



SEPTIEMBRE 2024

# Proyecto de Ley Reforma Laboral

## Segundo debate

# Contenido

1. **Contexto político**
2. **Reforma Laboral y los tipos de contratos**
3. **Formalizaciones Laborales**
4. **Reforma Laboral - Plataformas Digitales y el teletrabajo**
5. **Elementos sindicales**
6. **Jornada Laboral**
7. **Estabilidad, Inclusión y Equidad Laboral**
8. **Automatización de Procesos y descarbonización**
9. **Aplicación por vía administrativa**
10. **Pronunciamientos**



# 1. Contexto Político



El texto de Reforma Laboral ha sido **uno de los puntos más debatidos y controversiales en Colombia desde que asumió la presidencia Gustavo Petro en 2022**. El debate se ha caracterizado por un alto grado de polarización, con posturas encontradas entre el Gobierno, los empresarios, gremios y los sindicatos. Esto se ha reflejado en el agitado proceso legislativo que hundió un primer intento de reforma y que, en última instancia, aprobó el segundo intento en la pasada legislatura para “dejar viva” la discusión de cara al segundo semestre.

El pasado 13 de agosto se radicó el texto de ponencia para el segundo debate de la Reforma Laboral, que tendrá lugar **el mes de septiembre**. Este documento que fue firmado por los congresistas: María Fernanda Carrascal (Pacto Histórico), Camilo Ávila (Partido de la U), Juan Camilo Londoño (Alianza Verde), Alfredo Mondragón (Pacto Histórico), Germán Gómez (Comunes), Hugo Archila (Partido Liberal) y Karen Juliana López (Circunscripción de paz). **El proyecto mantiene en un 90% del texto previamente aprobado en el primer debate en la Comisión Séptima de la Cámara, respetando los acuerdos políticos previamente realizados.**



# 1. Contexto Político

## ¿Cómo ha evolucionado el debate de la reforma laboral en el Congreso de la República?

Los representantes Jairo Humberto Cristo (Cambio Radical) y Andrés Forero (Centro Democrático) sostienen que **la iniciativa del Gobierno empeorará los problemas que enfrenta el país y será especialmente perjudicial para las pequeñas y medianas empresas**. El **informe de ponencia de archivo** para el segundo debate que respaldan ambos congresistas fue presentado ante el Congreso. Según Forero, la "situación económica del país es crítica: el Producto Interno Bruto (PIB) está estancado, el desempleo y la informalidad están en aumento", y la reforma "no aborda estos problemas, sino que, por el contrario, los agravará".

No obstante, la realidad es que **esta ponencia de archivo no cuenta con un respaldo político significativo**. Esto se debe a que, en el primer debate, **se eliminaron los elementos más problemáticos para los empresarios**, como los artículos relacionados con lo colectivo. En este contexto, aunque persisten algunas incertidumbres en torno a la reforma, su contenido ya no es tan radical como en su propuesta inicial. Además, los ponentes han manifestado su intención de continuar realizando modificaciones, lo que sugiere **un ambiente de consenso**.

La percepción de la reforma ha evolucionado significativamente, y ya no se considera una medida tan agresiva como en su versión inicial. No obstante, estamos en un escenario similar al de la reforma pensional, donde la eliminación de ciertos componentes ha llevado a la falsa presunción de que el problema se ha resuelto. Este ajuste parcial no necesariamente implica la resolución completa de las problemáticas de fondo.

# 1. Contexto Político

## Artículos que tuvieron modificaciones en la ponencia de segundo debate

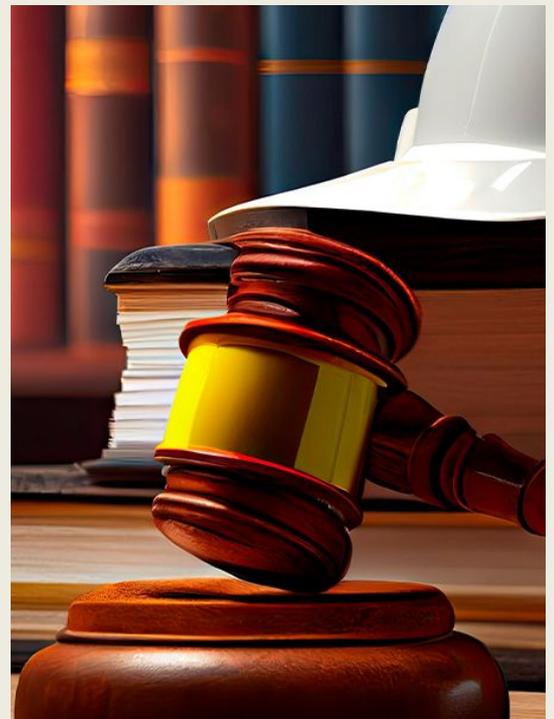
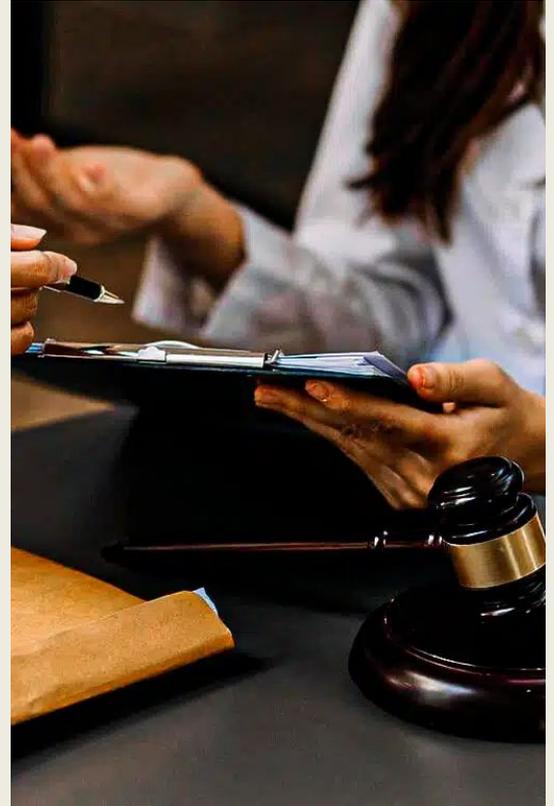
**Artículo 5. El contrato laboral a término indefinido:** En la ponencia se elimina la sanción en el caso de no dar previo aviso oportunamente, considerando que las relaciones laborales son asimétricas, existe subordinación económica y desigualdad fáctica además de ser el salario y las prestaciones sociales derechos ciertos e indiscutibles. Se elimina la multa al trabajador por no cumplir con el preaviso para terminación del contrato, con base en la sentencia C-1110/2001.

**Artículo 6. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada:** El texto de ponencia ajusta redacción y se clarifica, taxativamente, que el contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, será de máximo 4 años.

**Artículo 8. Indemnización por despido sin justa causa:** Se incluye el aparte que se encuentra actualmente en el art 64 del Código Sustantivo del Trabajo toda vez que es la justificación de la existencia de la indemnización.

**Artículo 45. Contratistas y Subcontratistas:** Teniendo en cuenta que el artículo permite que personas naturales sean consideradas como contratistas y subcontratistas, se incluye la experiencia cualificada como requisito.

**Artículo 73. Simplificación de trámites:** Se eliminó teniendo en cuenta que el artículo no tiene relación con el objeto del presente proyecto de ley.



- La jornada nocturna arranca dos horas antes: **antes iniciaba a las 9pm con la reforma inicia a las 7pm.**
- **El pago del 100% por el trabajo en el día de descanso obligatorio**, que hoy es del 75%.
- **Pago del 100%** del salario mínimo a los y las aprendices del **SENA.**
- **Contrato a término indefinido como regla en la contratación laboral**, por encima de la prestación de servicios y la tercerización.
- Aumenta la licencia de paternidad: **de dos a seis semanas.**

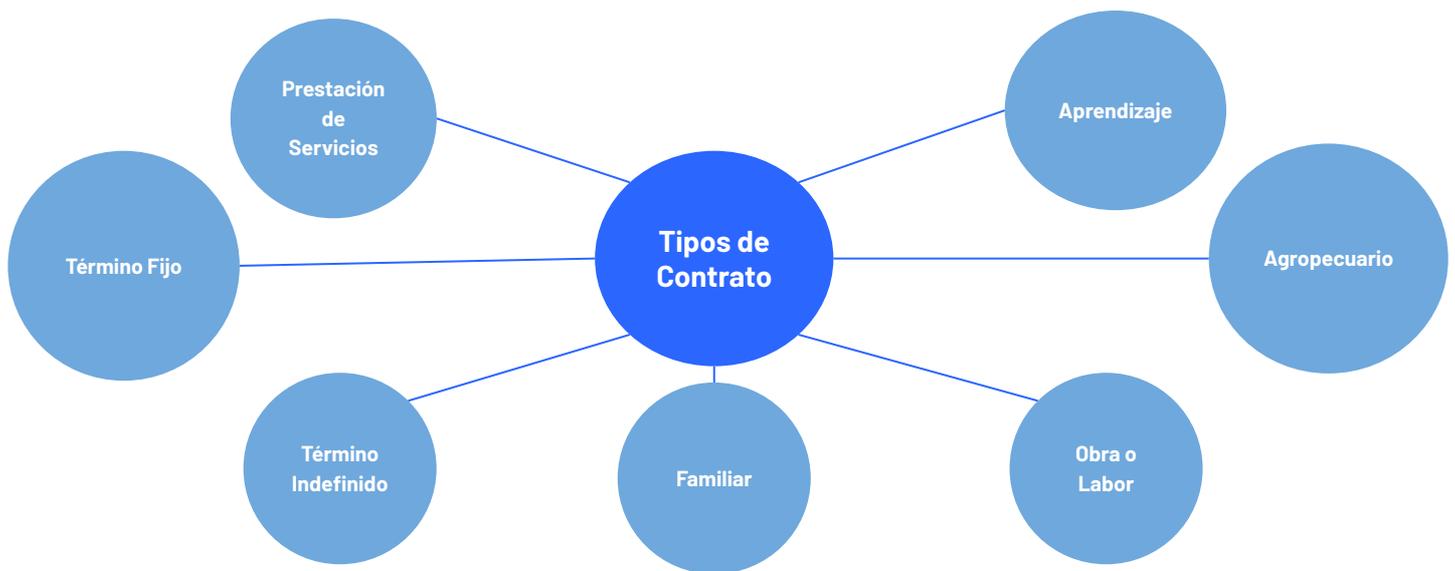
## 2. Reforma Laboral y los tipos de contratos



**Contratos a término fijo:** Los contratos de trabajo a término fijo podrán celebrarse por un máximo de **cuatro años** y deben formalizarse por escrito. Si no se cumplen estas condiciones, el contrato se considerará a término **indefinido** desde el inicio. No pueden renovarse indefinidamente, pero se permiten dos tipos de prórrogas:

- **prórroga pactada**, que permite renovaciones múltiples si se acuerda por escrito, pero después de la tercera renovación el período debe ser de al menos un año.
- **prórroga automática**, donde si ninguna parte expresa la intención de terminar el contrato con 30 días de anticipación, este se renueva automáticamente bajo las mismas condiciones, respetando el límite de cuatro años.

**Contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada:** pueden celebrarse por el tiempo que dure una obra o labor y deben formalizarse por escrito. Si no se cumplen estas condiciones, o si el trabajador sigue prestando servicios después de finalizar la obra, el contrato se considerará a término indefinido, a menos que se trate de una nueva obra, en cuyo caso se puede continuar el contrato con una adición escrita. Los trabajadores bajo contratos a término fijo o por obra o labor determinada tienen derecho a vacaciones y prestaciones sociales proporcionales al tiempo trabajado.



**Contrato a Término indefinido:** será la modalidad estándar de vinculación. Se mantendrá vigente mientras persistan las causas que lo originaron y la necesidad del trabajo. Aunque el trabajador puede terminarlo con un preaviso de 30 días para que el empleador encuentre un reemplazo, dicho preaviso no será necesario si la terminación es por una causa imputable al empleador. En este caso, el trabajador podrá finalizar el contrato, explicando las razones, y buscar judicialmente la indemnización correspondiente.

### Contrato por prestación de servicios, tercerización e intermediación laboral

1. Los contratistas y subcontratistas son personas naturales o jurídicas que ejecutan obras o servicios por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos con sus propios medios y autonomía. Para ser considerados empleadores y no intermediarios, deben tener una organización empresarial especializada y/o experiencia calificada en el servicio o producto contratado.

2. Quienes contraten o subcontraten obras o servicios son solidariamente responsables con el contratista por salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores, salvo que las labores no sean parte de las actividades normales de la empresa.

- **Es importante mencionar que este tipo de contrato no se encuentra regulado por el código sustantivo del trabajo**

## 2. Reforma Laboral y los tipos de contratos

### Contrato de aprendizaje

Un contrato laboral especial y a término fijo, regulado por el Código Sustantivo del Trabajo. Se divide en dos etapas: lectiva y práctica, con una duración máxima de 36 meses. La remuneración no puede ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente.

Los contratos con estudiantes menores de edad requieren autorización del Inspector del Trabajo. La afiliación al Sistema General de Seguridad Social se realiza conforme a las normas vigentes. Tipos de Contrato: Puede referirse a ocupaciones semi-cualificadas y calificadas, que requieran o no título. El Gobierno puede destinar recursos para incentivar la contratación de aprendices, especialmente por micro y pequeñas empresas.

### Contrato Agropecuario

El contrato de trabajo agropecuario se aplica a trabajadores que realizan tareas en la producción primaria agropecuaria, como actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas y acuícolas.

Características: Se considera empleador agropecuario a quien contrata personas subordinadas a cambio de remuneración. El contrato presume carácter agropecuario cuando se ejecutan tareas en la cadena de producción primaria. Se convierte en indefinido si las actividades se extienden por más de 27 semanas continuas.

Excluye a las empresas agroindustriales y está sujeto a la normativa vigente sobre tercerización y empresas de servicios temporales.

### Contrato Familiar

El contrato familiar es aquel que asegura la subsistencia y reproducción de la vida familiar o comunitaria, con o sin remuneración.

Características: Incluye actividades como mingas y mantenimiento de infraestructuras comunitarias. Recibe especial protección de las autoridades para garantizar los derechos de quienes lo ejercen. Se aplica a poblaciones pescadoras y anfibias.

Está prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso.

Si es subordinado y supera 15 horas semanales, se aplican las normas de contrato de trabajo o agropecuario con retribución mínima equivalente al salario mínimo legal. Debe contar con acceso a seguridad social integral.



### 3. Formalizaciones Laborales



**Trabajadores Migrantes:** Los trabajadores migrantes, sin importar su estatus migratorio, tendrán derecho a las mismas garantías laborales y de seguridad social que los nacionales, salvo las excepciones legales. El contrato de trabajo debe facilitar la regularización migratoria, y el Ministerio de Relaciones Exteriores establecerá las normas para este proceso.

**Formalización de las madres (padres) comunitarias y sustitutas:** El ICBF integrará gradualmente a las madres (padres) comunitarias y sustitutas como trabajadores oficiales, priorizando zonas con alta informalidad, sin aumentar el costo fiscal. El Ministerio del Trabajo evaluará la actividad de estos trabajadores para establecer la base de riesgos laborales para su afiliación y cotización.



#### **Formalización y Aportes a la Seguridad Social en Micronegocios:**

**Requisitos:** Formalización mediante inscripción en la Cámara de Comercio. Llevar contabilidad. Registrar contratos laborales.

**Características:** Los micronegocios pueden hacer pagos parciales a la seguridad social, contados por semanas al final de cada mes. Se priorizan sectores como hotelería, restaurantes, bares y agricultura. Un micronegocio se define como una entidad con hasta nueve empleados. No se permite el uso de cotización parcial si el empleo es a tiempo completo. Trabajadores independientes o micronegocios unipersonales pueden cotizar proporcionalmente según sus ingresos.

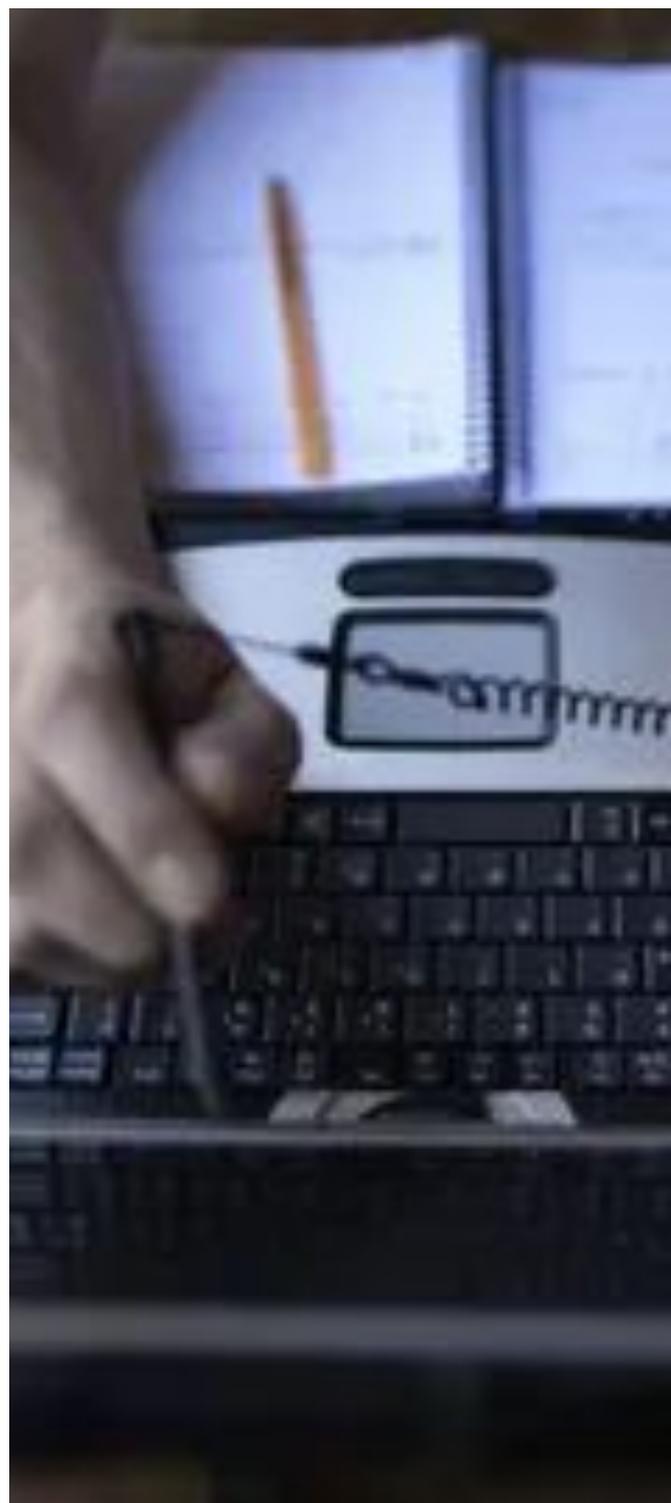
**Formalización del trabajo femenino rural y campesino:** El trabajo de las mujeres rurales y campesinas será especialmente protegido, reconociendo su dimensión productiva, social y comunitaria. Deben recibir remuneración por tareas como la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y cultivos. El Ministerio del Trabajo establecerá la forma de acceso al sistema de seguridad social integral para estas mujeres cuando no contribuyan directamente, considerando los riesgos ocupacionales y las jornadas laborales múltiples. El Gobierno y los empleadores deberán eliminar la discriminación y explotación en este ámbito.

## 4. Reforma Laboral - Plataformas Digitales y el teletrabajo



**Plataformas Digitales:** Se regula el trabajo en **plataformas digitales de reparto**, estableciendo definiciones clave, como la diferenciación entre trabajadores dependientes e independientes. Las empresas que operan estas plataformas **deben informar a los trabajadores sobre su modalidad de trabajo y cualquier cambio contractual**. Además, se destaca la obligatoriedad de la **inscripción de estas empresas ante el Ministerio del Trabajo**, con el fin de reportar regularmente la cantidad de trabajadores activos.

En cuanto a la seguridad social y los riesgos laborales, se dispone que **las empresas deben contribuir a los aportes de salud, pensión y riesgos laborales de los trabajadores**, con un enfoque particular en los trabajadores independientes, para quienes se define un esquema de cotización compartida entre la empresa y el trabajador. Asimismo, se establece un mecanismo de **reconocimiento de identidad para los trabajadores**, asegurando la individualización y la protección de sus datos personales, respetando el derecho al hábeas data.



**Las empresas deben informar a los trabajadores sobre los sistemas automatizados que usan para supervisar el trabajo y de las decisiones que tomen que pueden llegar a afectar sus condiciones laborales.** Asimismo, deben evaluar el impacto de sus decisiones automatizadas y permitir que los trabajadores soliciten **revisión humana**, garantizando políticas de no discriminación.

## 4. Reforma Laboral – Plataformas Digitales y el teletrabajo



**Teletrabajo** Con este proyecto se actualizan las definiciones y modalidades de teletrabajo:

- **Teletrabajo autónomo:** El trabajador tiene la libertad de elegir su lugar de trabajo fuera de la sede del empleador, acudiendo a la oficina cuando sea requerido.
- **Teletrabajo móvil:** El trabajador no cuenta con un lugar fijo de trabajo y puede realizar sus tareas en las ubicaciones de su elección.
- **Teletrabajo híbrido:** Combina el trabajo presencial y virtual a lo largo de la semana laboral, se le exige al trabajador flexibilidad y responsabilidad.
- **Teletrabajo transnacional:** El trabajador realiza sus labores dentro de otro país, debe cumplir la normativa migratoria y asegurarse de contar con prestaciones de salud.

Además, se establece que las empresas deben brindar un **auxilio de conectividad en reemplazo del auxilio de transporte para teletrabajadores que ganen menos de dos salarios mínimos**, con la posibilidad de acordar un monto compensatorio para los trabajadores que ganen más de la cantidad acordada. Este auxilio no se considera parte del salario, pero se utiliza como base para calcular las prestaciones sociales.



### Trabajo a distancia

El proyecto permite que los trabajadores que **cuidan** a familiares con discapacidad tengan flexibilidad en sus horarios laborales, otorgándoles el derecho a acordar con su empleador un horario adaptable que les permita cumplir con sus responsabilidades de cuidado sin afectar su desempeño en el trabajo. Además, las empresas tienen la posibilidad de fomentar la transición de trabajos presenciales a modalidades de trabajo a distancia, pudiendo beneficiarse de incentivos establecidos por el Gobierno.

## 5. Elementos Sindicales



Este proyecto legislativo refuerza los elementos sindicales y las garantías del derecho de asociación sindical, estableciendo una serie de medidas para asegurar el ejercicio de la libertad sindical: permisos sindicales remunerados para representantes y dirigentes, espacios de diálogo semestrales entre la dirección de la empresa y las organizaciones sindicales, acceso a la información económica y social de la empresa por parte de las organizaciones de trabajadores, y facilidades para la comunicación entre representantes sindicales y trabajadores. Además, se garantiza la protección contra actos de discriminación antisindical, en línea con el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

Este proyecto legislativo define las conductas consideradas antisindicales, entre las que se incluyen el despido o desmejora de dirigentes por su afiliación sindical, el fomento de sindicatos controlados por empleadores, y el amedrentamiento o soborno para impedir la afiliación sindical. También se considera antisindical la negativa injustificada a negociar pliegos de peticiones, la toma de represalias contra trabajadores que testifiquen en contra del empleador, la obstrucción de reuniones sindicales, y la creación de normas o beneficios especiales para trabajadores no sindicalizados. Además, se prohíbe la intervención en la constitución o funcionamiento de sindicatos, la negativa injustificada a conceder permisos sindicales o a proporcionar información no confidencial a las organizaciones sindicales, así como la difusión de información difamatoria sobre los sindicatos.





En este proyecto también se incluye el procedimiento judicial sumario para la protección de derechos sindicales, el cual le permite a los trabajadores y sus organizaciones acudir ante un juez laboral para obtener protección frente a conductas antisindicales. Allí se establece que deben presentar una demanda que identifique al empleador o personas acusadas, detallando los hechos y las pruebas. Una vez recibida la demanda, el juez notificará a los acusados, quienes tendrán cinco días hábiles para responder.

Posteriormente, se llevará a cabo una audiencia en la que se intentará la conciliación, se resolverán excepciones, se fijará el litigio, se practicarán pruebas y se dictará sentencia en un plazo máximo de cinco días. La sentencia es apelable ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial, que deberá decidir en un plazo de cinco días, con posibilidad de prórroga en casos excepcionales. Los jueces tienen la facultad de adoptar medidas para proteger los derechos sindicales, incluyendo la imposición de multas a quienes promuevan o realicen conductas antisindicales, sin perjuicio de otras sanciones laborales, penales o disciplinarias.

Otro aspecto que también aborda el texto es la promoción de la participación e inclusión en condiciones de igualdad dentro de organizaciones sindicales y de empleadores, enfocándose en lograr una representación paritaria y/o proporcional de mujeres, jóvenes, personas con diversidad sexual y personas con discapacidad. Además, se establece la prohibición de que empresas con sindicatos que agrupen a más de un tercio de sus trabajadores suscriban o prorroguen pactos colectivos. El incumplimiento de esta prohibición puede resultar en multas impuestas por el Ministerio de Trabajo, asegurando el debido proceso y la proporcionalidad de la sanción según la gravedad de la infracción y la reincidencia.



Por último, se establece la prohibición de celebrar contratos sindicales u otros acuerdos civiles o mercantiles que deleguen a las organizaciones sindicales la ejecución de obras, trabajos o prestación de servicios a terceros a cambio de un precio. Sin embargo, se contempla una disposición transitoria que permite la continuidad de los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de la ley, hasta que los afiliados involucrados se beneficien de acuerdos de formalización laboral, conforme a la Ley 1610 de 2013. Estos acuerdos deben incluir la participación del sindicato de la empresa contratante o del sindicato más representativo del sector.

**Jornada Laboral:** La jornada laboral máxima es de ocho horas diarias y 42 horas semanales. Esta puede distribuirse en cinco o seis días, garantizando un día de descanso sin afectar el salario. La distribución diaria de horas puede variar, y el trabajo nocturno conlleva un recargo adicional. Existen excepciones para trabajos insalubres o peligrosos, adolescentes y empresas con turnos continuos. En estos casos, se establecen horarios especiales, con derechos adicionales como descansos remunerados. Además, se promueve una jornada semestral para actividades familiares, y en empresas con más de 50 empleados, dos horas semanales deben dedicarse a actividades recreativas o de capacitación.

**Registro de Horas extras:** El empleador debe llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, detallando nombre, actividad y horas extras (diurnas o nocturnas). Este registro debe entregarse al trabajador si lo solicita y, si es requerido, ante autoridades judiciales o administrativas. Las horas extras no pueden exceder dos diarias ni doce semanales. Se exceptúan de esta norma los sectores de seguridad y salud, conforme a la legislación vigente.

**Licencia de paternidad:** La licencia de paternidad en Colombia se incrementará progresivamente hasta alcanzar seis semanas en 2026: en 2024: 3 semanas, en 2025: 4 semanas, en 2026: 6 semanas.

La licencia remunerada será proporcionada por la EPS o entidad designada por la Ley de Seguridad Social o el Gobierno. Se aplicará tanto para el nacimiento como para la adopción de hijos. Los documentos válidos para solicitar la licencia incluyen el Registro Civil de Nacimiento o el acta de entrega en caso de adopción, que deben presentarse dentro de los 30 días siguientes al evento. La duración de la licencia será proporcional a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación o un mínimo de nueve meses en caso de adopción.

**Jornada Laboral para periodistas y Comunicadores:** La jornada laboral de periodistas, comunicadores sociales y personal relacionado con producción audiovisual, radial y de prensa escrita incluye todo el tiempo que estén bajo órdenes del empleador para ensayo, preparación o grabación de emisiones. No podrá exceder la jornada máxima legal, y los recargos deberán ser remunerados. Si no disfrutan del descanso dominical, se les otorgará un día compensatorio. El empleador debe garantizar condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Solo serán válidas, de manera excepcional, las cláusulas relacionadas con dirección, confianza y manejo en la estructura jerárquica verificable. Las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo también se aplican, y no se busca establecer una colegiatura obligatoria.





**Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo:** El texto legislativo pretende garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso para todas las personas, independientemente de su situación contractual, incluyendo trabajadores informales, voluntarios, pasantes y postulantes a un empleo. El acoso y la violencia en el trabajo incluyen comportamientos inaceptables, ya sean únicos o repetidos, que causen o puedan causar daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo aquellos motivados por género. Estas conductas pueden ocurrir en cualquier espacio relacionado con el trabajo. Se implementarán medidas de prevención, atención, reparación y no repetición, reguladas y vigiladas por el Ministerio del Trabajo, que deberá establecer protocolos y mecanismos en coordinación con la Subcomisión de Género para erradicar la violencia y la discriminación en el ámbito laboral.

**Estabilidad Laboral Reforzada:** Allí se establece que las personas en las siguientes circunstancias sólo podrán ser despedidas por justa causa o causa legal:

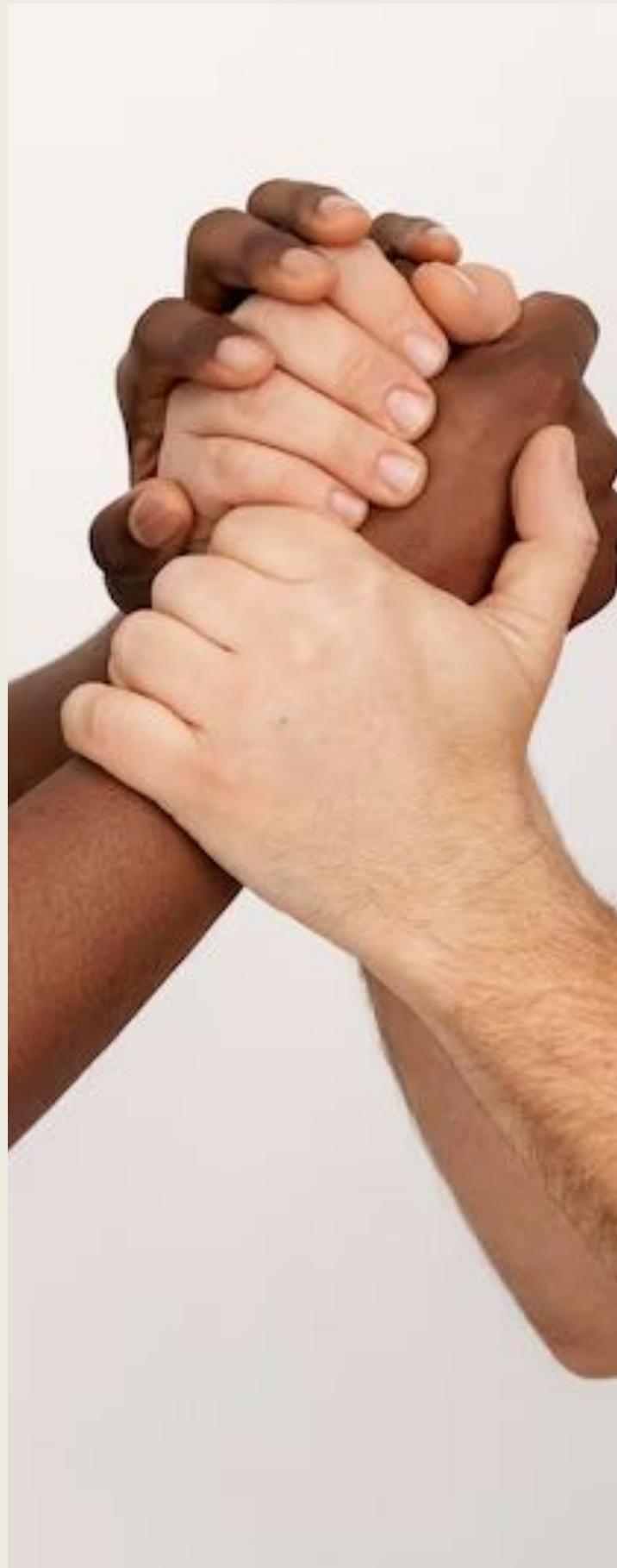
- a) Mujeres embarazadas y hasta seis meses después del parto. Esta protección también se aplica al cónyuge, pareja o compañero permanente si ella no tiene empleo formal y es beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre que el empleador esté al tanto de su situación.
- b) Pre-pensionados, es decir, quienes estén a tres años o menos de cumplir los requisitos para la pensión, ya sea en el Régimen de Prima Media o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad.

Además, para despedir a personas en las situaciones del literal a), se requerirá una autorización del inspector del trabajo.

### **Obligaciones del empleador:**

Con el proyecto se establece que los empleadores deben implementar ajustes razonables para asegurar que las personas con discapacidad puedan disfrutar y ejercer sus derechos en igualdad de condiciones. Esto incluye la eliminación de barreras actitudinales, comunicativas y físicas según lo estipulado en la Ley 1618 de 2013. El empleador está obligado a realizar los ajustes necesarios en el lugar de trabajo para que las personas con discapacidad puedan acceder, desempeñar y mantener su empleo.

Asimismo se establece que las empresas con 100 o más trabajadores deben contratar al menos un trabajador con discapacidad o beneficiario de una pensión de invalidez por cada 100 empleados permanentes. Esta obligación no limita que se contrate un mayor porcentaje de personas con discapacidad. Los empleados con discapacidad deben contar con la certificación adecuada. El empleador debe reportar estos contratos al Ministerio del Trabajo dentro de los quince días siguientes a su celebración. El Ministerio del Trabajo supervisará el cumplimiento de esta obligación, y su incumplimiento podrá ser sancionado según la Ley 1610 de 2013.



### **Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética:**

En procesos de descarbonización, transición energética o cambio de matriz minero-energética, se establece que **las empresas que realicen explotación minera, petrolera o actividades relacionadas deben implementar un plan de cierre y protección de derechos laborales para los trabajadores afectados**. Este plan, que debe ser socializado con el Ministerio del Trabajo, permitirá la participación de los trabajadores y las organizaciones sindicales. El plan debe incluir:

- 1) Identificación de trabajadores afectados, directos e indirectos.
- 2) Opciones de reubicación laboral o planes de retiro voluntario.
- 3) Programas de reconversión laboral y capacitación.
- 4) Financiación de un fondo para promover la diversificación económica, dirigido a extrabajadores y contratistas organizados en asociaciones.

Además, las personas afectadas por estos procesos accederán a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo. En caso de que se necesite personal, se priorizará la contratación de trabajadores de empresas contratistas afectadas, siempre que cumplan con el perfil requerido.





**Protección laboral ante la automatización de actividades:** Se establece que en procesos de automatización que puedan afectar empleos, los trabajadores tienen derecho a:

1. Ser informados del proceso con al menos seis meses de anticipación, salvo si afecta a diez o menos empleos.
2. Participar en planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo durante seis meses previos a la automatización.
3. Ser considerados prioritariamente para reubicación laboral en la empresa.
4. Recibir indemnización por despido sin justa causa si no es posible la reubicación y tener prioridad para ser recontratados en el siguiente año.
5. Acceder a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Además, el Ministerio del Trabajo incluirá un seguro de desempleo por automatización y garantizará la continuidad en la cotización de la seguridad social. En caso de despidos colectivos, el empleador debe solicitar autorización al Ministerio del Trabajo. Si existe un sindicato en la empresa, se socializará previamente el plan de automatización con ellos, permitiéndoles hacer observaciones.



**Empleo Verde y Azul:** El proyecto legislativo establece que el Ministerio de Trabajo establecerá lineamientos dentro de la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente para **promover la creación de empleos verdes y azules, enfocados en la transición justa con un enfoque territorial, étnico y de género.** Esta política buscará fomentar empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza, abordando el cambio climático en sectores tradicionales y emergentes como las energías renovables. La política incluirá la promoción del diálogo social, la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a grupos vulnerables, como pueblos indígenas y comunidades étnicas.

Además, el Ministerio reglamentará **incentivos para empresas que desarrollen políticas de empleo verde y azul, y a través del SENA, capacitará a trabajadores en sectores en transición hacia estos empleos.** La formación se enfocará en elevar la participación de mujeres y jóvenes, así como en apoyar a grupos vulnerables que actualmente están desempleados o en la informalidad.



En el período comprendido entre la finalización del primer debate y el inicio del segundo del proyecto de reforma laboral, **circularon seis proyectos de actos administrativos que pretendían implementar, por vía administrativa, algunos de los artículos que fueron excluidos del texto original tras el primer debate en el Congreso.** Estos proyectos abordaban temas como la intermediación laboral, la negociación unificada, los comités de convivencia, los servicios mínimos y el despido de huelguistas, los tribunales de arbitramento y las cuotas sindicales.

Es preciso señalar que **estos actos administrativos no poseen un carácter oficial, ya que no fueron publicados por el Ministerio del Trabajo en su página web, y nunca se abrió el espacio de comentarios al que se refiere el numeral 8 del artículo 8 del Código Contencioso Administrativo.** Por lo tanto, de ser ejecutados, estos actos podrían enfrentar graves vicios de procedimiento, lo que acarrearía demandas de nulidad.

En síntesis, para que estos actos administrativos tengan validez y **posean fuerza ejecutoria, deben cumplir con el requisito de publicación establecido en el ordenamiento jurídico colombiano.** De no ser publicados, como lo indica el Consejo de Estado, no serían de obligatorio cumplimiento. Por ahora, **estos proyectos no han sido publicados en la página del Ministerio del Trabajo para recibir comentarios, ni como actos administrativos debidamente ejecutoriados.**

### **Juan Felipe Montes - CAMACOL**

Explicó que la reforma debería acoger propuestas de empresarios para reducir desempleo e informalidad y aumentar cotizantes al sistema de salud y pensión. Además, recomendó realizar un diálogo tripartito (Gobierno, empresarios, y trabajadores) para alcanzar un consenso que beneficie a todas las partes.



### **Ana María Salazar - Federación Nacional de Cafeteros**

Expresó su preocupación por el impacto negativo de la reforma en la sostenibilidad del sector cafetero y agrícola, previendo un aumentando la informalidad (actualmente 84.5%). También mostró temor de que los contratos agropecuarios específicos empeoren la informalidad y afecten la caficultura.



### **Juliana Manrique - ANDI**

La representante de la ANDI empezó criticando el hecho de que no se haya hecho una consulta tripartita. Además, expresó preocupación por la falta de mecanismos para subsanar la informalidad y el desempleo. También, criticó las nuevas exigencias relacionadas con el contrato de aprendizaje, al decir que las cargas desincentivan la contratación mediante esta figura.



### **Charles Chapman especialista en derecho laboral**



La reforma laboral de Gustavo Petro tiene un enfoque desafortunado. En un momento de crisis como el que vivimos hoy, ocasionado por erradas políticas públicas de este Gobierno, lo que se quiere es reactivar. Y una reforma que incrementa costos cuando estamos ante la peor catástrofe de mortalidad empresarial en Colombia, obviamente tiene un enfoque desafortunado, aseguró Chapman, quien ayudó al Partido Conservador al desarrollo de una versión propia de esta iniciativa, la cual reposa en el Congreso desde finales de 2023.

### **Gloria Inés Ramírez - Ministra del Trabajo**

Explicó que el Gobierno ve el empleo como política, pues ha tomado el PND como instrumento que busca productividad y la formalización (saberes y tecnología) con generación de empleo. Mencionó que la idea es “empleo sí pero sin destrucción de derechos”. Aseveró que la estabilidad laboral es el fundamento de la reforma, pues esta busca echar atrás las modalidades de flexibilización que se adquirieron en el final del siglo XX, mediante modalidades de contratación como el contrato a término indefinido.



Dijo que la línea roja es que no se aceptará el cotizar por horas el sistema de seguridad. Para cerrar, mencionó que lo referente a las plataformas tecnológicas no es a la medida de lo que esta cartera quería pero que es el consenso que hay y con el que se trabajará.

### **Santiago Martínez - Godoy Córdoba**



Llamó la atención sobre lo desequilibrada que es la reforma, pues añade muchas cargas a los empleadores pero no a los empleados; que es prejuiciosa, porque el empleador es tratado como un sujeto peligroso para la sociedad; y no soluciona los problemas laborales del presente contexto, en cuanto no resuelve los retos de formalización, las brechas de género y la asimetría entre empleadores y sindicatos. De igual manera, explicó cómo la reforma ignora lo expuesto por la Corte Constitucional en materia sindical.

## 10. Reacciones y pronunciamientos

### **Cristian Stapper - FENALCO**

Criticó que esta reforma no buscará generar pleno empleo y explicó estudios realizados donde se pudo evaluar el impacto para las Pymes. Su estudio muestra que habría un 34.8% de aumento en costos laborales para una Mipyme. Además, habló que los costos impuesto por los artículos para el contrato de aprendizaje elevarían mucho los costos en este sector.



### **Fabio Arias - Central Unitaria de Trabajadores**

Celebró la aprobación en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes. Además, expuso que la reforma es una recuperación de derechos laborales como recargos nocturnos, dominicales, estabilidad en el empleo, regulación de la tercerización, y derechos para trabajadores domésticos y de plataformas. Sin embargo, reclamó la eliminación de derechos colectivos del texto de la reforma.



### **Jorge Coronel - Ministerio de Hacienda y Crédito público**

Comenzó explicando que esta reforma toma una visión del Estado como garante de derechos y del trabajo como un derecho y no una mercancía. Por ello, cuestionó que se le pida a este proyecto cumplir con metas de empleo, lo cual, considera, puede lograrse a través de otras herramientas, como el Plan de Desarrollo.



#BeTheConversation

# Monitoreo & Análisis

[www.agora.site](http://www.agora.site)

+57 304 599 0887

ágora Public Affairs Colombia  
CII 80 #10-43, Bogotá - Piso 6

ágora

**Miguel Ángel Herrera**

*Presidente*

[miguel@agora.site](mailto:miguel@agora.site)

**Leonardo Antonio Parra  
Acosta**

*Gerente de Monitoreo y  
Análisis*

[leonardo.parra@agora.site](mailto:leonardo.parra@agora.site)

**Daniel Peña Bayona**  
*Gerente de Desarrollo de  
Industrias*

[daniel.pena@agora.site](mailto:daniel.pena@agora.site)

**Miguel Ángel Duarte**  
*Consultor Monitoreo y Análisis*

[miguel.duarte@agora.site](mailto:miguel.duarte@agora.site)

**Laura Peñuela González**  
*Consultora Asuntos  
Legislativos*

[Laura.gonzales@agora.site](mailto:Laura.gonzales@agora.site)

**Sofía Sánchez Matiz**  
*Consultora Asuntos Públicos*

[sofia.sanchez@agora.site](mailto:sofia.sanchez@agora.site)

**Gabriela Dájer Riveros**  
*Asistente de Consultor*  
[gabriela.dajer@agora.site](mailto:gabriela.dajer@agora.site)

**Alejandro Vanegas Bahamon**  
*Asistente de Consultor*

[alejandro.vanegas@agora.site](mailto:alejandro.vanegas@agora.site)