LÓPEZ & ASOCIADOS
ABOGADOS

Reforma laboral en Colombia

Puntos clave (2025)

Área de Planeación Laboral -
López & Asociados

I. INTRODUCCIÓN

El 24 de agosto de 2023 el Gobierno Nacional radicó en la Cámara de Representantes la Reforma Laboral a través del Proyecto de Ley 166-2023C. Posteriormente, fueron radicados de manera alternativa a la propuesta oficial los Proyectos de Ley 192-2023C y 256-2023C, todos orientados a la modificación del régimen legal laboral vigente, por lo cual, los tres proyectos fueron acumulados en uno solo para su discusión y trámite legislativo.

En octubre de 2024 la Cámara de Representantes aprobó en segundo debate el Proyecto de Ley, firmando el texto que fue remitido al Senado de la República para que allí se surtan los dos debates pendientes. Para que la iniciativa no sea archivada el texto debe ser aprobado por la Comisión 7ª y la Plenaria del Senado antes del 20 de junio de 2025. Posteriormente, el texto pasará a sanción presidencial y muy probablemente la Ley será objeto de control de constitucionalidad por parte de la Corte Constitucional.

Consecuencia del avance en la discusión legislativa del proyecto de Ley, se hace relevante comprender y evaluar las implicaciones del texto aprobado por la Cámara de Representantes. Por lo cual, en este documento presentamos un análisis concreto de los 10 puntos clave del texto aprobado en segundo debate, sus implicaciones normativas y sus impactos económicos directos e indirectos.

La profundización en estos elementos permitirá no solo entender los cambios propuestos, sino también anticipar y evaluar los posibles efectos que dichas modificaciones podrían tener en la estructura laboral de las compañías. Este enfoque no solo busca informar, sino también servir de insumo para aquellos profesionales, parlamentarios, líderes empresariales y actores involucrados en el ámbito laboral.

II. LOS 10 TEMAS DE MAYOR IMPACTO EN LA REFORMA

1. Contratos de trabajo a término fijo

a) Cambios:

- Se establece un término de duración máximo de cuatro (04) años.
- Se contemplan dos tipos de prórrogas: i) prorroga pactada, y, ii) prórroga automática.
- Obligación de que conste por escrito, respetando el parámetro temporal máximo fijado en la norma, so pena de que el contrato se entienda pactado a término indefinido.

b) Efectos:

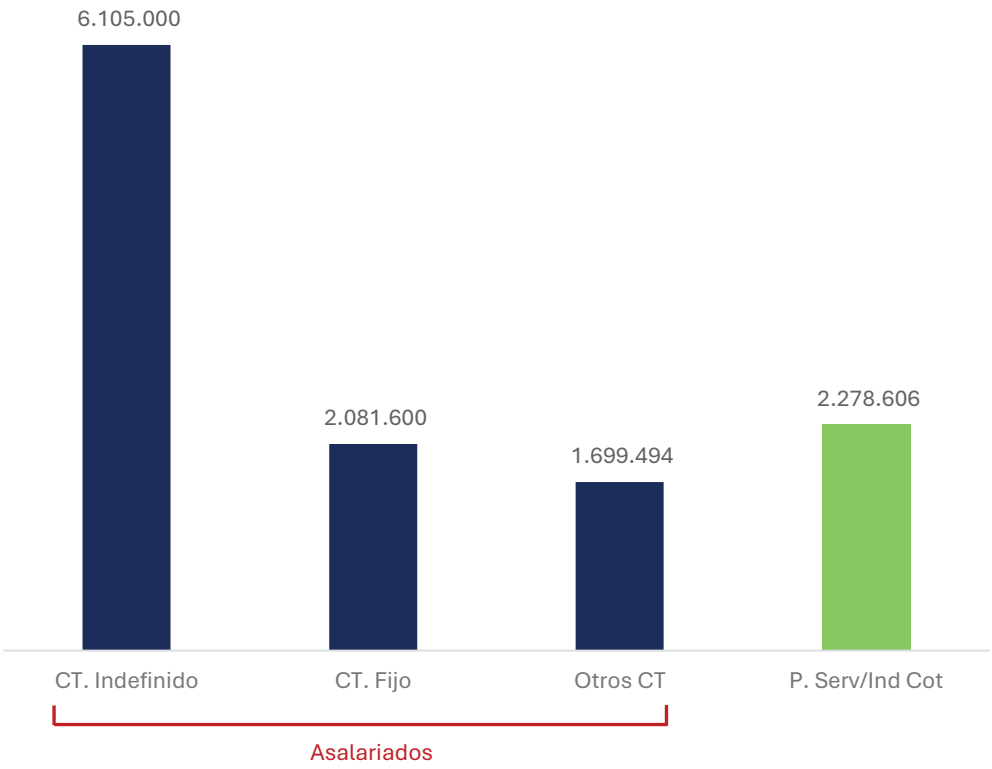
- Imposibilidad legal de que los contratos de trabajo a término fijo se extiendan por más de cuatro (04) años, por lo cual, los contratos que para el momento de publicación de la norma superen dicho término deberán ser convertidos a término indefinido.

- Después de promulgada la norma todos los contratos a término fijo que superen 4 años (independientemente de las prórrogas o término de duración pactado) se entenderán a término indefinido una vez alcancen el término antes mencionado.

- Incremento de demandas ordinarias laborales solicitando la declaración de contratos a término indefinido.

- Posible incremento de las provisiones indemnizatorias.

Gráfico 1. *Número de aportantes por tipo de contrato al sistema de seguridad social, 2024.*



Fuente. DANE, Anexo Registro Estadístico De Relaciones Laborales (Relab), febrero 2024. OIT, ILOSTAT. Cálculos Unidad de Conocimiento Laboral L&A.

2,08 Millones

De contratos a término fijo deberán ser reconvertidos entre 2025 y 2028, aproximadamente.

2. Contratos de aprendizaje

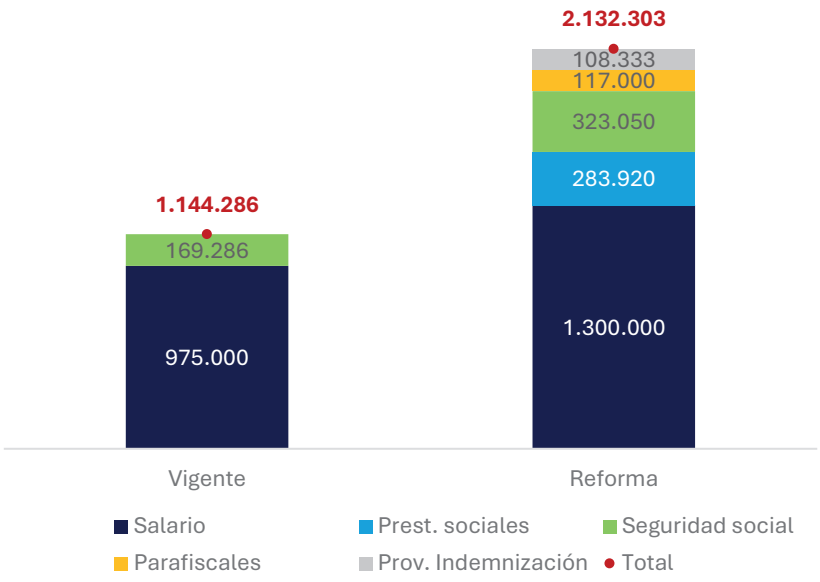
a) Cambios:

- El contrato de aprendizaje se entenderá como un contrato laboral especial y a término fijo.
- La remuneración del contrato será del 60% del SMLMV en etapa lectiva y del 100% del SMLMV en etapa práctica. Sin perjuicio de salarios mínimos o especiales fijados en convenciones colectivas y laudos arbitrales.
- Reconocimiento completo del pago de aportes a seguridad social y prestaciones económicas aplicables al contrato.
- El valor de la cuota de monetización incrementa a 1.5 SMLMV por cada aprendiz que no se contrate.

b) Efectos:

- Incremento aproximado del 86% del valor a pagar por la vinculación de trabajadores con contrato de aprendizaje, por el aumento en los pagos de salarios, seguridad social integral, parafiscales y prestaciones sociales.
- Extensión de beneficios extralegales fijados en acuerdos colectivos o fallos arbitrales.
- Aumento hasta de un 50% en la cuota de monetización en dado caso de decidir no contratar o contratar parcialmente a la cuota definida por el SENA.
- En compañías con acuerdos colectivos el impacto de la conversión contractual de los aprendices puede significar aumentos hasta del 285%.

Gráfico No. 2. *Variación porcentual en el costo mensual de los contratos de aprendizaje.*



Nota. Cálculo efectuado tomando como referencia el salario mínimo mensual legal vigente para 2024. Cálculos Unidad de Conocimiento Laboral L&A.

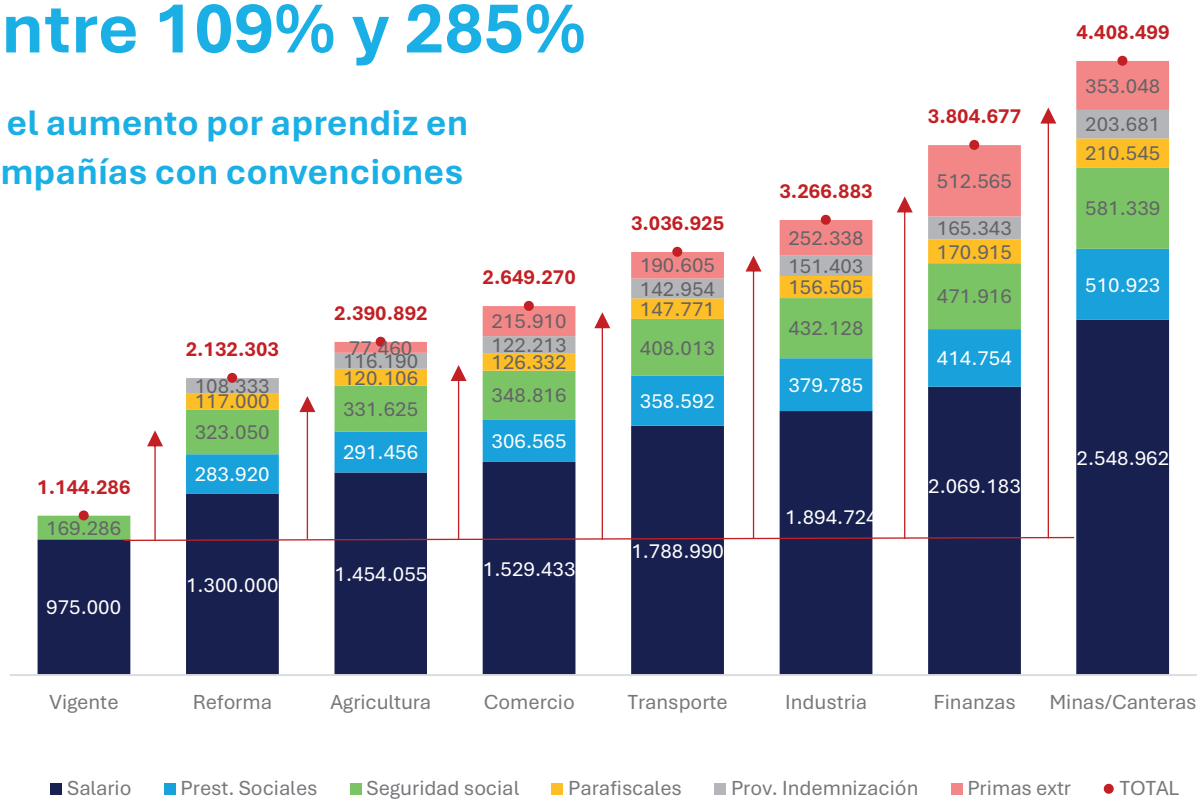
86%

Es el aumento promedio mensual en el valor a pagar por aprendiz

Gráfico No. 3. *Incremento en el costo mensual de los contratos de aprendizaje en compañías con convenciones.*

Entre 109% y 285%

Es el aumento por aprendiz en compañías con convenciones



Fuente. Ministerio del Trabajo, Archivo Sindical, Convenciones colectivas suscritas, 2016-2024. Nota. Cálculo efectuado tomando como referencia el salario mínimo mensual legal vigente para 2024, los salarios mínimos convencionales por actividad económica analizada y las tres primas extralegales recurrentes (vacaciones, mitad de año y fin de año). Cálculos Unidad de Conocimiento Laboral L&A.

3. Trabajo diurno y nocturno

a) Cambios:

- Se modifica la disposición sobre el trabajo diurno y nocturno, el cual quedará comprendido como trabajo diurno entre las 6:00am y las 7:00pm y trabajo nocturno entre las 7:00 pm y las 6:00 am.
- La disposición entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la Ley.

b) Efectos:

- Se presenta un incremento en dos (2) horas del trabajo nocturno, pasando de nueve (09) horas a once (11) horas.
- Incremento en los costos por el pago de recargos nocturnos adicionales, en jornadas laborales en las cuales se trabaje luego de las 7:00 pm.
- Aumento sustancial del valor de los costos para sectores de bajo valor agregado.

- Eliminación de los efectos macroeconómicos pretendidos por la Ley 789 de 2002.

4. Remuneración en dominicales y festivos

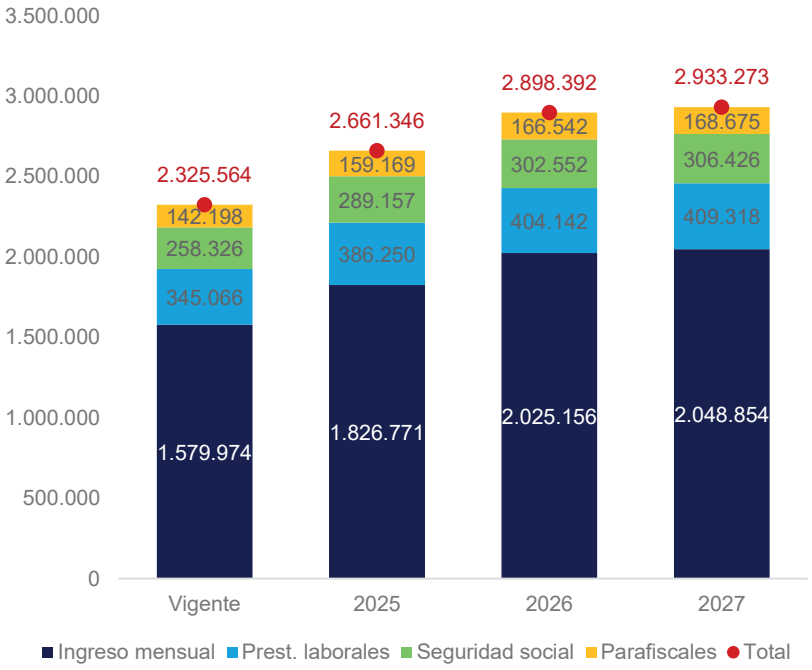
a) Cambios:

- El trabajo en día de descanso obligatorio o en días de fiesta se remunerará al ciento por ciento (100%).
- El incremento en el recargo se implementará de manera gradual, así: i) a partir de julio de 2025 el monto del recargo será del 80%; ii) desde julio de 2026 el valor del recargo será del 90%; y iii) desde julio de 2027 el valor del recargo llegará al 100%.

b) Efectos:

- Incremento del 25% en los costos de remuneración de los dominicales y festivos.
- Eliminación de los efectos macroeconómicos pretendidos por la Ley 789 de 2002.

Gráfico No. 4. *Variación en el costo laboral de un trabajador por aumento de los recargos y ajuste de jornada.*



Nota. Este valor corresponde al año 2024 y es el de un trabajador que tiene las siguientes características: a) Horario de trabajo de 2:00 pm a 10:00 pm; b) jornada de trabajo de martes a domingo. c) La reducción de la jornada está calculada según lo estipulado en el Art. 3 de la Ley 2101 de 2021. d) El salario básico es el mínimo legal correspondiente a 2024 equivalente a $1.300.000. Cálculos Unidad de Conocimiento Laboral L&A.

Entre 14% y 26%

Es el aumento promedio de costos por ajustes en recargos y reducción de jornada de trabajo entre 2025 y 2027

5. Estabilidad laboral reforzada

5.1. Fuero de Maternidad

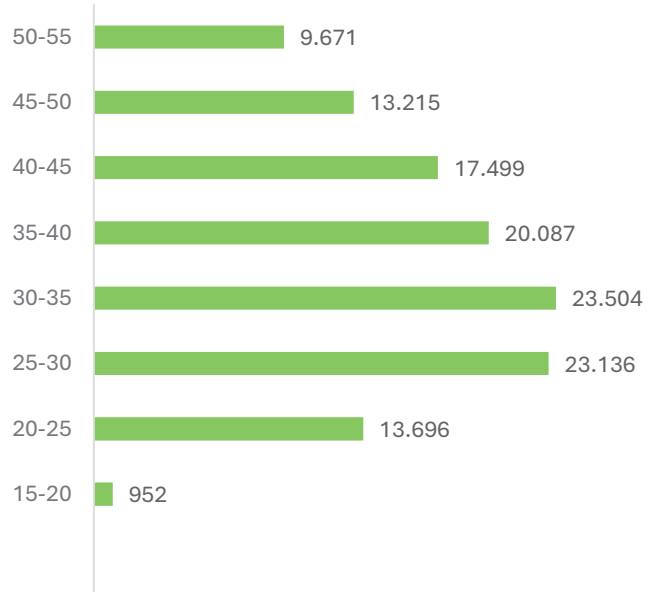
a) Cambios:

- En relación con el fuero de maternidad, se establece que la protección se activa durante el embarazo y hasta seis (6) meses después del parto.
- La garantía se hace extensiva al cónyuge, pareja o compañero permanente de la madre gestante cuando esta no cuente con empleo formal y sea su beneficiaria en el sistema de salud.

b) Efectos:

- Cambio en la tesis jurisprudencial sobre aplicación del fuero de maternidad, el cual, empezará aplicarse en las mismas condiciones durante el periodo de gestación y hasta seis meses después del parto.
- Limitación legal para terminar el vínculo laboral al cónyuge, pareja o compañero permanente de la mujer gestante que no cuente empleo formal.

Gráfico No. 5. *Número de mujeres dependientes del sector privado con fuero por licencia de maternidad, 2023.*



121.758

Mujeres aprox. tienen fuero de maternidad en promedio por año en Colombia.

Nota. Proporción calculada mediante los nacimientos presentados en el 2023 en la población de mujeres en Colombia según el DANE. Asimismo, con información proveniente de la UGPP. Cálculos Unidad de Conocimiento Laboral L&A.

5.2. Fuero de prepensionados

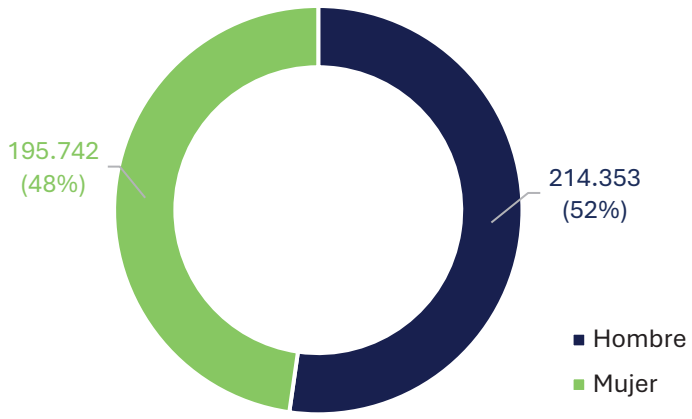
a) Cambios:

- El fuero de prepensión aplicará dependiendo del régimen pensional al que se encuentre afiliado el trabajador: i) para los afiliados al régimen de prima media con prestación definida aplicará para aquellos a quienes les falte tres años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad requerida para acceder a la pensión de vejez; ii) para los afiliados al régimen de ahorro individual aplicará para aquellos a quienes les falten tres años o menos para cumplir los requisitos para adquirir la garantía de pensión mínima.

b) Efectos:

- Elevación a rango legal del fuero de prepensionados.
- Aplicación automática del fuero de prepensionados en el momento que se causen los requisitos propuestos en la norma.

Gráfico No. 6. *Proyección de trabajadores asalariados en el sector privado con fuero prepensional.*



410.095

Trabajadores Aprox.

Adquirían de manera automática la condición de prepensionados

Fuente: UGPP, Evolución Cotizaciones SPS, mayo 2024. Nota. El rango de edad para los hombres es de 60 a 65 años y para las mujeres de 55 a 60 años de acuerdo con cifras de UGPP. Cálculos Unidad de Conocimiento Laboral, L&A.

5.3. Fuero de salud

a) Cambios

- Fuero de salud aplicará para aquel que tenga una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, así como una limitación o discapacidad que impida o dificulte el desempeño de sus funciones, bajo la condición de que esta sea conocida por el empleador.
- Garantía de reubicación laboral en favor de las personas amparadas por estabilidad ocupacional reforzada.
- La terminación de contrato de las personas amparadas por fuero de maternidad y estabilidad ocupacional reforzada estará condicionada a la obtención de autorización por parte del Ministerio del Trabajo.

b) Efectos:

- Aumento en las solicitudes de autorización para terminación de contratos de trabajo de personas con estabilidad laboral reforzada.
- Mayores requisitos para tramitar la autorización de despido individual ante el Ministerio del Trabajo.

6. Contratación de personas en condición de discapacidad

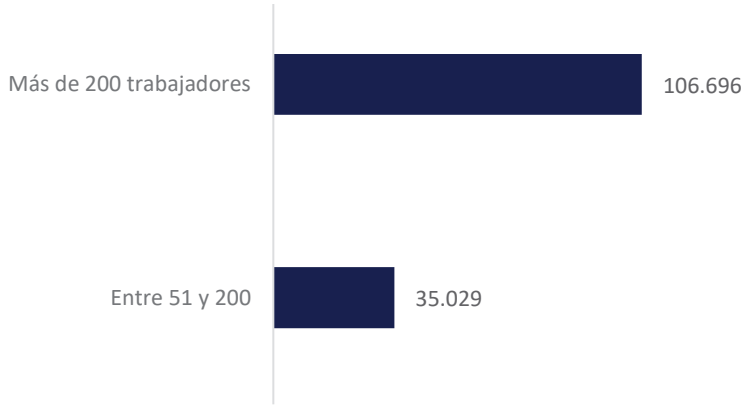
a) Cambios

- Contratación obligatoria de al menos dos (02) personas en condición de discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez por cada cien (100) trabajadores.

b) Efectos:

- Adecuación de puestos y perfiles de trabajo para cumplir con la contratación de personas en condición de discapacidad.
- Aumento en las solicitudes de autorización para terminación de contratos de trabajo de personas con estabilidad laboral reforzada.

Gráfico No. 7. *Proyección del número de trabajadores en condición discapacidad que deben ser contratados (Según tamaño de la compañía)*



141.724

Personas en condición de discapacidad deberán ser contratadas en 25.681 empresas

Fuente. DANE, Anexo Registro Estadístico De Relaciones Laborales (Relab), agosto 2024.
UGPP, Evolución Cotizaciones SPS, 2024. Cálculos Unidad de Conocimiento Laboral L&A.

7. Proceso disciplinario

a) Cambios:

- Obligatoriedad de adelantar el proceso tanto para la imposición de sanciones disciplinarias, como para la decisión de terminar el contrato de trabajo con justa causa.

- Mandato expreso frente a la aplicación de las garantías del debido proceso, en aspectos como: i) formulación de cargo; ii) motivación de la decisión, iii) traslado de pruebas y iv) posibilidad de revisión de la decisión.

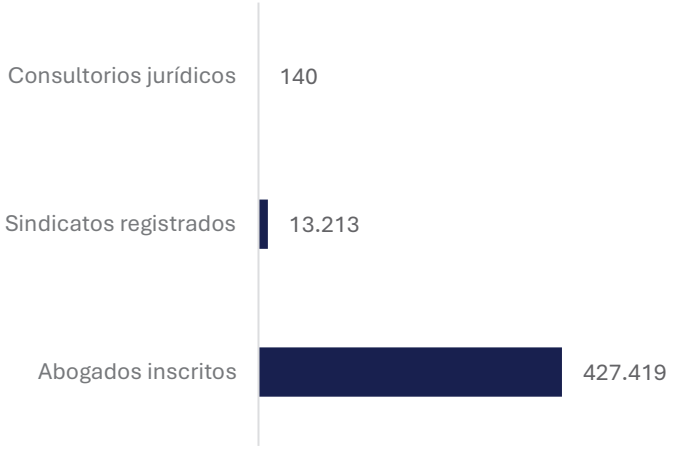
- Término no inferior a cinco (05) días para el trabajador puede ejercer sus derechos de defensa y contradicción.

- Los trabajadores afiliados a una organización sindical podrán estar asistidos por dos representantes de los trabajadores. Si el trabajador no está afiliado a un sindicato, podrá estar asistido por un abogado, practicante de consultorio jurídico o representante de un sindicato registrado ante el Ministerio del Trabajo.

b) Efectos:

- Transformación del proceso de un disciplinario organizacional a uno de índole judicial.
- Incremento de acciones de tutela por vulneración al debido proceso.
- Cargas de la prueba más estrictas para el empleador.
- Abierta contradicción con la línea jurisprudencial de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en relación con la inaplicación del proceso disciplinario para la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Gráfico No. 8. *Actores externos a las empresas que se pueden hacer partícipes de los procesos disciplinarios.*



Fuente. Consejo Superior de la Judicatura, Unidad de Registro Nacional de Abogados y Auxiliares de la Justicia, abril 2024. Ministerio del Trabajo, Archivo sindical, Sindicatos Registrados, Con corte a 31 de diciembre de 2023. Ministerio de Justicia, Dirección de Justicia Formal y Jurisdiccional, septiembre 2024. Cálculos Unidad de Conocimiento Laboral L&A.

440.772

Personas naturales e instituciones jurídicas ajenas a las compañías podrían volverse potenciales actores en los procesos disciplinarios

8. Licencias

a) Cambios:

- Modificación del numeral 6° del Art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo, a efectos de incluir como obligación del empleador la concesión de licencias en los siguientes casos:

  i. Ejercicio del derecho al sufragio.
  ii. Desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación.
  iii. Grave calamidad doméstica. Entendiendo como tal, todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor que afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.
  iv. Desempeño de comisiones sindicales.
  v. Asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia.
  vi. Derivados de ciclos menstruales incapacitantes asociados a endometriosis ya diagnosticada.
  vii. Cumplimiento de obligaciones escolares como acudiente.
  viii. Atender asuntos de carácter judicial, administrativos, médico-legales o de cualquier otra índole relacionados con violencia de género de las que sean víctimas.

- Incremento de la licencia de paternidad, la cual de manera progresiva pasará de 2 a 4 semanas en 2026.

- Derecho preferente de reubicación a mujeres trabajadoras víctima de violencia intrafamiliar y/o por razones de género.

- Se crea la licencia de matrimonio la cual corresponderá a tres días hábiles remunerados independiente del tipo de contrato.

b) Efectos:

- Disminución de horas efectivas de trabajo.

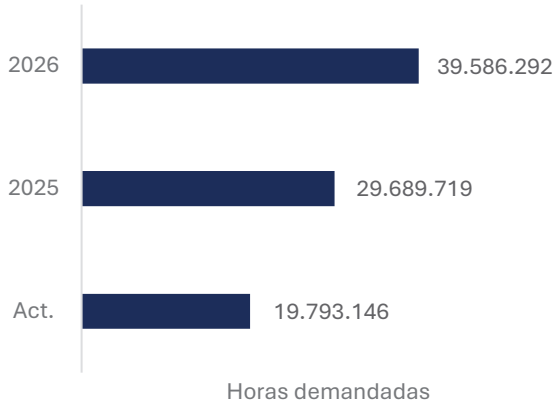
- Aumento de costos derivado del uso permanente de personal de reemplazo o temporal para cobijar las licencias de larga duración.

- Discusión sobre la configuración de una grave calamidad doméstica para la concesión del permiso, así como la extensión temporal de este.

- Conflictividad en los casos en los que se conceda permiso para asistir a citas médicas por urgencias que por *triage* no sea calificada de dicha manera.

- Aumento exponencial de las acciones de tutela con el propósito de obtención de licencias para citas programadas de manera recurrente.

Gráfico No. 9. *Número de horas necesarias para cubrir licencias de paternidad en hombres asalariados del sector privado.*



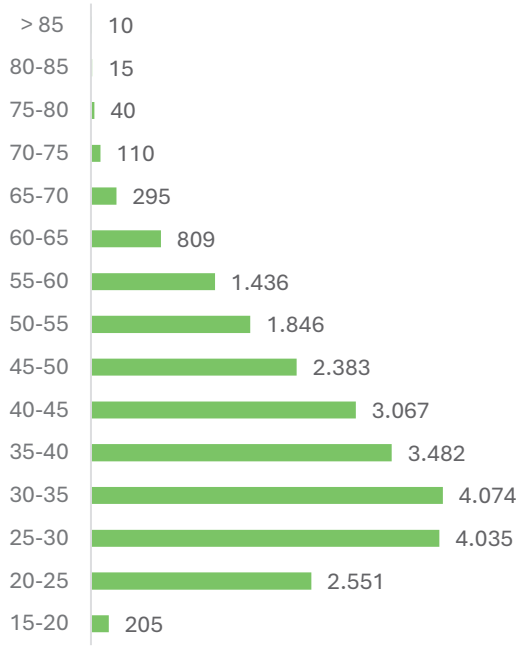
Nota. Proporción calculada mediante los nacimientos en el 2023 en la población de mujeres en Colombia según el DANE. Información tomada de UGPP. Cálculos Unidad de Conocimiento Laboral, L&A.

176.725

Licencias de paternidad en promedio por año

El aumento de la licencia de paternidad puede representar un valor adicional cercano a los 53 mil millones de pesos en 2025 y a unos 107 mil millones en 2026. Lo anterior como consecuencia del pago temporales o reemplazos.

Gráfico No. 10. *Proyección de las licencias de matrimonio en asalariados del sector privado*



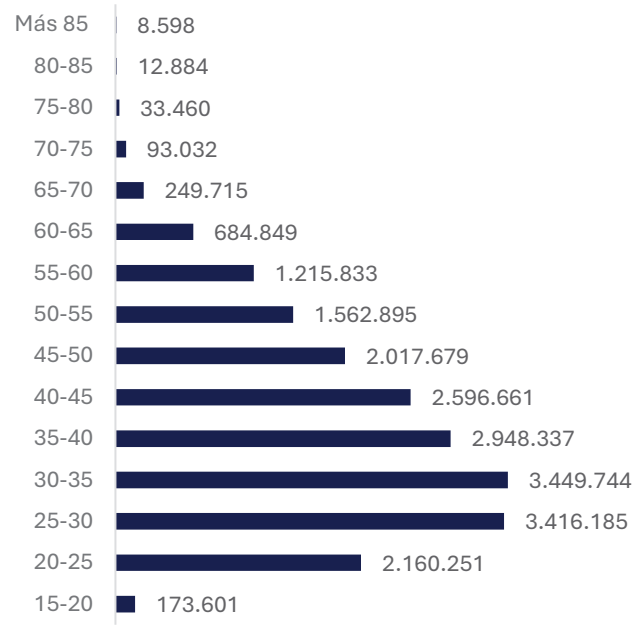
Nota. Proporción toma de la Unión Colegiada del Notariado Colombiano UCNC. Cálculos Unidad de Conocimiento, L&A.

24.358

Licencias de matrimonio se causarán en promedio por año

La licencia de matrimonio representa 584.586 horas menos de trabajo y tienen un valor aproximado anual cercano a los 3.166 millones de pesos.

Gráfico No. 11. *Proyección de licencias por asuntos escolares en asalariados del sector privado*



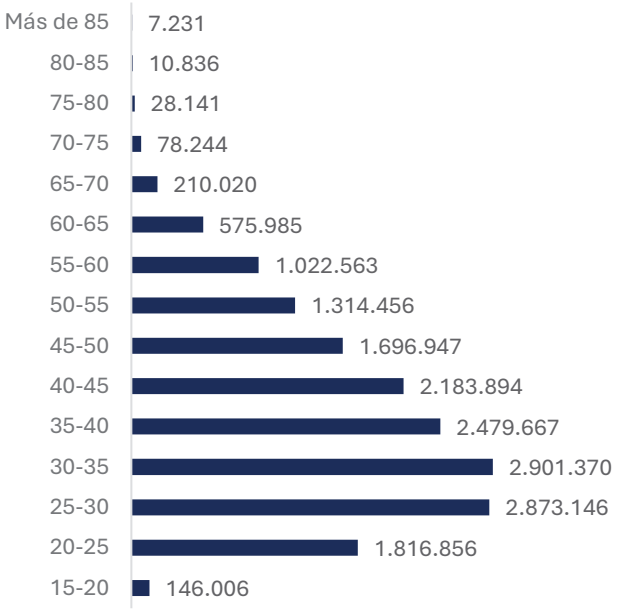
Nota. Se tienen en cuenta 4 eventos anuales y cada uno con una duración de 2 horas. Cálculos Unidad de Conocimiento, L&A.

20.624.457

Licencias escolares se causarán aprox. por año

Las licencias escolares pueden tener un impacto estructural. Se pueden dejar de laboral unos 41,2 millones de horas de trabajo por año y representan un costo aprox. de unos 223 mil millones de pesos.

Gráfico No. 12. *Proyección de licencias por consultas médicas en asalariados del sector privado*



Nota. Proporción tomada de consultas médicas per cápita en Statista y se toma como tiempo de duración 2 horas. Cálculos Unidad de Conocimiento, L&A.

17.345.978

Licencias por consultas médicas se causarán aprox. por año

De convertirse en obligatorio las licencias para consultas médicas, estás pueden significar unas 34,6 millones horas de trabajo por año y representar un costo anual aprox. de unos 187 mil millones de pesos.

9. Garantías al derecho de asociación sindical

a) Cambios:

- Garantía de permisos remunerados a los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales.
- Espacios de diálogo periódico entre la organización sindical y la dirección de la empresa (mínimo un espacio semestral).
- El sindicato tendrá derecho a conocer la situación social y económica de la empresa y grupos de empresas.
- Se deberán garantizar los espacios de diálogo físico y virtual entre la organización sindical y los trabajadores de la empresa.
- Definición de conductas que expresamente se consideran antisindicales.

b) Efectos:

- Acceso a información relevante de las Compañías.
- Es una aplicación obligada del Convenio 135 de la OIT sin haber sido ratificado.
- La imposición y obligatoriedad –sin concertación– de espacios de diálogo en el ámbito de las relaciones laborales colectivas puede terminar deteriorando las relaciones o configurando una idea errónea de coadministración.
- Aunque la reforma no establece un número mínimo de permisos sindicales a otorgar, las 2.791 convenciones colectivas que se suscribieron entre 2018 y 2023 muestran un marco de referencia que ronda en los 4,4 días de permiso anual promedio por trabajador beneficiario

Gráfico No. 13. *% de compañías con convención que otorgan permisos sindicales y tienen comité de diálogo*

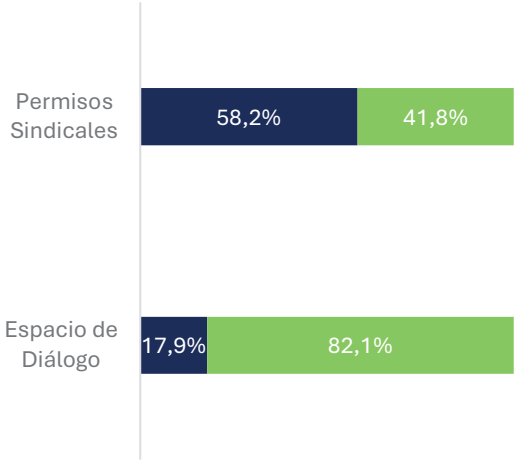
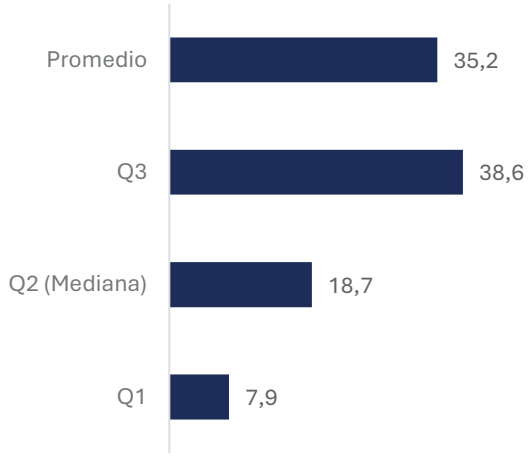


Gráfico No. 14. *Horas de permiso anual de beneficiarios de convenciones colectivas (Por cuartiles)*



Fuente. Ministerio del Trabajo, Archivo Sindical, Convenciones colectivas 2016-2023.
Cálculos Unidad de Conocimiento Laboral L&A.

10. Terceros contratistas y empresas de servicios temporales

a) Cambios:

- Los contratistas deben tener su propia organización empresarial en el o los servicios o productos contratados, la cual se deberá acreditar en caso de ser exigida por la autoridad judicial o administrativa.
- La contratación con empresas de servicios temporales solo podrá realizarse por los limites indicados en la Ley.

- En caso de transgresión de los límites permitidos se entenderá a la usuaria como verdadera empleadora

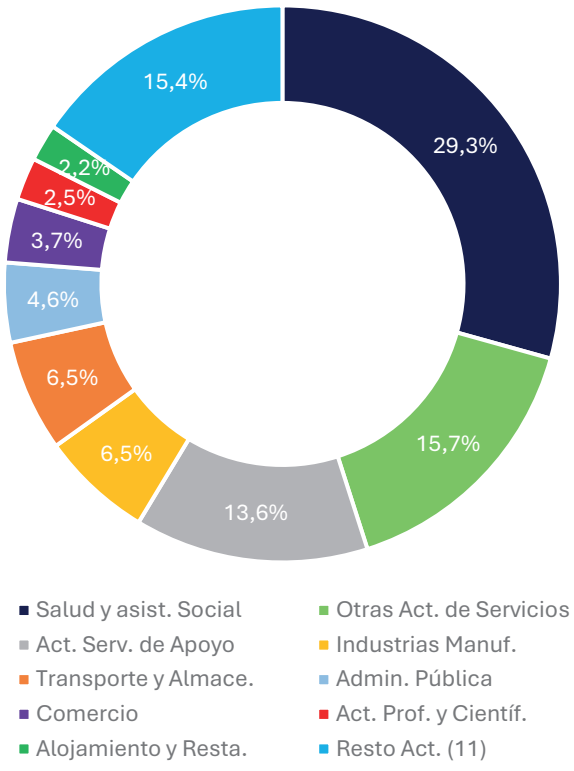
- En el contrato con el trabajador en misión, se deberá indicar la causa que dio origen a su vinculación.

b) Efectos:

- Limitación de prestación de servicios por parte de pequeñas y medianas empresas por la determinación respecto de la organización empresarial.

- Discusión sobre la legalidad de vinculación los trabajadores en misión, respecto de casales y duración

Gráfico No. 15. *Distribución de sanciones por indebida intermediación, 2010-2022. (Por actividad económica)*



451 millones

Es el promedio de las sanciones impuestas por el Ministerio del Trabajo por indebida intermediación laboral

Fuente: Ministerio del Trabajo, Dirección de Inspección, Vigilancia y control, 2022.
Cálculos Unidad de Conocimiento Laboral L&A.

III. EL ESTADO ACTUAL DE LA REFORMA

Artículos Aprobados con proposiciones	Artículos Aprobados sin proposiciones	Artículos Eliminados	Artículos Nuevos
58	15	7	8

TÍTULO I DIS. GENERALES	CAPÍTULO ÚNICO ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS	Art. 1. Objeto	Art. 2. Relaciones que regula	Art. 3. Restricción de inaplicabilidad	Art. 4. Principios
TÍTULO II RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO	CAPÍTULO I. MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL Y AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD	Art. 5. Contrato laboral a término indefinido	Art. 6. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada	Art. 7. Debido proceso disciplinario laboral	
		Art. 8. Indemnización por despido sin justa causa	Art. 9. Publicación del reglamento de trabajo	Art. 10. Estabilidad Laboral Reforzada	
	CAPÍTULO II. MEDIDAS PARA LOS INGRESOS DE LAS FAMILIAS TRABAJADORAS	Art. 11. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada	Art. 12. Factores de evaluación objetiva del trabajo	Art. 13. Trabajo Diurno y Nocturno	Art. 14. Jornada Máxima Legal
		Art. 15. Relación de Horas Extras	Art. 16. Límite al Trabajo Suplementario	Art. 17. Remuneración del tiempo de días de descanso obligatorio	Art. 18. Licencias
	CAPITULO III. MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN	Art. 19. Límites a la subordinación	Art. 20. Protección contra la discriminación	Art. 21. Medidas para la eliminación de la violencia, acoso y discriminación en el trabajo	
	CAPITULO IV. MEDIDAS PARA PROMOVER LA FORMALIZACIÓN LABORAL	Art. 22. Contrato de aprendizaje	Art. 23. Monetización de la cuota de aprendizaje	Art. 24. Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto	Art. 25. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto
		Art. 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto	Art. 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto	Art. 28. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto	Art. 29. Transparencia y utilización de los sistemas automatiz. de supervisión y toma de decisiones
		Art. 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados	Art. 31. Contrato Agropecuario	Art. 32. Jornal Agropecuario	Art. 33. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia
		Art. 34. Programa de formación para el trabajo rural	Art. 35. Trabajo Familiar y Comunitario	Art. 36. Protección al Trabajo femenino rural y campesino	Art. 37. Formalización del trabajo doméstico remunerado
		Art. 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios	Art. 39. Trabajadores Migrantes	Art. 40. Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación	Art. 41. Vinculación de deportistas y entrenadores profesionales

		Art. 42. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas	Art. 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura.	Art. 44. Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines	
	CAPITULO V. MEDIDAS PARA EL USO ADECUADO DE LA TERCERIZACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL	Art. 45. Contratistas y Subcontratistas	Art. 46. Empresas de servicios temporales	Art. 47. Jornada flexible para trabajadores con responsabilidades familiares del cuidado	Art. 48. Flexibilidad en el horario laboral para cuidadores de personas con discapacidad
		Art. 49. Licencia de Paternidad	Art. 50. Licencia de maternidad y paternidad en parejas adoptantes del mismo sexo	Art. 51. Obligaciones especiales del empleador	Art. 52. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado
	CAPITULO VII. MEDIDAS PARA LA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES	Art. 53. Lineamientos de Pol. Púb. Trabajo Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul	Art. 54. Incentivos al Empleo Verde y Azul	Art. 55. Formación para la promoción de empleos verdes y azules	
		Art. 56. Modalidades de Teletrabajo	Art. 57. Auxilio de Conectividad	Art. 58. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores	
		Art. 59. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia	Art. 60. Protección laboral ante la automatización de actividades	Art. 61. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética	
TITULO III LIBERTAD SINDICAL Y CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES	CAPÍTULO I. GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y FOMENTO A LA UNIDAD SINDICAL	Art. 62. Garantías del derecho de asociación sindical	Art. 63. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales	Art. 64. Medida complementaria a los estatutos	Art. 65. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones
		Art. 66. Regulación pactos colectivos	Art. 67. Prohibición de contratos sindicales con org. sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras	Art. 68. Alcance de la decisión	Art. 69. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace
		Art. 70. Prescripción	Art. 71. Interrupción de la prescripción	Art. 72. Reintegro de aportes estatales y reducción de la sanción por restitución de aportes estatales	Art. 73. Acompañamiento a micros y pequeñas empresas
		Art. 74. Vacaciones para el personal de vigilancia y seguridad privada	Art. 75. Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad	Art. 76. Ruta de Empleabilidad	Art. 77. Vigencia de los Artículos 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33
		Art. 78. Formalización de padres y madres comunitarias y sustitutas	Art. 79. Vigencia	Art. 80. Derogatorias	
ARTÍCULOS NUEVOS		Trabajo sostenible	Población privada de la libertad	Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas (conflicto armado)	Programa de primer empleo y programa de último empleo
		Formalización laboral de las personas manipuladoras del PAE	Entornos laborales flexibles	Formalización y contratación laboral de trabajadores del transporte de pasajeros y de carga	Licencia por matrimonio

LÓPEZ & ASOCIADOS
ABOGADOS

Para más información sobre los impactos de la Reforma Laboral,

CONTÁCTENOS

abogados@lopezasociados.net

López & Asociados S.A.S

PBX 340 6944

www.lopezasociados.net