

**TEXTO DEFINITIVO**

**PROYECTO DE LEY No. 311 DE 2024 SENADO, 166 DE 2023 CÁMARA  
ACUMULADO CON LOS PROYECTOS DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y NO.  
256 DE 2023 CÁMARA**

*“Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”*

El Congreso de Colombia,

DECRETA:

**TITULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO ÚNICO**

**OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS**

✓ **ARTÍCULO 1°. Objeto.** La presente Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia.

✓ **ARTÍCULO 2°. Relaciones que regula:** Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“**ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA.** El presente Código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial.

✓ **ARTÍCULO 3°. Restricción de inaplicabilidad.** Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“**ARTÍCULO 4. EMPLEADOS PÚBLICOS.** Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten.

✓ **ARTÍCULO 4°. Principios.** Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS.** La finalidad primordial de este Código es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y

trabajadores, fomentando el diálogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados. Constituyen principios del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:

1. Igualdad de oportunidades;
2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;
3. Estabilidad en el empleo;
4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;
5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
6. Aplicación de la norma más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las normas vigentes de trabajo. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad;
7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;
8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;
9. Protección especial a campesinos, la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política.

## TÍTULO II

### RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

#### CAPÍTULO I

##### Medidas para garantizar la estabilidad laboral y aumentar la productividad

✓ **ARTÍCULO 5°. Contrato laboral a término indefinido.** Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**“ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.** Los trabajadores y las

trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar

un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

**Parágrafo.** El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador”.

✓ **ARTÍCULO 6°.** Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**“ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.**

✓ **1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO**

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cinco (5) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

**Prórroga pactada.** Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cinco (5) años previsto en este artículo.

**Prórroga automática.** Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cinco (5) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

**2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.**

Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

**Parágrafo 1.** En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea

**Parágrafo 2.** El tiempo laborado bajo contrato a término fijo con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley se computará para el término máximo de cinco (5) años previsto en este artículo”.

**ARTÍCULO 7°. Debido proceso disciplinario laboral.** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**“ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES.** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

**Parágrafo 1.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo

**Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y éstos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

**Parágrafo 3.** El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

**Parágrafo 4.** El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

**Parágrafo 5.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

**Parágrafo 6°.** Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores sólo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso”.

**ARTÍCULO 8° PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE TRABAJO.** Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**“ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN.** Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas”.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

**ARTÍCULO 9°. Estabilidad Laboral Reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia.

La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente que se encuentre registrada en la empresa.

b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, tres (3) años o menos en el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez o el que haga sus veces, para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez.

c) Persona que de forma sobreviniente al contrato de trabajo presenta una discapacidad de mediano o largo plazo de carácter física, mental, intelectual, sensorial, o múltiple, que le impida o dificulte significativamente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio. No se consideran aforados de salud y, por consiguiente, no son sujetos de protección, las personas, cuya disminución de la capacidad laboral sea menor y que no afecten significativamente el desempeño de sus labores de acuerdo con criterios médicos. Tampoco aquellos que fueron vinculados a sabiendas de su afectación, limitación o discapacidad, siempre que tal circunstancia conste en el contrato de trabajo.

**Parágrafo.** Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a y c), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el juez o inspector del trabajo.

## CAPÍTULO II

### Medidas para los ingresos de las familias trabajadoras

**ARTÍCULO 10°. Factores de evaluación objetiva del trabajo.** Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:

**“ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO.** Los empleadores

podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema

de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes:

- 1) Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.
- 2) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.
- 3) Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del equipamiento y/o el dinero.
- 4) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor”.

**ARTICULO 11°. Trabajo Diurno y Nocturno.** Modifíquese el artículo 160 del

Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.**

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).

**Parágrafo 1.** El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia”

**Parágrafo 2.** Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley.

**ARTÍCULO 12°. Jornada Máxima Legal.** Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

**“ARTÍCULO 161. DURACIÓN.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cuatro (4) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

b) Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

d) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

a) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

b) Jornada Ordinaria de Trabajo en cuatro (4) días a la semana. Puede repartirse la jornada máxima legal u ordinaria semanal ampliando la jornada diaria, por acuerdo entre las partes y con el fin exclusivo de que dicha jornada sólo se desarrolle en cuatro días a la semana y al empleado le queden tres (3) días de descanso. Esta ampliación no

constituye tiempo suplementario o de horas extras, el trabajo por fuera de los días y horarios pactados en esta modalidad se considerará tiempo suplementario u horas extra.

**Parágrafo 1°.** El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

**Parágrafo 2°.** Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas.

**ARTÍCULO 13°. Relación de Horas Extras.** Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar”.

**Parágrafo.** No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.”

**ARTÍCULO 14°. Límite al Trabajo Suplementario.** Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

“**ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

**Parágrafo.** Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente”.

**ARTÍCULO 15°. Remuneración en días de descanso obligatorio.** Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“**ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.**

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

**Parágrafo 1.** Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

**Parágrafo 2.** Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

**Parágrafo 3.** Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

**Parágrafo transitorio. Implementación Gradual.** El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

**ARTÍCULO 16. Obligaciones especiales del empleador.** Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 y los párrafos 2 y 3 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.

b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas cuando se notifique al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas y legales.
- h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

(⇒)

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.
15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.
16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas con identidades de género diversas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
17. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante,

deberán contratar al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen”.

(...)

**Parágrafo 2.** En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

**Parágrafo 3.** La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.

**ARTÍCULO 17. Prima adicional por crecimiento económico.** Adicionalmente de la prima legal contemplada, y aquellas extralegales o convencionales, pactadas entre empleadores y trabajadores, dentro del contrato de trabajo, las partes deben estipular una prima legal adicional por crecimiento económico del empleador, cuando este sea superior al cuatro por ciento (4%) respecto del ejercicio económico contable del empleador el año inmediatamente anterior.

Dicha prima estará sujeta a una reducción de impuestos al empleador, que reglamentará el gobierno nacional.

El empleador y el trabajador podrán de mutuo acuerdo diferir el pago de la prima.

Tomando en consideración la clasificación de las empresas, micro, pequeñas, medianas y grandes, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a- El 20% de un SMLMV para las microempresas y empleadores personas naturales.
- b- El 30% de un SMLMV para las pequeñas y medianas empresas.
- c- El 40% de un SMLMV para las grandes empresas.

El Gobierno nacional, reglamentará la forma en cómo debe medirse el crecimiento económico y la productividad de los empleadores, para la causación de esta prima de crecimiento económico.

**Parágrafo.** El presente artículo empezará su vigencia y reglamentación el 1 de enero de 2027.

### CAPÍTULO III

#### Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo

**ARTÍCULO 18°. Límites a la subordinación.** Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes”

**ARTÍCULO 19°. Protección contra la discriminación.** Adiciónese los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no este relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus

condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental”.

**ARTÍCULO 20°. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.** Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

El Ministerio del Trabajo vigilará y sancionará su incumplimiento en los términos vigentes en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.

El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.

**Parágrafo.** El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, formulará una política pública que contemple unos protocolos, planes, programas y estrategias que contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y la discriminación en el mundo del trabajo, lo anterior deberá unificarse e incluir lo contenido en el en la normativa existente en la materia.

**ARTÍCULO 21°. Experiencia laboral de personas privadas de la libertad.** Las actividades productivas desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia.

**Parágrafo.** El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas en los centros penitenciarios como experiencia profesional.

**ARTÍCULO 22. Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado.** En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.

**Parágrafo.** El Ministerio de Trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes, desarrollarán, promoverán y adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica.

## CAPÍTULO IV

### Medidas para promover la formalización laboral

**ARTÍCULO 23. Contrato de Aprendizaje.** Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 81. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para

adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;

b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;

c) La formación se recibe a título estrictamente personal;

d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al

mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Parágrafo 1: Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

Parágrafo 2: Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

Parágrafo 3: Dentro de los doce (12) meses de entrada en vigencia la presente ley, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Educación Nacional y el SENA deberán diseñar e implementar un sistema que permita:

1. Vincular estrechamente la oferta de capacitación con las necesidades de las empresas;
2. Evaluar la pertinencia y calidad de los programas ofrecidos por las instituciones de educación debidamente autorizadas y con certificación de alta calidad en el marco del contrato de aprendizaje, en función de los resultados de empleabilidad, para lo cual deberán utilizar toda la información disponible en los sistemas administrativos del Estado, incluyendo la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) y del Servicio Público de Empleo;
3. Recoger las necesidades del sector productivo, que sirvan como sustento para ajustar y/o crear los contenidos formativos;
4. Que las entidades educativas emitan certificaciones claras sobre las competencias del aprendiz una vez obtiene su título.

Adicionalmente, el sistema deberá establecer un mecanismo de calificación de resultados de la institución de educación basado en la satisfacción del sector productivo y de los resultados en términos de empleabilidad e ingresos de los graduados y de calidad y pertinencia. A partir de este mecanismo de calificación se decidirá la entrega o renovación de los permisos de operación, así como de las acreditaciones y certificaciones de calidad de la institución de educación.

**ARTÍCULO 24. Internos de medicina.** Adicionese el artículo 81A del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 81A. INTERNOS DE MEDICINA.** Los estudiantes de medicina que cumplan con los requisitos de admisión para realizar el internado médico obligatorio conforme a lo establecido en la Ley 14 de 1962 o la norma que la modifique o la sustituya recibirán remuneración mensual que no podrá ser inferior a un salario mínimo durante el tiempo que dura el Internado Obligatorio Rotatorio el cual será pagado por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES.

En vigencia del internado médico el estudiante de medicina estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social Integral se realizarán sobre un ingreso base de cotización correspondiente a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente SMLMV.

**ARTÍCULO 25. Monetización de la cuota de aprendizaje.** Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:

**Artículo 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE:** Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1.5) SMMLV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria”.

No estarán obligados a pagar la monetización de la cuota de aprendizaje las empresas que demuestren haber hecho la solicitud de los aprendices y que estos no les hayan suministrado por las entidades educativas que tengan la obligación de hacerlo.

**Parágrafo.** El 25% serán destinado para ampliar la cobertura de la educación técnica, tecnológica y de formación para el trabajo dirigida a los jóvenes rurales, a través del fortalecimiento de la presencia territorial del SENA en los municipios, Para tal efecto, el SENA podrá celebrar convenios con instituciones educativas rurales, entes territoriales y organizaciones comunitarias, que permitan llevar programas técnicos y tecnológicos directamente a los territorios, evitando el desplazamiento de los jóvenes hacia centros urbanos.

25% restante de los recursos mantendrá la destinación para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

En todo caso, el SENA deberá rendir un informe anual a las comisiones séptimas del Congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, remitiendo copia a la Contraloría General de la República.

**ARTÍCULO 26°. Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.**

1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título.

2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.
3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto.
4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.

**ARTÍCULO 27°. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.** Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.

Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.

**Parágrafo.** En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.

**ARTÍCULO 28°. Registro de información en plataformas digitales de reparto.** Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia.

**Parágrafo.** El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

**ARTÍCULO 29. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.** Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.

En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva.

El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes.

**Parágrafo 1.** La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional.

**Parágrafo 2.** El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.

**ARTÍCULO 30°. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto.** Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.

**Parágrafo.** El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio

del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

**ARTÍCULO 31°. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.** Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:

a. Los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto;

b. Los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.

Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora digital, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

**ARTÍCULO 32°. Supervisión humana de los sistemas automatizados.** Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.

Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.

**Artículo 33°. Programa de formación para el trabajo agrario y rural.** El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silviculturales, pesqueras, agroecológicas u otras semejantes.

**Parágrafo 1.** Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, en la ejecución de todo proyecto productivo, la realización de obras y la prestación de servicios a cargo del Gobierno Nacional o las Entidades Territoriales.

**Parágrafo 2.** El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Agricultura y el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, reglamentarán los mecanismos que permitan el desarrollo de prácticas y pasantías profesionales en la zona rural. Los pequeños productores podrán solicitar un convenio con el SENA para acceder a esta alternativa.

**Parágrafo 3.** El trabajo de formación para el trabajo rural que trata el presente artículo será implementado, de manera preferencial, en los municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET.

**ARTÍCULO 34°. Protección al Trabajo femenino rural y campesino.** Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

**“Artículo 103C.** Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.

Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores.

El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.

El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación”.

**Parágrafo.** El Ministerio del Trabajo implementará mecanismos de sensibilización dirigidos a las mujeres rurales y campesinas, con el fin de facilitar la comprensión y el ejercicio pleno de sus derechos laborales.

**ARTÍCULO 35°. Formalización del trabajo doméstico remunerado:** En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar, de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la existencia y validez del contrato de trabajo.

En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016.

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, desarrollará los lineamientos para crear un sistema de información para dicho registro, conforme a la política de Gobierno Digital y la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. La Mesa de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales creada por la Ley 1788 de 2016, para hacerle seguimiento a lo establecido en el presente artículo, deberá contar con la participación de las organizaciones más representativas de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, con el fin de discutir y promover acciones favorables a la formalización laboral.

**Parágrafo 1.** Las trabajadoras y trabajadores domésticos que sean formalizados mediante contrato de trabajo, podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social, **conforme a lo establecido en el artículo 242 de la Ley 1955 de 2019 o las normas que la sustituyan o complementen**, y sus empleadores deberán, en todo caso, realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social a tiempos parciales, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la ley 2381 de 2024, sin detrimento en que puedan transitar a realizar cotizaciones plenas derivadas de contratos de trabajo a término fijo e indefinido.

**ARTÍCULO 36°. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Microempresas y hogares.** Las microempresas y hogares podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte.

Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que

registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.

**Parágrafo 1.** Se entenderá por microempresa aquella definida de acuerdo con el Decreto 957 de 2019 o la norma que lo sustituya o modifique.

**Parágrafo 2.** En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.

**Parágrafo 3.** El Gobierno nacional reglamentará en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los microempresas que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.

**Parágrafo 4.** Las microempresas, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.

**Parágrafo 5.** Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales - SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.

**Parágrafo 6.** El Gobierno nacional reglamentará en un periodo de 6 meses partir de la vigencia de esta ley el programa de empleo nocturno (PEN), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas.

**Artículo 37. Trabajadores de tiempo parcial.** Para quienes laboren por días y horas, en jornadas inferiores a las máximas legales, las reglas sobre salario mínimo legal se aplicarán en proporción al número efectivo de horas trabajadas de acuerdo con el numeral 3° del artículo 17 de la Ley 50 de 1990, sumándole al valor hora la proporción que corresponda por remuneración de los descansos legales remunerados en descanso obligatorio en domingos y festivos (17.5%). En estos casos, el trabajador y empleador podrán acordar que, con el pago diario de sus salarios, se cancelen anticipadamente las cesantías (8.33%) y primas legales (8.33%). Lo anterior como pago anticipado y directo de dichos derechos. Estos pagos prestacionales no se tendrán en cuenta en la contabilización del cuarenta por ciento (40%) que consagra la ley 1393 de 2010, en consideración a su naturaleza.

**Parágrafo.** Los trabajadores que laboren por día estarán sujetos a la jornada máxima legal diaria y semanal, por lo que tendrán derecho al pago de los recargos por trabajo suplementario, recargo nocturno y los recargos por trabajo en descanso obligatorio en domingos y en festivos.

**ARTÍCULO 38. Unidad de Trabajo Especial.** Créese la unidad de trabajo especial - UTE, como un mecanismo de aportes al sistema de seguridad social, destinado a cubrir los riesgos de vejez a través del sistema general de pensiones, los riesgos de salud que se derivan de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para ser aprovechada únicamente por los trabajadores, contratistas y trabajadores independientes, que generen ingresos salariales inferiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), porque no trabajan durante todo el mes con la intensidad de dedicación que se contempla para dicha remuneración.

**Parágrafo 1.** Ningún trabajador vinculado a través de contrato de trabajo o relación de carácter reglamentario podrá ser desmejorado en las condiciones de remuneración o aportes que ostente al momento de entrada en vigencia de la presente ley.

**Parágrafo 2.** Para el caso de trabajadores que cuenten con contrato de trabajo, los aportes correspondientes a la UTE serán realizados de manera directa por el empleador.

**Parágrafo 3.** El Gobierno Nacional reglamentará el sistema de recaudo de aportes al sistema de seguridad social, de forma tal que éste permita realizar cotizaciones correspondientes a la Unidad de Trabajo Especial - UTE, realizando aportes por períodos inferiores a un mes y/o inferiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).

**Parágrafo 4.** Los aportes realizados a través de Unidades de Trabajo Especial que correspondan al subsistema de pensiones le permitirán al aportante contar con un ahorro que, eventualmente, le permita el acceso a una pensión de vejez, invalidez o sobrevivencia, de conformidad con lo establecido por el sistema pensional.

**Parágrafo 5.** El contratista o empleado estará cubierto en los riesgos propios de la ejecución de su labor. El Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Financiera reglamentarán previo estudio técnico que garantice la sostenibilidad del sistema de riesgos laborales los mecanismo de protección en función de la tarifa, los riesgos y las coberturas.

**Parágrafo 6.** Para efectos del valor que deberá ser aportado por efectos de la UTE, se deberán tener en cuenta los siguientes porcentajes:

- 1) Para los contratos de trabajo o relaciones reglamentarias, se aplicarán los mismos porcentajes establecidos para el aporte al sistema de seguridad social que se realiza a favor de trabajadores con contrato de trabajo que tienen una devengan más de un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) pero, el Ingreso Base de Cotización, será equivalente a la suma de los ingresos generados durante el mes por el tiempo dedicado a dicha actividad, aún si resultan inferiores a un SMMLV.
- 2) Para el caso de los aportes que realicen contratistas o trabajadores independientes, se tomará como IBC el equivalente al cuarenta por ciento (40%) de la remuneración diaria o total durante el tiempo de duración de vigencia del contrato de prestación de servicios o equivalente.

**ARTÍCULO 39. Beneficio para la creación de nuevos empleos -CREA EMPLEO-** Créase el beneficio CREA EMPLEO para empleadores que contraten nuevos puestos de trabajo. Este beneficio, financiado con recursos del Presupuesto General de la Nación asignados al Ministerio del Trabajo, se otorgará por un

máximo de 12 meses por cada nuevo empleo, con un pago mensual mientras la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al promedio de la tasa de desempleo en países OCDE.

**Parágrafo 1.** Podrán ser beneficiarias aquellas Empresas con hasta 50 empleados al momento de la postulación; o empresas con más empleados cuyo crecimiento en ventas (comparando los dos últimos años) sea inferior o igual al IPC. Solo podrán aplicar empresas constituidas antes del 1 de enero de 2022.

**Parágrafo 2.** Para efectos de este artículo se consideran Trabajadores dependientes que hayan cotizado el mes completo al Sistema General de Seguridad Social en la PILA, con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), estén afiliados en el RUA y realicen aportes en todos los subsistemas correspondientes.

**Parágrafo 3.** Se considerarán nuevos empleos aquellos para los cuales la empresa haya cotizado en la PILA en enero de 2023 o el promedio del último semestre (el mayor número de empleados), comparado con el mes de solicitud del beneficio. No se aplicará el beneficio a empleados con novedad SLN superior a 15 días en el mes de solicitud.

**Parágrafo 4.** El beneficio del que trata este artículo será de hasta el 25% de un salario mínimo legal mensual vigente por cada nuevo empleo de acuerdo a disponibilidad presupuestal. En caso de multiplicidad de empleadores cada empleado se contabilizará una sola vez, el aporte se otorgará al primero que lo verificado por la UGPP.

**Parágrafo 5.** El beneficio del que trata este artículo no es acumulable con otros subsidios nacionales para incentivar la contratación formal. Para el cálculo del beneficio los números no enteros se aproximarán a la unidad monetaria inferior.

**Parágrafo 6.** Las entidades financieras realizarán la dispersión de los recursos en coordinación con el Ministerio del Trabajo. Los empleadores que cumplan con los requisitos establecidos la presente ley presentarán ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:

1. Solicitud firmada por el representante legal o el que haga sus veces, o por la persona natural empleadora, en la cual, se manifiesta la intención de ser beneficiario del beneficio crea empleo.
2. Que, al momento de la postulación, los pagos de seguridad social para se encuentran al día, para todos los empleados que el empleador tuvo a dicha fecha.
3. Copia del Registro Único Tributario - RUT del empleador, expedido dentro de los seis (6) meses previos a la postulación

**Parágrafo 7.** Las entidades involucradas, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP y en general todos los actores que participen en el otorgamiento del beneficio

CREA EMPLEO, deberán facilitar canales virtuales y, en la medida de lo posible, fomentarán el uso de los medios electrónicos para el cumplimiento de los requisitos y procesos de qué trata esta Sección y los actos administrativos que lo reglamenten. A su vez la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP establecerá la forma a través de la cual se dará el intercambio de información con las entidades financieras, sin que sea necesario la recepción de los formularios físicos o digitales

**Parágrafo 8.** El Ministerio del Trabajo, mediante un Manual Operativo vinculante, establecerá el calendario, el detalle operativo del mecanismo de transferencia, y la certificación, restitución y devolución de recursos o subsanación de errores.

**Parágrafo 9.** Para efectos de validar el cumplimiento de requisitos de los postulantes al beneficio CREA EMPLEO, las siguientes entidades deberán enviar la información correspondiente a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP:

1. El Ministerio de Salud y Protección Social deberá enviar la base de datos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, la base de datos del Registro Único de Afiliados - RUAF, y, el listado de operaciones de horario extendido correspondiente al último día de postulación de cada ciclo.
2. La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales deberá enviar el listado de los patrimonios autónomos declarantes de renta y complementarios.
3. La Registraduría Nacional del Estado Civil respecto de la información sobre edad y sexo, relativa a los trabajadores (dependientes y asociados) vinculados al programa.
4. Las Cámaras de Comercio, deberán enviar el listado de las Cooperativas que se encuentren registradas.

**Parágrafo 10.** El Ministerio del Trabajo, establecerá a través de resolución, el proceso de desistimiento, restitución, devolución y compensación del aporte estatal del beneficio crea empleo.

**Parágrafo 11.** Aquellas personas que reciban uno o más incentivos o aportes estatales, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la autoridad competente; o las reciban de forma fraudulenta, incurrirán en las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a las que hubiere lugar. Para los efectos de la responsabilidad penal, en todo caso, se entenderá que los documentos presentados para la postulación al beneficio crea empleo, así como los recursos del aporte estatal que reciban los beneficiarios, son de naturaleza pública.

En caso de verificarse el incumplimiento de uno de los requisitos con ocasión de los procesos de fiscalización de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP, ésta deberá adelantar el proceso de cobro coactivo en contra de aquellos beneficiarios que recibieron uno o más aportes estatales de forma improcedente, para lo cual, se aplicará el procedimiento y sanciones establecidos en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.

✓ **ARTÍCULO 40. Trabajo agropecuario.** En el primer año de vigencia de esta ley, el estado formulará una política pública de apoyo al trabajo agropecuario.

Esta política tendrá como fin apoyar, acompañar y proteger a las unidades productivas nacionales dedicadas a la actividad agropecuaria, en aras de que sus trabajadores puedan disfrutar de todos los derechos y garantías plasmados en la constitución y las leyes, atendiendo las particularidades de este sector.

La condición de trabajador agropecuario no es excluyente con su reconocimiento como persona indígena o campesina.

✓ **ARTÍCULO 41°. Trabajadores Migrantes.** El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, **se facilitará** la regulación migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los siguientes 6 meses de la entrada en vigencia de esta Ley. En todo caso a los trabajadores migrantes se les garantizará el acceso a la justicia laboral.

**Parágrafo 1.** Todas las profesiones reguladas para las personas trabajadoras colombianas también lo serán para las personas trabajadoras extranjeras quienes deberán acreditar su idoneidad académica y profesional de acuerdo con los estándares internacionales ante el Ministerio de Educación Nacional.

**Parágrafo 2.** El Ministerio de Educación Nacional determinará las profesiones y los requisitos que tendrán esta exigencia.

✓ **ARTÍCULO 42°. Puestos de trabajo en atención a emergencias, reforestación y forestación** Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias, reforestación y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, campesinos, **indígenas, población NARP, personas sujetas de especial protección,** víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o las figuras que los reemplacen.

**Parágrafo.** En los casos en los que, por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse prioritariamente con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto. Si aún no fuera posible suplir el personal requerido cumpliendo las anteriores condiciones, se puede ampliar el personal a todo el país.

✓ **ARTÍCULO 43°.** Las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales, organizaciones con o sin ánimo de lucro, ligas departamentales,

ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

- a. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.
- b. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.
- c. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, ni establecer pago de indemnizaciones o sanciones que impidan el libre ejercicio de la actividad de los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.
- d. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).
- e. Establecimiento de cláusulas donde se especifican las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.
- f. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.
- g. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

**Parágrafo.** El presente artículo no aplicará al cuerpo técnico que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

**ARTÍCULO 44°. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan construir el instrumento normativo para determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente y digno de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres, en concordancia con la Ley 21 de 1991 y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.

**Artículo 45°. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura.** El contrato de trabajo de los artistas que se encuentren en condición de subordinación deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran.

Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel.

El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.

**Parágrafo.** Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará exclusivamente a los contratos de trabajo que generan una relación subordinada y de dependencia entre el artista y el empleador, conforme a la legislación laboral vigente.

**ARTÍCULO 46°. Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines.** La jornada de trabajo de los periodistas, comunicadores sociales, persdeporonal de producción, audiovisual, radial y prensa escrita, comprenderá todo el tiempo que estén bajo las órdenes del empleador a efectos de ensayo, preparación o grabación de emisiones. Su duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en el presente Código y deberán remunerarse los recargos que correspondan.

Cuando estos trabajadores y trabajadoras por la índole de sus labores, no disfruten de su día de descanso obligatorio, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio.

El empleador deberá proveer todo lo necesario para desempeñar sus funciones con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas que rigen la materia.

**Parágrafo 1.** En cualquier modalidad de contrato de trabajo para las profesiones y/o actividades reseñadas en el presente artículo, sólo serán tenidas como válidas y de manera excepcional aquellas cláusulas propias de la dirección, confianza y manejo, que se deriven de un esquema empresarial donde el cargo respecto de la estructura jerárquica pueda ser verificable o se encuentren justificadas en criterios de administración.

**Parágrafo 2.** En lo demás se aplicarán las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo 3.** Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura obligatoria de las actividades reseñadas.

**ARTÍCULO 47. Programa de primer empleo y programa de último empleo.** El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para los jóvenes recién graduados de Instituciones de Educación Superior (Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y Universidades) mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para mujeres mayores de 50 años y hombres mayores de 55 años mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el

Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.

## CAPÍTULO V.

### MEDIDAS PARA EL USO ADECUADO DE LA TERCERIZACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

**Artículo 48. Contratistas y Subcontratistas.** Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 34. Contratistas y subcontratistas.**

1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

**ARTÍCULO 49°. Empresas de Servicios temporales.** Adiciónese cuatro párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

**Parágrafo 1.** Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo o condición estipulado en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa originaria del servicio específico en desarrollo de ese contrato, subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales para la prestación de dicho servicio.

**Parágrafo 2.** Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del parágrafo 1, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria.

**Parágrafo 3.** En el evento de que la empresa de servicios temporales trasgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata el artículo 82 de la Ley 50 de 1990.

**Parágrafo 4.** En el contrato con el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales.

**ARTÍCULO 50°. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.** Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

**Parágrafo.** El Ministerio de Trabajo adelantará una estrategia de cambio cultural en las empresas para promover que la jornada flexible contemplada en este artículo no recaiga principalmente en las mujeres.

**ARTÍCULO 51°. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.** Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:

**“ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL.** Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad ~~o primero civil~~ también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.”

**ARTÍCULO 52. Prohibición al empleador sobre maniobras de elusión.** Agréguese el artículo 59A del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:

**Artículo 59A. Prohibición al empleador sobre maniobras de elusión.** En atención al principio de primacía de la realidad, se prohíbe al empleador el uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las

microempresas y pequeñas empresas, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador en la presente ley.

Sin perjuicio de las sanciones legales que correspondan ante la configuración de la conducta descrita en el presente artículo, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al valor de un (1) día de salario por cada día de ejecución de la conducta, contado desde el inicio de la misma hasta la fecha de pago de la indemnización, sin que en ningún caso exceda el término de veinticuatro (24) meses.

**ARTÍCULO 53°. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado.** El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo y Ministerio del Interior o quién haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV, creará, reglamentará e implementará el programa de convenios laborales con enfoque diferencial, de género, étnico y de Derechos Humanos para las víctimas del conflicto armado con las diferentes unidades contratantes del Estado dentro de los doce (12) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.

El programa será destinado para promover y fomentar el empleo formal de las víctimas del conflicto armado, y contribuir con la erradicación de la pobreza y el trabajo decente de esta población.

**Parágrafo.** Las entidades públicas y contratistas de proyectos financiados con recursos públicos procurarán, contar con un mínimo del 10% de sus puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región donde se ejecuten, priorizando víctimas del conflicto armado, municipios (PDET) y (ZOMAC).

## CAPÍTULO VI

### MEDIDAS PARA LA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES

**Artículo 54. Lineamientos para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales para el crecimiento verde.** Promover mediante lineamientos, la generación de capacidades laborales para el crecimiento verde, con el propósito de proteger, preservar o restaurar el medio ambiente y los ecosistemas desde la generación de mecanismos productivos que permitan el uso o consumo eficiente y sostenible de los bienes naturales.

El Ministerio de Trabajo, en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, fijará, de acuerdo con la Política de Crecimiento Verde y la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los lineamientos con enfoque territorial, étnico, campesino y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a prácticas sostenibles ambientalmente.

Incluir dentro de los lineamientos, el fomento a la capacitación de los trabajadores en prácticas sostenibles y crecimiento verde.

Para el desarrollo integral del presente artículo, el Ministerio de Trabajo realizará mesas de trabajo para la socialización de los lineamientos con empresas y sectores involucrados.

Las empresas harán uso de los incentivos para la formulación, desarrollo e implementación de los lineamientos de las competencias laborales de los trabajadores que trata el presente artículo.

**ARTÍCULO 55°. Formación para la promoción de empleos verdes y azules.** El Ministerio del Trabajo a través del SENA formará y capacitará a los trabajadores y trabajadoras en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos.

Esta capacitación se direccionará especialmente a:

- a) Trabajadores y trabajadoras de los sectores económicos donde existe predominancia en su proceso de transición a empleo verde y azul, o se identifiquen posibles cierres por los procesos de transformación;
- b) Como una medida correctiva con enfoque diferencial y de género que permita elevar la participación de las mujeres, los jóvenes y adultos mayores en estos nuevos empleos verdes y azules para la transición justa. Estos procesos formativos también se destinarán a grupos de mujeres y otros grupos en condición de vulnerabilidad que actualmente se encuentren desempleados o en informalidad.

**ARTÍCULO 56°. Modalidades de Teletrabajo.** Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

**“ARTÍCULO 2°. Definiciones.** Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:

1. **Teletrabajo.** Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a. **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- b. **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

c. **Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

d. **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través de el Sistema de Seguridad Social Colombiano.

e. **Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

2. **Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

ARTÍCULO 57°. **Auxilio de Conectividad.** Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.

#### Artículo 6 A de la ley 1221.

**Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.** El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

ARTÍCULO 58°. **Garantías Laborales, Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores.** Por medio del cual se adiciona unos numerales al artículo 6 de la Ley 1221 de 2008:

13. Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.

14. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.

15. El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.

**ARTÍCULO 59°. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.**

Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad de internet y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin.

**ARTÍCULO 60°. Entornos laborales flexibles.** El empleador o empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, de compañía emocional y de servicio, circunscribiéndose los mismos a perros y gatos, con la finalidad de mejorar la accesibilidad de las personas con discapacidad y para mejorar la salud mental, medida que permitirá brindar compañía, guía, protección y apoyo.

**ARTÍCULO 61°. Política pública de protección laboral ante la automatización.** El Estado, a través del Ministerio del Trabajo y en coordinación con la Unidad del Servicio Público de Empleo, el SENA y demás entidades competentes, implementará una política pública de protección y transición laboral ante la automatización, con el fin de mitigar el impacto social y económico de la sustitución de empleos causada por el avance tecnológico. Esta política tendrá carácter permanente, preventivo y adaptativo y se articulará con el Sistema Público de Empleo.

Como parte de esta política, el Estado garantizará la identificación de sectores en riesgo, orientación a trabajadores, una ruta pública de reconversión y empleabilidad. Las empresas podrán participar de manera voluntaria en los programas de reconversión y empleabilidad impulsados por esta política pública, a través de convenios con el Ministerio del Trabajo, sin que ello implique obligación legal alguna para el empleador.

**ARTÍCULO 62°. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética.** El estado, en coordinación con las empresas que realicen explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, promoverá y respaldará la formulación de planes de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados.

Esta política pública deberá contener como mínimo los incentivos, los mecanismos de protección, los instrumentos de reconversión laboral y las fuentes de financiación del gobierno nacional para cumplir con la protección laboral de los trabajadores.

### TITULO III

#### LIBERTAD SINDICAL Y CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES

#### CAPÍTULO ÚNICO

#### GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y FOMENTO A LA UNIDAD SINDICAL

**ARTÍCULO 63°.** **Garantías del derecho de Asociación sindical.** Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

#### **ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.**

##### **1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.**

Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados:

a) **Permisos Sindicales.** Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.

Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.

b) **Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo.** Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.

c) **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores.** Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y sus representados ~~los trabajadores~~. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

d) **Protección contra actos de discriminación.** En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales.

##### **2. Conductas antisindicales**

a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;

b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;

c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;

- d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.
- e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;
- f) Impedir o perturbar las por medios indebidos reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;
- g) Discriminar a los trabajadores sindicalizados al establecer diferencias salariales o de otros beneficios que, en su conjunto, favorezcan a los trabajadores no sindicalizados, siempre que no existan razones objetivas e individuales distintas a la condición de trabajador no sindicalizado;
- h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;
- i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;
- j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que atañe a los trabajadores sindicalizados no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;
- k) Difundir calumnias o injurias acerca de los sindicatos y sus afiliados.

**Parágrafo.** En la resolución de situaciones que involucren prácticas antisindicales de que trata el presente artículo se deberá garantizar el debido proceso, defensa y contradicción.

**ARTÍCULO 64°. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.**

1. Los trabajadores, trabajadoras y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:
2. En la demanda, los trabajadores, trabajadoras u organizaciones de trabajadores y trabajadoras que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos respecto a su forma y presentación.

Recibida la demanda, el juez, a más tardar dentro de los (5) días siguientes ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.

Él o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de diez (10) días hábiles para contestar la demanda, presentar y solicitar la práctica de las pruebas que consideren pertinentes.

Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda.

En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda transcurrir más de diez (10) días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.

La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por diez (10) días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.

**Parágrafo.** Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 smlmv a las personas naturales que realicen, promuevan o instiguen tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.

**ARTÍCULO 65°. Medida complementaria a los estatutos.** Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones; exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración de reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

**ARTÍCULO 66°. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones.** Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector.

Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual, población étnica y personas con discapacidad.

#### TÍTULO IV

#### DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS.

**ARTÍCULO 67°. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace.** El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo desarrollarán los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores y trabajadoras cuyos contratos especiales requieran de un trato particular a fin de que puedan realizar de manera efectiva pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de más de un empleador. Para tal efecto, deberán reglamentar lo dispuesto en el presente artículo en un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley.

**Parágrafo.** El Gobierno Nacional, reglamentará, en un plazo no mayor a seis (06) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los mecanismos que faciliten y garanticen la afiliación al sistema de seguridad social el empleador agropecuario y sus trabajadores dependientes. Estos mecanismos deberán permitir que el empleador agropecuario acceda de manera ágil, directa y gratuita.

**ARTÍCULO 68°. Prescripción.** Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**“Artículo 488. Regla general.** Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este Código prescriben en tres (3) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

**ARTÍCULO 69°. ACOMPAÑAMIENTO A MICROS Y PEQUEÑAS EMPRESAS Y FORMALIZACIÓN LABORAL.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas, así como un programa para promover la formalización laboral, con miras a garantizar la implementación de la presente Ley.

**ARTÍCULO 70°. Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad.** Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud por un plazo de 6 meses, siempre y cuando pertenezca a la población en pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad, conforme a la focalización que establezca el Gobierno nacional. Lo anterior, sin que ello signifique que no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo. Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.

**Parágrafo 1.** Los trabajadores rurales del sector agropecuario que sean formalizados mediante el contrato especial agropecuario mantendrán su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social para la superación de la pobreza, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones al Sistema

de Seguridad Social por periodos inferiores a un mes, por días o por semanas, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la ley 2381 de 2024.

**Parágrafo 2.** Este tipo de vinculación, no generará modificaciones en la calificación que los trabajadores tengan en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales - SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno Nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales ya sean beneficiarios.

✓ **ARTÍCULO 71°. Ruta de Empleabilidad.** El Ministerio del Trabajo a través de la Unidad de Servicio Público fomentará un programa para la promoción de la empleabilidad a través del cual se creen los servicios de gestión y colocación de empleo específicos para aquellas personas que culminen, aprueben y se titulen o certifiquen en programas de cualificación del Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo, para fortalecer la transición de los procesos educativos al sistema laboral.

Este programa será socializado en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y ante dicho espacio se presentará un informe anual sobre el cumplimiento de metas y medición de impacto.

**Parágrafo.** Mediante el programa para la promoción de la empleabilidad se tendrán en cuenta los enfoques de género, intersectorialidad, territorialidad e inclusión de población étnica y de las personas con discapacidad y personas con responsabilidades familiares del cuidado. Los servicios de empleabilidad incluyen programas de colocación y reubicación del adulto mayor trabajador.

✓ **ARTÍCULO 72°.** Las disposiciones contenidas en los artículos 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32 de la presente Ley comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación e implementación allí señaladas.

✓ **ARTÍCULO 73°. VINCULACIÓN DE LAS MADRES COMUNITARIAS Y SUSTITUTAS.** El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar vinculará a las madres comunitarias y sustitutas en su planta de personal en calidad de trabajadoras oficiales, atendiendo a los criterios de progresividad que reglamente el ICBF de acuerdo con las características y necesidades de los servicios que prestan las madres comunitarias y de conformidad con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.

**Parágrafo 1.** El ICBF expedirá los criterios de progresividad para la vinculación en un término no mayor a seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

**Parágrafo 2.** La vinculación progresiva a la que hace referencia este artículo se hará en 4 años así: 2025 el 25% del total de madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2026 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2027 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2028 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF, o antes si las circunstancias financieras de la entidad así lo permiten.

**Parágrafo 3.** Lo dispuesto en el presente artículo también aplicará a las madres jardineras vinculadas a través de las Cajas de Compensación Familiar.

✓ **ARTÍCULO 74. Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.** El Ministerio de Educación Nacional a través de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - UAPA-, garantizarán que en la operación del Programa de Alimentación Escolar -PAE-, se formalice laboralmente a las personas manipuladoras de alimentos, en virtud de la garantía de sus derechos laborales y de seguridad social, lo anterior conforme al Marco Fiscal de Mediano plazo.

La formalización laboral a la que hace referencia este artículo se hará en cuatro (4) años o antes si las circunstancias financieras así lo permiten:

En el año 2025, se formalizarán hasta el 25% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.

En el año 2026, se formalizarán hasta el 50% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.

En el año 2027, se formalizarán hasta el 75% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.

En el año 2028, se formalizarán hasta el 100% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.

✓ **ARTÍCULO 75°. Vigencia y derogatorias.** La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles.

  
H.S. ANGELICA LOZANO CORREA  
Presidente

  
ALFREDO ROCHA ROJAS  
Secretario

  
H.S. JUAN FELIPE LEMOS URIBE  
Coordinador Ponente

  
H.S. JOHN JAIRO ROLDAN AVENDAÑO  
Coordinador Ponente