Bogotá, 26 de mayo de 2025

Boletín N°14 - 2025

PONENCIAS PARA TERCER DEBATE DE LA REFORMA LABORAL

El 26 de mayo fueron presentadas ante la Comisión Cuarta del Senado de la República dos ponencias positivas para que se surta el tercer debate de la reforma laboral.

La primera de las ponencias fue presentada por la senadora Aída Avella, quien hace parte del Pacto Histórico. En dicha ponencia, retoma algunos temas que ya habían sido debatidos anteriormente en la Cámara de Representantes, entre los que se destacan varias regulaciones en materia colectiva.

La segunda ponencia fue radicada por 5 senadores ponentes: Carlos Abraham Jiménez (Cambio Radical), Juan Felipe Lemos (Partido de la U), Juan Samy Merheg (Partido Conservador), Angélica Lozano (Alianza Verde) y Richard Fuelantala (Pacto Histórico). Estos senadores, presentaron ponencia positiva para este tercer debate, recogiendo las recomendaciones de diferentes sectores y con algunas normas nuevas encaminadas a la formalización laboral y a la implementación de incentivos para la creación de nuevos empleos.

A continuación, les presentamos un comparativo de las dos ponencias sobre las temáticas que pueden ser más relevantes de cara a este tercer debate:

1. Contrato a término fijo, procesos disciplinarios y estabilidad laboral reforzada.

PONENCIA AÍDA AVELLA	PONENCIA CONSENSUADA
• Contratos de trabajo a término fijo por un tiempo no mayor a 2 años. • Procesos disciplinarios con asesoría de un profesional del derecho.	• Contratos de trabajo a término fijo por un tiempo no mayor a 5 años sin limitación al número de prórrogas y sin que se superen los 5 años.

• Indemnizaciones mínimas de 45 días de salario en contratos a término fijo y por duración de la obra a labor, y de 45 días por cada año de servicio en los contratos a término indefinido. • Estabilidad laboral reforzada de origen legal para trabajadoras en estado de embarazo, pre pensionados y personas con discapacidades, cuya terminación deberá ser autorizada por la autoridad administrativa o judicial.	• Procesos disciplinarios para trabajadores sindicalizados con acompañamiento de representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, con intervención al final del procedimiento. • Estabilidad laboral reforzada de origen legal para trabajadoras en estado de embarazo, pre pensionados y personas que de forma sobreviniente a su vinculación presentan una discapacidad de mediano o largo plazo. La terminación de sus contratos requiere autorización ante el juez o inspector de trabajo.

2. Jornadas de trabajo y recargos

PONENCIA AÍDA AVELLA	PONENCIA CONSENSUADA
• Trabajo nocturno de 6:00 p.m. a 6:00 a.m. • Jornada máxima semanal distribuida en 5 o 6 días a la semana y máximo 8 horas ordinarias diarias, y 9 horas diarias entre ordinarias y extras. • La obligación de gestionar la jornada semestral familiar y las 2 horas de jornada de dedicación exclusiva para empresas con más de 50 trabajadores. • Remuneración del 100% para el trabajo en días de descanso obligatorio, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.	• Trabajo nocturno de 7:00 p.m. a 6:00 a.m. para empresas medianas y grandes, y de 9:00 p.m. a 6:00 a.m. para pequeñas empresas y microempresas. • La jornada máxima legal será de 8 horas diarias y de 42 horas semanales distribuidas de 4 a 6 días a la semana. • La jornada diaria se puede ampliar por acuerdo de las partes para que la jornada semanal se distribuya en 4 días, permitiendo 3 días de descanso a la semana. • Los empleadores y las cajas de compensación podrán facilitar y gestionar la jornada semestral para compartir con la familia. • No se requerirá el permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras, las

	cuales deberán remunerarse y no podrán exceder de 2 horas diarias y 12 horas semanales. • Remuneración del 100% para el trabajo en días de descanso obligatorio y del 75% para el trabajo en días de fiesta, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

3. Obligaciones a cargo de los empleadores

PONENCIA AÍDA AVELLA	PONENCIA CONSENSUADA
• Las empresas con 100 trabajadores o más deberán contar con 2 trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. • Licencia de paternidad de 4 semanas y licencia de matrimonio de 3 días hábiles.	• Las empresas que tengan hasta 500 trabajadores deberán contar con 2 trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores deberán contar con 3 trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. • Se establece una prima adicional por crecimiento económico del empleador, cuando este sea superior al 4%. Esta prima se fijará con base al salario mínimo legal mensual vigente y será del 20% de este en el caso de las microempresas y los empleadores personas naturales, del 30% en el caso de las pequeñas y medianas empresas, y del 40% si se trata de grandes empresas.

4. Contrato de aprendizaje

PONENCIA AÍDA AVELLA	PONENCIA CONSENSUADA
• El contrato de aprendizaje se establece como un contrato laboral especial a término fijo que se rige por las normas del CST. • El aprendiz recibirá en la etapa lectiva el 60% de 1 SMLMV y en la etapa práctica el 100% de 1 SMLMV. • Las afiliaciones a seguridad social de los aprendices serán iguales a las de cualquier trabajador. • La monetización de la cuota de aprendizaje será de 2 SMLMV por cada aprendiz que no se contrate.	• El contrato de aprendizaje se establece como una forma especial dentro del Derecho Laboral. • El aprendiz recibirá como apoyo de sostenimiento mensual el 75% de 1 SMLMV en la fase lectiva y el 100% de 1 SMLMV en la parte práctica. • Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema integral en pensiones y en salud conforme al régimen de los trabajadores dependientes. • La monetización de la cuota de aprendizaje será de 1,5 SMLMV por cada aprendiz que no se contrate, a menos que las empresas demuestren haber hecho la solicitud de aprendices y que estos no les hayan sido suministrados.

5. Medidas para promover la formalización laboral

PONENCIA AÍDA AVELLA	PONENCIA CONSENSUADA
• Se establece el contrato agropecuario para quienes laboren en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, las cuales se remunerarán mediante el jornal agropecuario. • El jornal diario agropecuario no podrá ser inferior a 1 salario mínimo diario legal	• Se determina que el Estado formulará una política pública de apoyo al trabajo agropecuario para que los trabajadores de las unidades productivas dedicadas a la actividad agropecuaria puedan disfrutar de los derechos y garantías legales y constitucionales, atendiendo las particularidades del sector.

vigente, o el pactado en convención colectiva, más el factor prestacional que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía.	• Los estudiantes de medicina que realicen el internado médico obligatorio recibirán una remuneración mensual no inferior a 1 SMLMV pagado por la ADRES, y estarán afiliados el Sistema de Seguridad Social Integral. • Se fijan condiciones especiales de pago para trabajadores a tiempo parcial que incluyan la remuneración de los descansos obligatorio y el pago anticipado de prestaciones sociales. • Se crea la Unidad de Trabajo Especial (UTE) para cubrir los riesgos de vejez del sistema de pensiones y los riesgos de salud del sistema de riesgos laborales, de aquellos trabajadores, contratistas e independientes que no trabajan durante todo el mes y que en tal virtud generan ingresos salariales inferiores a 1 SMLMV. • Se establece un Beneficio para la creación de nuevos empleos -CREA EMPLEO- para los empleadores que contraten nuevos puestos de trabajo, equivalente al 25% de 1 SMLMV por cada nuevo empleo por una máximo de 12 meses.

6. Medidas en materia de tercerización

PONENCIA AÍDA AVELLA	PONENCIA CONSENSUADA
• Prohíbe los contratos de prestación de servicios con personas naturales para realizar actividades permanentes y subordinadas en empresas privadas. • Los contratistas deberán tener su propia organización empresarial y	• Los contratistas son personas naturales o jurídicas quienes contratan en beneficio de terceros la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para

especialización productiva, la cual deberán acreditar cuando les sea exigida. • La responsabilidad solidaria de los contratantes será absoluta, y además de salarios, prestaciones e indemnizaciones también incluye las obligaciones del sistema de seguridad social. • Los derechos salariales de los trabajadores del contratista serán los mismos que los de los trabajadores de la empresa principal, especialmente los contenidos en convenciones colectivas.	realizarlos con sus propios medios, con libertad y autonomía técnica y directiva. • La responsabilidad solidaria de los contratantes no es absoluta. No habrá responsabilidad solidaria cuando las labores del contratista sean extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio del contratante, y cuando las actividades sean similares la responsabilidad solidaria solo será por el valor de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores del contratista. • Se prohíbe a los empleadores el hacer uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas que se otorgan a determinados sectores productivos, con el propósito de desconocer los derechos laborales de los trabajadores, so pena de las sanciones legales y de que se le reconozca al trabajador una indemnización de 1 día de salario por cada día de ejecución de la conducta fraudulenta.

7. Medidas para la transición justa hacia economías y sociedades ambientales sostenibles

PONENCIA AÍDA AVELLA	PONENCIA CONSENSUADA
• Las empresas tienen la obligación de informar a los trabajadores afectados con procesos de automatización con 6 meses de antelación a la aplicación del proceso. • Las empresas tienen la obligación de crear una comisión tripartita (empresa, Estado y sindicatos) para garantizar	• El estado implementará una política pública de protección y transición laboral ante la automatización. Las empresas podrán participar de manera voluntaria en los programas de reconversión y empleabilidad impulsados por esta política pública.

derechos de los trabajadores que puedan verse afectados por procesos de descarbonización.	• El estado, en coordinación con las empresas que realicen procesos de descarbonización promoverá y respaldará la formulación de planes de cierre y protección de derechos laborales para los trabajadores posiblemente afectados.

8. Componente colectivo

PONENCIA AÍDA AVELLA	PONENCIA CONSENSUADA
• Dentro de las garantías del derecho de asociación sindical está el derecho de los sindicatos de conocer la situación social y económica de la empresa, y de los grupos de empresas, que esté relacionada directamente con sus afiliados. • Dentro de las prohibiciones a los sindicatos se encuentra la de retirar sistemáticamente el pliego de peticiones para dilatar el conflicto colectivo, y la de constituir sindicatos indiscriminadamente para extender el fuero sindical. • Se prevé la negociación colectiva multinivel y la unidad negocial. • Prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales para fijar condiciones de trabajo y empleo con trabajadores no sindicalizados (entiéndase pactos colectivos, planes de beneficios, entre otros), donde haya presencia de organizaciones sindicales de cualquier nivel. • Establece la huelga en servicios públicos esenciales en la medida que se	• Dentro de las garantías del derecho de asociación sindical se encuentra la comunicación con la dirección de la empresa, el establecimiento de espacios de diálogo, así como el acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores sindicalizados. • Dentro de las prohibiciones a los sindicatos se encuentra la de retirar sistemáticamente el pliego de peticiones para dilatar el conflicto colectivo, y la de constituir sindicatos indiscriminadamente para extender el fuero sindical.

garantice la prestación de servicios mínimos. • Determina la prohibición de contratos sindicales para la prestación de servicios o la ejecución de obras.	

9. Otras disposiciones

PONENCIA AÍDA AVELLA	PONENCIA CONSENSUADA
• Señala que la prescripción en materia laboral será de 5 años.	• Señala que la prescripción en materia laboral será de 3 años.

¿Qué sigue?

Se tiene previsto que el día 27 de mayo inicie el tercer debate de la reforma laboral en la Comisión Cuarta del Senado. Para ello, se pondrá a consideración de los senadores de esta Comisión las dos ponencias. Dado que el interés de la Comisión ha sido el de hacer un debate que nazca desde los consensos, es probable que se inicie votando por el archivo de la ponencia con un único ponente para pasar a aprobar y debatir el contenido de la ponencia presentada colectivamente por los 5 senadores.

Desde López y Asociados seguiremos atentos al avance de este tercer debate del proyecto de ley de la reforma laboral y les estaremos informando los aspectos más relevantes.

Cordial Saludo,

LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S.