A decorative graphic consisting of a solid yellow square with several vertical white lines of varying heights extending downwards from its bottom edge, positioned over the yellow banner.

Reforma Laboral 2.0



Reforma Laboral 2.0

A continuación detallamos los principales puntos que fueron aprobados en la Plenaria de la Cámara de Representantes y ahora serán estudiados por el Senado de la Republica:

1

Contratos a Término Fijo y por Obra:

- Los contratos a término fijo no podrán superar un término de 4 años y deben estar por escrito. Se elimina la posibilidad de prórrogas indefinidas, so pena de que se considere automáticamente como un contrato a término indefinido y desde su inicio.
- En los contratos por obra o labor se introduce la obligación de detallar de forma clara la obra o labor a realizar, de lo contrario se entenderá como un contrato a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

2

Trabajo diurno y nocturno.

- La jornada diurna y nocturna quedará de la siguiente manera:



Diurna.

6:00 a.m. a 7:00 p.m.



Nocturna.

7:00 p.m. a 6:00 a.m.

- Este cambio entraría en vigencia 6 meses después de la sanción de la Ley.

3

Modificaciones al recargo por trabajo dominical y festivo.

El actual recargo dominical y festivo del 75% se aumentará de manera gradual entre el 2025 y 2027 hasta llegar al 100% sobre el valor de la hora ordinaria.

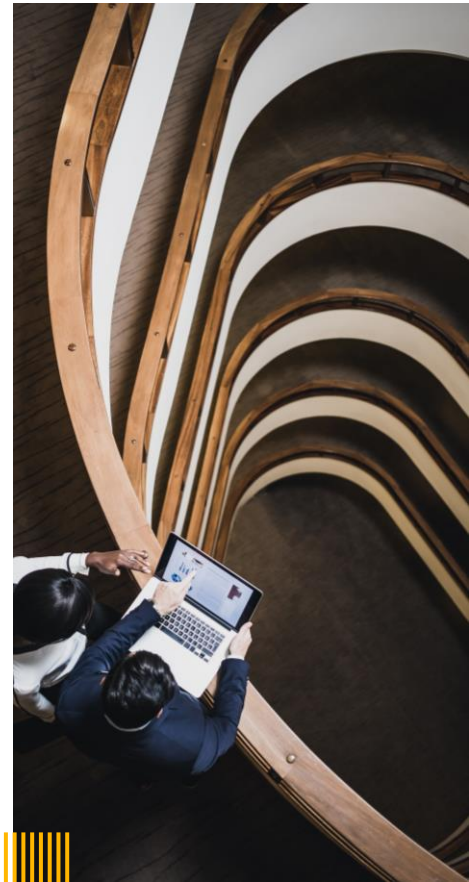
4

Contratos con terceros.

Se establecen nuevas regulaciones para contratistas y subcontratistas, así como limitaciones en los contratos con empresas de servicios temporales.

- **Contratistas y Subcontratistas:** Se incluye como obligación contar con una organización empresarial especializada en los servicios o productos contratados, so pena de que el contratista se considere como un simple intermediario.
- **Empresas de Servicios Temporales:** Se establecen nuevas reglas para la contratación de servicios temporales:
 - La contratación de empresas temporales está limitada a los servicios señalados por la ley y pactados en el contrato.
 - Si vencido el plazo o condición del contrato persiste la causa del servicio temporal, la empresa usuaria no podrá prorrogar ni celebrar un nuevo contrato con la misma o diferente empresa de servicios temporales para el mismo servicio.

Si se trasgreden los límites aquí establecidos, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora, y la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria.





5

Contrato de aprendizaje y monetización de la cuota SENA.

- El valor de la monetización de la cuota de aprendizaje fue fijado en 1.5 SMLMV.
- El contrato de aprendizaje pasa a ser una modalidad de contrato de trabajo a término fijo, con una remuneración en la etapa electiva del 60% de un SMLMV y del 100% en la etapa productiva.

6

Formalización del trabajo informal:

Se promueven la formalización de los trabajadores de sectores como plataformas digitales (repartidores y conductores) vinculados de forma dependiente y con subordinación o de forma independiente y autónoma, en este último no se pueden pactar cláusulas de exclusividad sobre la actividad de reparto.

- El pago de aportes a seguridad social para los trabajadores vinculados de forma independientes será de 60% por el empleador y el 40% por el trabajador.



7

Licencias: Se crean las siguientes licencias:

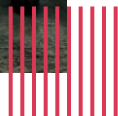
- Un (1) día semestral remunerado por uso durante 6 meses de bicicleta como medio de transporte.
- Para asistir a citas médicas, incluidos los casos por ciclos menstruales incapacitantes.
- Licencia matrimonial de 3 días.
- En caso de grave calamidad debidamente comprobada sufrida por familiares de tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
- Para asistir a las obligaciones escolares como acudientes de hijos o hijas menores de edad.
- Para atender situaciones judiciales y administrativas relacionadas con violencias basadas en género.

Adicionalmente, se modifica la licencia de paternidad, la cual aumenta progresivamente de 2 a 4 semanas para el 2026.

8

Modificaciones al proceso disciplinario

- Detalla el procedimiento disciplinario a seguir por las empresas, donde el término para que el trabajador presente su defensa no puede ser inferior a 5 días.
- Permite a los trabajadores contar con asistencia de dos (2) representantes del sindicato o ser asesorados por un abogado u otro representante que defienda sus intereses.





9

Obligaciones del empleador (modifica el Art. 57 del C.S.T)

- Las Empresas con plantas de personal superiores a 100 trabajadores, deberán contratar al menos 2 trabajadores con discapacidad o destinatarios de una pensión de invalidez por cada 100 empleados y reportar los contratos al Ministerio del Trabajo.
- Reubicación de puesto de trabajo a mujeres víctimas de violencias intrafamiliar y demás personas con identidad de género víctimas de violencia por parte de su pareja, cuando sea necesario.

10

Garantías para el ejercicio de la libertad sindical. (Art. 62-67)

- Espacios semestrales periódicos para el dialogo con el sindicato.
- La empresa deberá entregar al sindicato su información social y económica.
- Se deben habilitar canales de comunicación física y virtual entre los trabajadores y representantes del sindicato.
- Se crea el proceso judicial sumario para víctimas de conductas antisindicales.
- Se prohíben los pactos colectivos en empresas con sindicatos que agrupen más de la tercera parte de los trabajadores.

11

Teletrabajo:

- Se crea la nueva modalidad de teletrabajo transnacional, que permite a los trabajadores prestar sus servicios desde otro país, en cuyo caso el empleador tiene la responsabilidad de cubrir las prestaciones asistenciales de salud a través de un seguro.
- Adicionalmente se establece auxilio de conectividad para salarios hasta de 2 SMLMV.

12

Reglamento Interno de trabajo

- Permite la publicación del RIT de forma virtual, eliminando la obligación de realizar la publicación física.

13

Estabilidad laboral reforzada. (Art. 10 y 11)

- Se extendió la estabilidad reforzada para los padres adoptantes en los términos de las trabajadoras en estado de embarazo.
- Calidad de pre-pensionado para quienes estén en el régimen de prima medida y que les falten **3 años o menos** para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad exigida para acceder a la pensión de vejez, o en el régimen de solidaridad le falten 3 años para cumplir con los requisitos.
- Personas que padezcan deficiencia física, mental, intelectual conocida por el empleador.



Artículos Aprobados con modificaciones	Artículos aprobados de la ponencia	Artículos nuevos	Artículos eliminados.
58	15	8	7

Titulo I. Disposiciones generales

Objetivo	Relaciones que regula	Restricciones de inaplicabilidad	Principios
Art. 1	Art. 2	Art.3	Art. 4

Titulo II. Relaciones individuales de trabajo.

Capitulo. Medidas para garantizar la estabilidad laboral

Contrato laboral a término indefinido	Contratos a término fijo por obra o labor determinada	Debido proceso disciplinario	Indemnización por despido sin justa causa	Publicación del reglamento de trabajo	Estabilidad laboral reforzada
Art. 5.	Art. 6	Art.7	Art. 8	Art. 9	Art. 10

Capitulo II. Medidas para los ingresos de las familias trabajadoras

Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada	Factores de evaluación objetiva del trabajo	Trabajo diurno y nocturno	Jornada Máxima Legal	Relación de horas extras	Limite al trabajo suplementario
Art. 11	Art. 12	Art.13	Art.14	Art. 15	Art. 16

Remuneración del tiempo de días de descanso obligatorio	Licencias
Art. 17	Art. 18

Capitulo III. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo

Limitación a la subordinación	Protección contra la discriminación	Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo laboral.
Art. 19	Art. 20	Art. 21

Capítulo IV. Medidas para promover la formalización laboral

Contrato de Aprendizaje	Monetización de la cuota de aprendizaje	Definición Trabajo en plataformas digitales de reparto	Modalidades de trabajo en plataformas de reparto	Registro de información en plataformas digitales de reparto	Seguridad social y riesgos laborales plataformas de reparto
Art. 22	Art. 23	Art.24	Art. 25	Art. 26	Art. 27
Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas de reparto	Transparencia y utilización de sistemas de automatizados de supervisión y toma decisiones	Supervisión humana de automatización	Contrato agropecuario	Jornal agropecuario	Garantía para la vivienda de trabajadores rurales que residen en el lugar de trabajo
Art. 28	Art. 29	Art.30	Art. 31	Art. 32	Art. 33

Capítulo IV. Medidas para promover la formalización laboral

Programa de formación para el trabajo rural	Trabajo familiar y comunitario	Protección al trabajo femenino rural y campesino	Formalización del trabajo doméstico remunerado	Medidas de formalización y aportes a la seguridad social en Micronegocios	Trabajadores migrantes.
Art. 34	Art. 35	Art.36	Art. 37	Art. 38	Art. 39
Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación	Vinculación de deportistas y entrenadores profesionales	Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas	Contrato de trabajadores del arte y la cultura	Mediación adicional en relaciones laborales para periodistas	
Art. 40	Art. 41	Art.42	Art. 43	Art. 44	

Capítulo V. Medidas para el uso adecuado de la tercerización y la intermediación laboral

Contratistas y subcontratistas	Empresas de servicios temporales	Jornada flexible para trabajadores con responsabilidades familiares	Flexibilidad horaria personas cuidadores de personas con discapacidad	Licencia de paternidad	Licencia de maternidad y paternidad para parejas del mismo sexo (adoptantes)
Art. 45	Art. 46	Art.47	Art.48	Art. 49	Art. 50
Obligaciones especiales del empleador	Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado				
Art. 51	Art. 52				

Capítulo VII. Medidas para la transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles.

Lineamientos de la política pública de trabajo digno y decente para transición justa y el empleo verde y azul	Incentivos al empleo verde y azul	Formación para la promoción del empleo verde y azul	Modalidades de teletrabajo	Auxilio de conectividad	Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para el teletrabajador
Art. 53	Art. 54	Art.55	Art.56	Art. 57	Art. 58
Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia		Protección laboral ante la automatización de actividades		Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética	
Art. 59		Art. 60		Art. 61	

Titulo III. Libertad sindical y cumplimiento de estándares internacionales Capitulo I. Garantia para el ejercicio del derecho de asociación sindical y fomento a la unidad sindical

Garantías del derecho de asociación sindical	Procedimiento judicial sumario de protección derecho sindicales	Medidas complementarias a los estatutos	Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones	Regulación de pactos colectivos	Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios
Art. 62	Art. 63	Art.64	Art.65	Art. 66	Art. 67
Alcance de la decisión	Ajuste a la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que reemplace	Prescripción	Interrupción de la prescripción	Reintegro de aportes estatales y reducción de las sanciones por restitución de aportes estatales	
Art. 68	Art. 69	Art.70	Art. 71	Art. 72	

Titulo III. Libertad sindical y cumplimiento de estándares internacionales Capitulo I. Garantia para el ejercicio del derecho de asociación sindical y fomento a la unidad sindical

Acompañamiento a micros y pequeñas empresas	Vacaciones para el personal de vigilancia y seguridad privada	Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad	Ruta empleabilidad	Vigencia de artículos 27, 28, 29, 30, 31, 32, y 33.	Formalización de padres y madres comunitarias y sustitutas
Art. 73	Art. 74	Art.75	Art.76	Art. 77	Art. 78
Vigencia	Derogatorias				
Art. 79	Art. 80				

Artículos nuevos propuestos por la cámara de representantes

Medidas contra la discriminación y la estigmatización laboral en personas reincorporadas del conflicto armado	Trabajo sostenible	Entornos laborales flexibles	Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos (PAE)	Formalización y contratación laboral de trabajadores del transporte de pasajeros de carga
Licencias de matrimonio	Población privada de la libertad			





Contactos

Eliana Bernal

Socia servicios legales y tributarios, PwC Colombia.
eliana.berna@pwc.com

Germán Benítez

Gerente laboral, seguridad social y migratorio
PwC Colombia.
german.andres.benitez.jaramillo@pwc.com

Para conocer más de nuestros servicios
ingresa a nuestra
página web:

www.pwc.com.co

ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 45001:2018

BUREAU VERITAS
Certification



Síguenos
PwC Colombia



©2024 PricewaterhouseCoopers. PwC se refiere a las Firmas colombianas que hacen parte de la red global de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Todos los derechos reservados.