas, el hecho de que el empleador podrá acordar con el trabajador 1 día de descanso remunerado por cada 6 meses

de trabajo, cuando se constate el uso de la bicicleta como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

### **Licencia de paternidad**

El proyecto modificó la licencia de paternidad disminuyendo el incremento propuesto en el texto inicial y a partir del 2025 la licencia aumentaría a 3 semanas y en 2026 a 4 semanas.

### **Licencia por matrimonio**

El proyecto adicionó un nuevo artículo denominado como “licencia de matrimonio”, en donde se establece que el empleador otorgará, por una única vez, una licencia remunerada de 3 días hábiles a favor del trabajador que contraiga matrimonio o que haya declarado la unión marital de hecho de conformidad con el artículo 4 de la Ley 54 de 1990. Esta licencia podrá hacerse efectiva solamente durante los 30 días siguientes de haber ocurrido el hecho generador.

### **Entornos laborales flexibles**

El proyecto adicionó un nuevo artículo denominado “entornos laborales flexibles”, para establecer que el empleador podrá adoptar dentro de sus programas de bienestar, políticas que permitan el ingreso de animales de compañía emocional y de servicio, pero tratándose únicamente de perros y gatos.

## D. Teletrabajo

### **Teletrabajo temporal o emergente**

El texto aprobado adicionó el concepto de teletrabajo temporal o emergente, señalando que hace referencia al uso del teletrabajo en situaciones concretas establecidas en la norma, como emergencias sanitarias o desastres naturales.

#### **Auxilios económicos en teletrabajo**

Igualmente, el proyecto aprobado eliminó totalmente la disposición contenida en el texto anterior, en donde se establecía que los teletrabajadores que devengaran más de 2 SMLMV podían acordar de mutuo acuerdo concertar con su empleador, el costo del auxilio mensual de conectividad. Igualmente, aclaró que el monto del auxilio de conectividad será equivalente al del auxilio legal de transporte.

#### **E. Reducción de brechas y disposiciones de género**

##### **Estabilidad laboral forzada**

El artículo 10 del proyecto fue aprobado con modificaciones, pues extendió la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras en estado de embarazo a uno de los padres adoptantes y, en caso de fallecimiento o enfermedad del padre adoptante, la concede en el término que le falte al otro.

Igualmente, estableció que la medida de protección determinada para la mujer o persona gestante será extensiva a su cónyuge o compañero(a) permanente, si esta no tiene empleo formal y, si es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.

##### **Reubicación de trabajador con discapacidad**

El artículo 11 del proyecto fue aprobado con modificaciones, pues si bien conservó la obligación del empleador de reubicar al trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta en un cargo acorde con su estado de salud, también señaló que cuando el trabajador no acepte el cargo o el empleador no cuente con cargos iguales, similares o de mejores condiciones, podrá proceder con la terminación del contrato de trabajo, pero contando con la autorización del Ministerio del Trabajo.

#### **Implementación de programas de promoción del primer y último empleo**

El proyecto adicionó un nuevo artículo, en donde el Ministerio del Trabajo, en coordinación con otros Ministerios, deberá crear e implementar dentro de los 6 meses posteriores a la entrada en vigencia de la Ley, programas de acceso y permanencia al empleo dirigidos a los jóvenes recién graduados, a las mujeres mayores de 50 años y a hombres mayores de 55 años, a través de la generación de incentivos para las empresas.

#### **F. Grupos específicos de trabajadores, entre otras disposiciones**

##### **Trabajadores agropecuarios**

El proyecto eliminó completamente las disposiciones relativas a los contratos y las jornadas de trabajo propias de los trabajadores del sector agropecuario.

##### **Trabajadores de transporte de pasajeros y carga**

El proyecto adicionó un nuevo artículo denominado como *“formalización y contratación laboral de trabajadores que prestan sus servicios en el transporte de pasajeros y de carga”*.

Al respecto, estableció que los trabajadores que presten este tipo de servicios de forma subordinada deberán ser vinculados mediante contrato de trabajo escrito por parte de las empresas y/o propietarios de los vehículos. Igualmente, señaló que estos últimos – empresas y/o propietarios de los vehículos – cuando sean socios o afiliados serán solidariamente responsables en el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones y, finalmente, reguló una serie de garantías a favor de estos trabajadores, relacionadas con el cumplimiento de la jornada, el pago del trabajo suplementario, entre otras.

### ***Trabajadores del Programa de Alimentación Escolar***

El proyecto adicionó un nuevo artículo enfocado a regular la formalización gradual de los trabajadores que prestan sus servicios en la manipulación de alimentos del Programa de Alimentación Escolar.

### ***Experiencia laboral de población privada de la libertad***

El proyecto adicionó un nuevo artículo, en donde se establece que las actividades productivas desarrolladas por las personas privadas de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral, a fin de facilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación y la reincidencia.

## **G. Medidas de contingencia en procesos de descarbonización, automatización y creación de empleos verdes y azules**

### ***Automatización***

El artículo 60 del proyecto conservó la protección de los derechos de los trabajadores afectados o reemplazadas en procesos de automatización, sin embargo, modificó el término para recibir información o hacer parte de los planes de reconversión laboral, señalando que cuando se impacte a 10 o menos, se aplicará la regla general de preaviso prevista para la terminación de un contrato de trabajo, esto es, 30 días para contratos a término fijo y 45 días para contratos a término indefinido.

### ***Descarbonización***

El artículo 61 del proyecto incluyó un nuevo párrafo que establece la obligación en cabeza del Ministerio del Trabajo de integrar al mecanismo de protección al cesante un seguro

de desempleo por descarbonización y transición energética.





## Disposiciones en materia colectiva

### ***Procedimiento judicial sumario para la protección de los derechos sindicales***

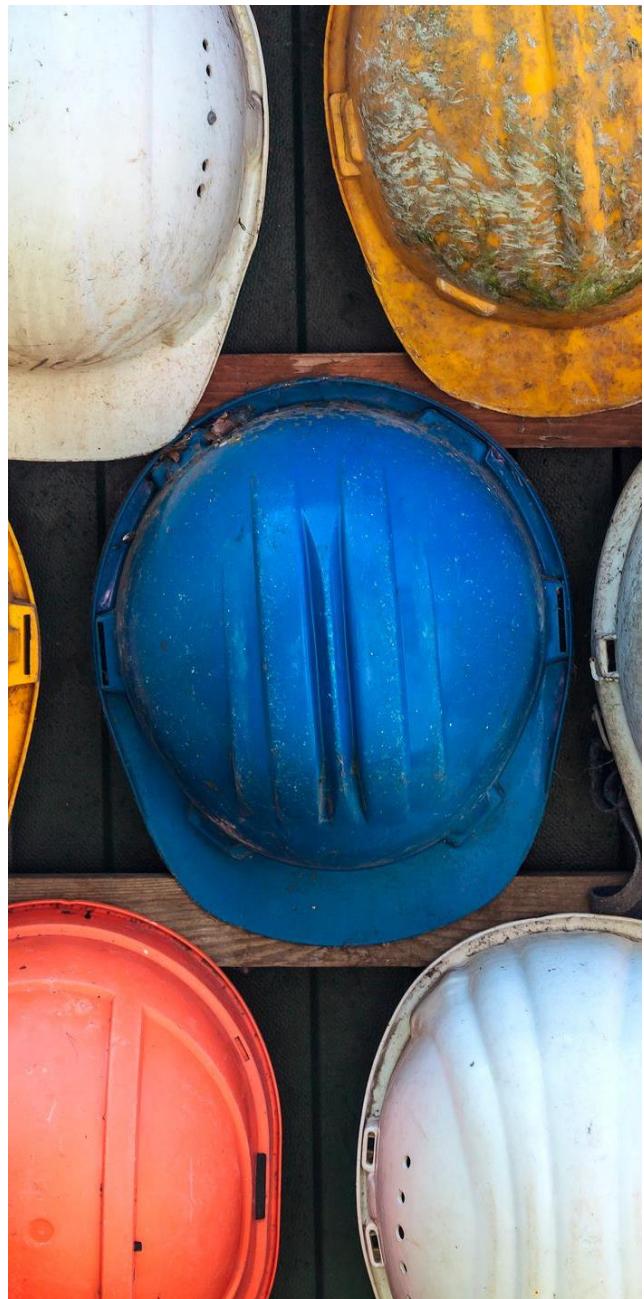
El artículo 63 del proyecto conservó el procedimiento judicial al que deberán acudir los trabajadores para su protección ante presuntas conductas antisindicales.

Sin embargo, amplió sustancialmente los términos previstos para cada una de sus etapas, como se resumirá a continuación: i) recibida la demanda, el Juez dentro de los 5 días siguientes ordenará correr traslado de la misma, ii) los demandados tendrán el término de 10 días hábiles para contestar la demanda, presentar y solicitar las pruebas respectivas, iii) finalizado el término de contestación, el Juez fijará fecha de audiencia, la cual deberá realizarse dentro de los 10 días hábiles siguientes al auto que admite la contestación de la demanda, iv) la sentencia que ponga fin al trámite deberá ser emitida por el Juez sin que transcurran más de 10 días desde el vencimiento del término de traslado para contestar la demanda.

Lo mismo ocurre con los términos plasmados inicialmente para el trámite de segunda instancia, ya que el mismo artículo señala que el Tribunal deberá resolver de plano el recurso interpuesto en contra de la decisión, dentro de los 10 días siguientes a la fecha de recepción del expediente, a excepción de aquellos eventos en los que se considere necesaria la práctica de pruebas.

### ***Alcance de la decisión de los árbitros***

En el proyecto se eliminó el artículo 68 en el que se pretendía regular el alcance de las decisiones proferidas por los árbitros en los Tribunales de Arbitramento que resuelvan conflictos de índole colectiva.



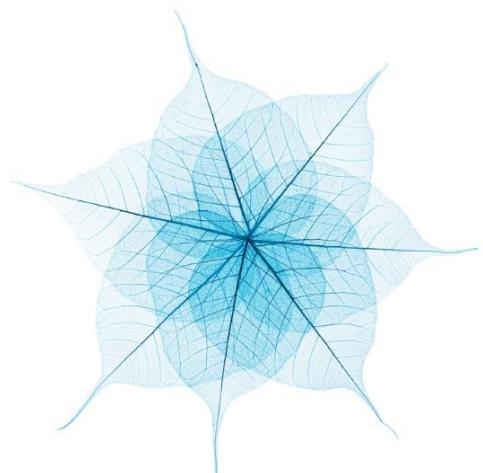
## Nuestro análisis

Bajo esta perspectiva, es evidente que el proyecto aprobado conservó gran parte de los artículos discutidos en el primer debate surtido ante la Cámara de Representantes. Lo anterior, debido a que muchos de los cambios o las eliminaciones efectuadas en el nuevo texto estuvieron dirigidas a corregir errores de redacción o, simplemente a concretar el contenido normativo de ciertos artículos.

Pese a lo anterior, el proyecto sigue siendo ambiguo y compuesto de disposiciones vagas, imprecisas y contradictorias, pues bajo la excusa de promover una reforma que garantice la protección de los derechos mínimos fundamentales de los trabajadores, se contaminó el manejo de las relaciones laborales de una serie de disposiciones genéricas que no se adaptan a las dinámicas empresariales y a las particulares de cada uno de los sectores.

Incluso, hasta el momento con el proyecto no se logró alcanzar una de las apuestas del Gobierno Nacional, esto es, la formalización del campo colombiano, dado que, nos encontramos con un texto totalmente desprovisto de realidad y, del que se eliminaron las disposiciones con las que se pretendía darle una caracterización especial a este tipo de vinculación, sin dejar de lado el margen de imprecisión del proyecto, ya que, pese a su eliminación, en artículos posteriores se continúa haciendo referencia al contrato agropecuario.

Así las cosas, el trabajo que le queda al Senado de la República es continuar analizando con ojo de lupa los impactos que estas disposiciones tendrían para la sostenibilidad de las empresas, en donde los costos adicionales traídos con el proyecto y el exceso de formalismo para iniciar o terminar una relación de trabajo, ponen en riesgo el sostenimiento de los empleos y generan barreras innecesarias, especialmente, para los medianos y pequeños empleadores en el manejo de sus relaciones de trabajo.





## 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

**> 9,800**

*59,3% mujeres*

Abogados

**> 6,300**

*51,1% mujeres*



**54** nuevos  
socios en 2023,  
llegando a  
más de  
**1,300**

A light blue paper airplane icon with motion lines, positioned next to the text about new partners.

**19 Áreas de Práctica y Sectores**  
trabajando en oficinas

oficinas

**84**

Ciudades

**79**

Países

**47**

## **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](http://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.

**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](http://cms.law)