Boletín No. 19

Bogotá, 18 de junio de 2025

APROBADA LA REFORMA LABORAL EN EL SENADO ¿AHORA QUÉ SIGUE?

1. Trámite de la conciliación

La Reforma Laboral continúa su trámite legislativo ante la comisión accidental de conciliación, integrada por los congresistas designados por los presidentes de la Cámara de Representantes y del Senado. Según el artículo 186 de la Ley 5 de 1992, los conciliadores deben alcanzar un consenso sobre las diferencias entre los textos aprobados por cada cámara, incluyendo las disposiciones nuevas. De este proceso surgirá un texto conciliado que será sometido nuevamente a la consideración de ambas cámaras.

En el marco de esta comisión accidental, se podrá:

i) Aprobar un texto que combine lo aprobado por ambas cámaras, por ejemplo, al conciliar versiones distintas de un mismo artículo.
ii) Acoger íntegramente el texto aprobado por una de las cámaras, lo cual será especialmente relevante en los casos de artículos eliminados por la otra cámara.
iii) Reescribir el texto, siempre que se conserve el espíritu del artículo discutido en el proyecto de ley.

Es importante recalcar que en esta comisión solo se podrán conciliar artículos que hubieran sido efectivamente aprobados. **Los congresistas no pueden proponer puntos nuevos que no hayan sido aprobados previamente por alguna de las dos Cámaras**[1].

2. ¿Quiénes integran la comisión de conciliación?

De acuerdo con la Constitución, el Congreso tiene plazo hasta el 20 de junio para llevar a cabo la conciliación y votarla. Por lo tanto, los conciliadores deben alcanzar un acuerdo sobre los dos textos en un plazo máximo de dos días.

La responsabilidad de conciliar recaerá en cuatro congresistas. Conforme a los nombramientos realizados por **Jaime Raúl Salamanca**, presidente de la Cámara de Representantes, y **Efraín Cepeda**, presidente del Senado, la comisión conciliadora quedó integrada de la siguiente manera:

[1] La sentencia C-760 de 2001 es clara en señalar que la comisión accidental solo puede actuar respecto de textos válidamente aprobados por las cámaras legislativas, no tiene competencia sobre articulado que resulte desconocido.

Cámara de Representantes | **Senado de la República**



Juan Camilo Londoño



María Fernanda Carrascal



Juan Samy Merheg



Carlos Abraham Jiménez

3. Artículos centrales de la conciliación

Ahora bien, entre los artículos aprobados en el Senado que modifican lo aprobado por la Cámara de Representantes, los siguientes se destacan por ser los más controvertidos y/o por presentar las diferencias más significativas:

Artículo	Texto aprobado en Cámara de Representante	Texto aprobado en el Senado
Artículo 2. Relaciones que regula	Aplicable a trabajadores oficiales en lo relativo al régimen de contratación y terminación del contrato laboral.	No aplicable a trabajadores oficiales.
Artículo 7. Debido proceso disciplinario laboral	- Procedimiento para imponer sanciones o terminar el contrato con justa causa. - El trabajador podrá ser asistido por un abogado o un representante sindical registrado ante el Mintrabajo.	- Se elimina que sea aplicable en caso de despido con justa causa. - Si el trabajador está sindicalizado, podrá contar con uno o dos representantes sindicales en la diligencia de descargos, quienes velarán por el respeto del debido proceso.
Artículo 12. Relación horas extras	Se requiere autorización expresa del Mintrabajo para laborar horas extras.	No se requiere autorización del Mintrabajo para laborar horas extras

Artículo 15. Obligaciones especiales del empleador	- Permisos para citas médicas programadas y de urgencia, incluidas las asociadas a ciclos menstruales incapacitantes. - Obligación de contratar a una persona con discapacidad por cada 100 trabajadores. - Permisos para atender asuntos judiciales, administrativos, médicos y legales relacionados con violencias basadas en género.	-Permisos para citas médicas urgentes o con especialistas, incluyendo diagnóstico y tratamiento de la endometriosis. -Obligación de contratar dos personas con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 empleados, se deberá contratar una adicional por cada 100. -Permisos para atender citaciones judiciales, administrativas y legales. - No habrá sanción moratoria por no consignar cesantías al fondo, si el empleador las entrega directamente al trabajador para fines autorizados.
Artículo 21. Contrato de aprendizaje	- Contrato laboral especial a término fijo. - El aprendiz recibirá el 60% de un SMLMV en la etapa lectiva y un SMLMV en la etapa práctica.	- Contrato laboral especial a término fijo. - El aprendiz recibirá el 75% de un SMLMV en la etapa lectiva y un SMLMV en la práctica. - Se prevé presupuesto adicional para algunos departamentos. - Se crea la modalidad de formación dual.
Artículo 23. Monetización de la cuota de aprendizaje	-La monetización es de 1,5 SMLMV. -50% de los recursos se destinarán al apoyo de aprendices y 50% al Fondo Emprender.	-La monetización es de 1,5 SMLMV. 25% al apoyo de aprendices, 25% a ampliar cobertura para jóvenes y población rural, y 50% al Fondo Emprender. Este fondo financiará iniciativas productivas de aprendices o egresados del SENA.
Artículo 34. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Microempresas y hogares	- Aplica solo a microempresas.	- Aplica para microempresas y hogares.

	-Solo las microempresas unipersonales pueden cotizar por debajo del SMLMV. -Se considera microempresa aquella con hasta 9 trabajadores.	- Todos los anteriores pueden cotizar por debajo del SMLMV. - La definición de microempresa dependerá de la actividad y los ingresos anuales.
Artículo 41. Contrato laboral de todo trabajador de las artes y la cultura.	Aplicable únicamente a los artistas.	Se amplía a toda la cadena de creación.
Artículo 44. Contratistas y subcontratistas.	Para que el contratista se considere verdadero empleador es necesario que cuente con su propia organización empresarial en los servicios y/o productos contratados.	Se elimina esta obligación. El contratista solo debe ser experto y autónomo.
Artículo 45. Empresas de Servicios Temporales.	No establece la declaratoria previa de autoridad judicial, se asumía a la empresa usuaria como verdadera empleadora.	Si la causa específica que dio origen a alguno de los servicios requeridos en desarrollo del contrato comercial suscrito entre la Empresa de Servicios Temporales y la usuaria subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar dicho servicio específico con la misma o contratarlo con diferente EST.
Artículo 57. Política pública de protección laboral ante la automatización.	Reconoce expresamente derechos para trabajadores afectados por la automatización.	-Establece una política pública para identificar sectores en riesgo, diseñar rutas de reconversión, etc. -La participación empresarial en programas de reconversión será voluntaria.
Artículo 58. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética.	- Las empresas deberán tener un plan de cierre y protección de derechos. - Este plan será construido con participación de trabajadores y sindicatos, y socializado con Mintrabajo.	- El Estado, en coordinación con las empresas, formulará planes de cierre y protección. -Se implementará una política pública con incentivos, mecanismos de protección y reconversión laboral.

Artículo 68. vinculación de las madres comunitarias y sustitutas.	Establece una formalización gradual hasta 2028.	-La formalización debe completarse en 2029. -Una vez finalizado el proceso, dejarán de ser beneficiarias de los beneficios establecidos en la Ley 1607 de 2012.

4. Artículos que fueron aprobados en solo una de las Cámaras

Igualmente, se ponen de presente los siguientes temas que, por haber sido aprobados en alguna Cámara, pero no aprobado o discutido en la otra, pueden generar debate en la conciliación.

a) Eliminados por el Senado y aprobados por la Cámara de Representantes:

Artículos eliminados desde la ponencia mayoritaria presentada para tercer debate:

- **Reubicación laboral por salud:** Se eliminó la disposición que permitía reubicar a trabajadores con estabilidad laboral reforzada en un cargo acorde con su estado de salud.
- **Licencia de paternidad:** Se excluyó la propuesta de ampliar la licencia de paternidad a cuatro semanas.
- **Licencia por matrimonio:** Se retiró el artículo que otorgaba tres días hábiles de licencia por matrimonio.
- **Trabajo sostenible:** Se eliminó la disposición que promovía prácticas laborales sostenibles en las empresas, orientadas a minimizar el impacto ambiental de sus operaciones.
- **Pactos colectivos:** Se suprimió la prohibición de celebrar pactos colectivos cuando los sindicatos agrupen más de una tercera parte de los trabajadores de la empresa.
- **Reintegro de apoyos estatales:** Se descartó la obligación de reintegrar los aportes estatales recibidos a través del Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), el Programa de Apoyo al Pago de la Prima de Servicios (PAP) y el Programa de Apoyo a las Empresas Afectadas por el Paro Nacional (PARO).
- **Trabajo familiar y comunitario:** Se eliminó la definición que reconocía como trabajo familiar y comunitario aquel que se realiza, con o sin promesa de remuneración, con el fin de asegurar la subsistencia familiar o comunitaria, estableciendo además el derecho al acceso a la seguridad social y riesgos laborales.

- **Contrato sindical:** Se eliminó la prohibición de celebrar contratos sindicales, es decir, aquellos que encomienden a organizaciones de trabajadores la ejecución de obras o la prestación de servicios a terceros a cambio de un precio.

Eliminados en cuarto debate:

- **Estabilidad Laboral Reforzada.** Reconoce taxativamente que el fuero es aplicable a: **i)** personas en estado de embarazo y hasta 6 meses después del parto, **ii)** pre pensionados y **iii)** personas en situación de discapacidad.

- **Garantías del derecho de asociación sindical.** Este artículo establece las garantías para el ejercicio de la libertad sindical como los permisos sindicales, el establecimiento de espacios de diálogo con la empresa, suministrar información a los trabajadores sobre la situación social y económica de la empresa, entre otros. Además, consagra las conductas que se consideran antisindicales.

- **Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.** Aplicable en caso de que se concrete alguna conducta antisindical y para proteger a los trabajadores.

- **Política pública de promoción de la formalización y derechos laborales para transportadores de carga y pasajeros**. Los cuales deberán tener un contrato directo con el empleador, permitiéndoles así acceder a aseguramiento por riesgos laborales, reconocimiento de horas extras y recargos nocturnos.

b) Artículos nuevos aprobados en el Senado que no habían sido discutidos por la Cámara:

- **Artículo 19.** Experiencia laboral de personas privadas de la libertad.

- **Artículo 22**. Internos de Medicina.

- **Artículo 35.** Beneficio CREA EMPLEO.

- **Artículo 36.** Trabajo agropecuario. El contenido relacionado con el contrato y el jornal agropecuario fue eliminado durante el trámite en la Cámara.

- **Artículo 48.** Prohibición al empleador sobre maniobras de elusión.

- **Artículo 64.** Régimen simple laboral.

De acuerdo con lo anterior, si la comisión de conciliación logra alcanzar un consenso sobre estos temas antes del viernes de esta semana, el Presidente de la República tendrá plazo hasta el **22 de julio de 2025** para presentar objeciones al proyecto de ley o, en su defecto, proceder con su sanción presidencial.

Desde López y Asociados seguiremos atentos a los pasos pendientes que le restan al proyecto de ley de la Reforma Laboral y les estaremos informando los aspectos más relevantes.

Cordial Saludo,

LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S.