



CHAPMAN
WILCHES

REFORMA LABORAL: **PONENCIA EN CUARTO DEBATE** **POR UNA COLOMBIA UNIDA**

Contexto

Mercado Laboral

El mercado laboral es una de las instituciones económicas más importantes de un país, constituyente una variable determinante para el desarrollo social y económico.

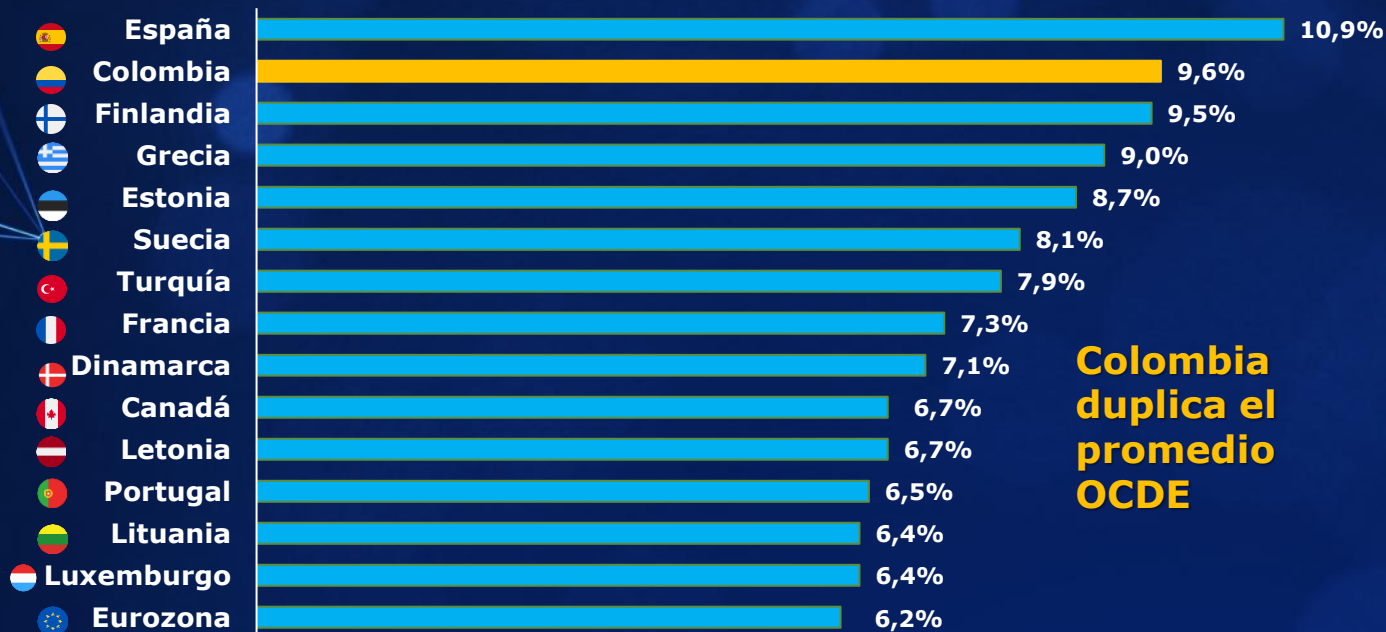
La clave del éxito de los mercados laborales está en ponerle atención al bienestar social como al crecimiento y sostenibilidad de las empresas, ambas por igual, **no uno a cargo de la otra.**

El mercado laboral es el espacio en que mayormente interactúa el ser humano.

Sus experiencias mientras trabajan son fundamentales **para su bienestar y el de sus familias.** Determinan **los ingresos que reciben por sus esfuerzos**; las satisfacciones que obtienen al desplegar sus habilidades (o las frustraciones que experimentan al no poder hacerlo); y las protecciones contra diversos riesgos.

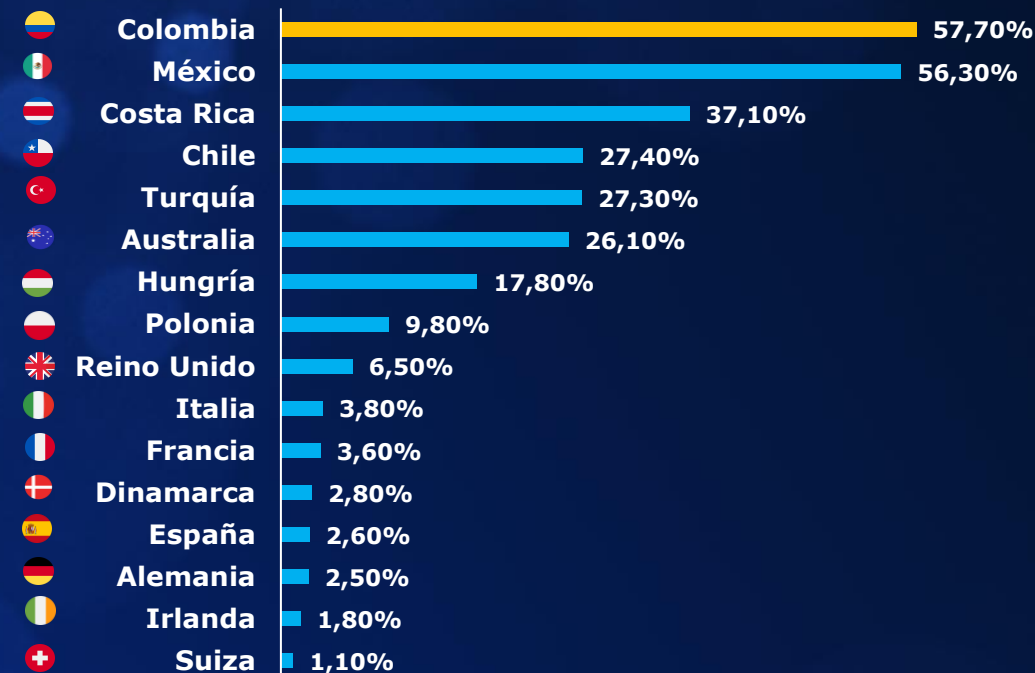
Complejidades del mercado laboral colombiano

DESEMPLEO



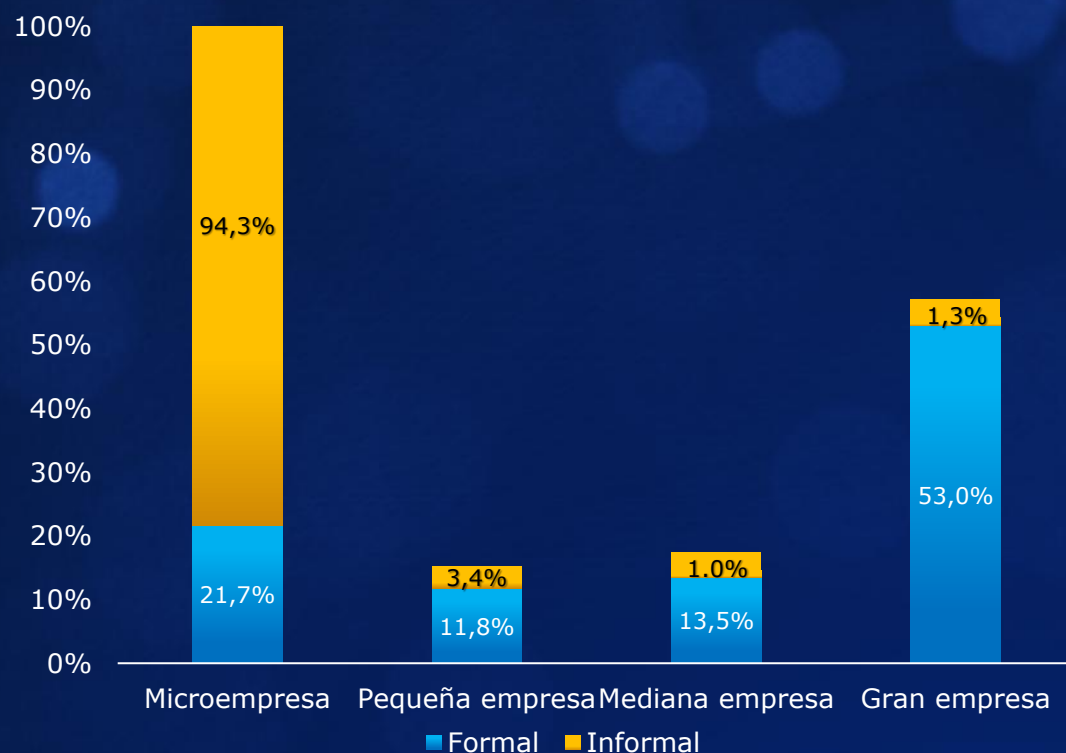
**Colombia
duplica el
promedio
OCDE**

INFORMALIDAD



Colombia el segundo país con más desempleo. Corolario, el empleo que se genera es mayoritariamente informal, precario "del rebusque".

¿Dónde están los informales por tamaño de empresa?

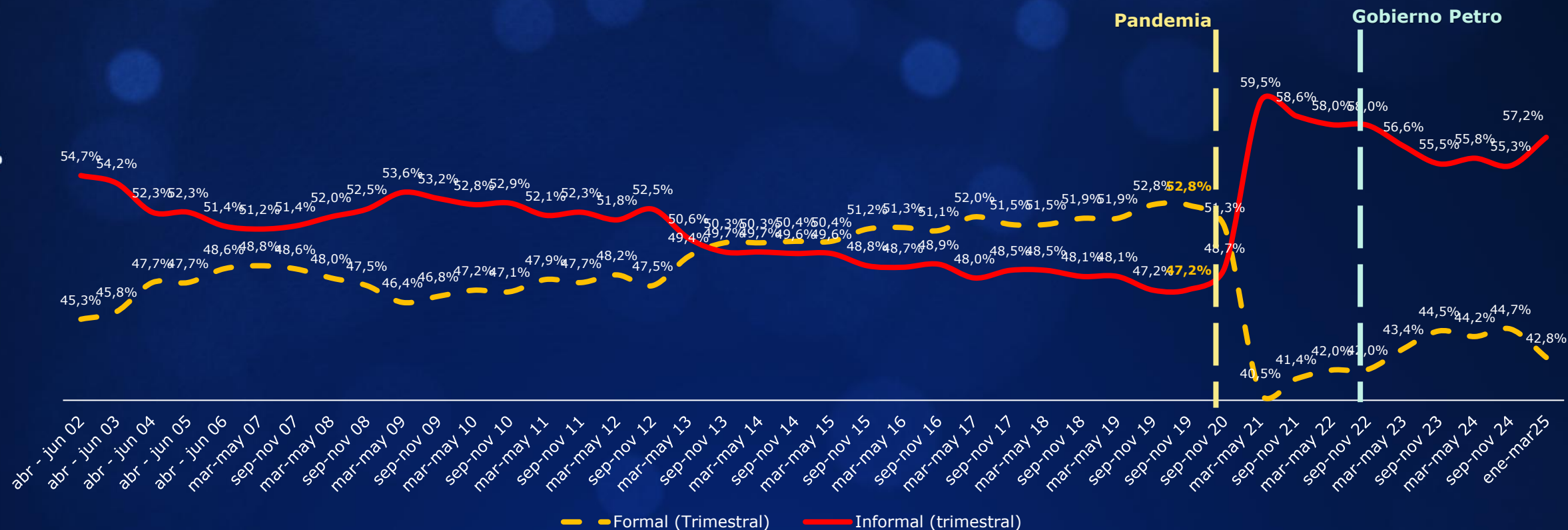


*No es cierto que la micro y pequeña empresa genere el **80% del empleo formal**. De los 10,5 millones de trabajos formales, las microempresas generan **solo el 21,7%**. Por el contrario, la mediana y gran empresa genera alrededor de **6,6 millones de trabajos formales**.*

*La microempresa genera el **94.3% de empleos informales**. En la gran empresa predomina el **empleo formal**.*

El porcentaje de informalidad se aumenta en este gobierno

Luego de cinco años de pandemia no hemos podido recuperar los niveles de formalidad antes de esta



Solo 4 de cada 10 colombianos en capacidad de trabajo, tiene un empleo formal:

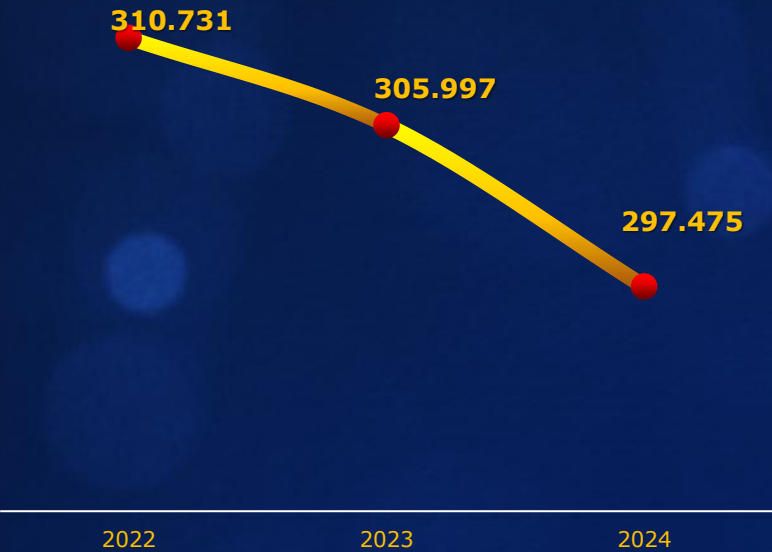


Trabajadores informales y fuera de la fuerza de trabajo		
	Informales	Inactivos
04/24	12.735.805	14.414.000
04/25	12.966.800	14.714.000
	230.995	300.000
TOTAL: 530.995 Más de medio millón de colombianos desafortunadamente ingresan a las filas de la informalidad		

Informales e inactivos aumentaron se aumentan en más de 500.000 según más recientes datos de abr/25

Se marchita el tejido empresarial

Decrece la tendencia en la creación de empresas



En Bogotá se cancelaron **134.714** empresas: 76.575 en 2024 y 58.139 en 2023

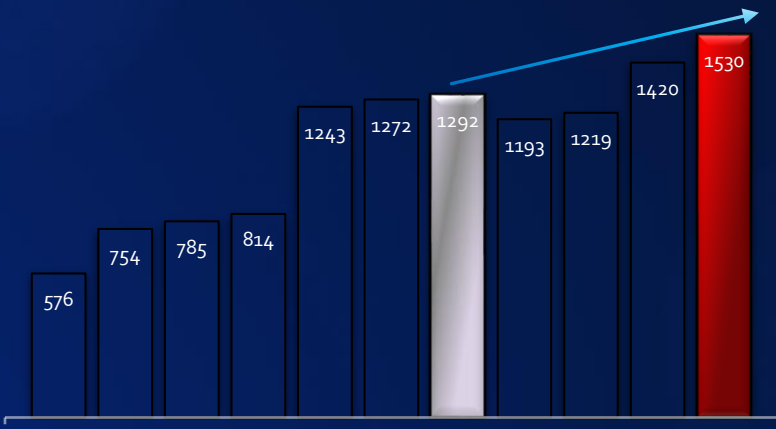
Ciudad	Canceladas 2024	Canceladas 2023	%
Cartagena	8.411	5.318	58.16%
Bucaramanga	14.652	11.079	32.25%
Bogotá	76.575	58.139	31.71%
Cali	16.614	12.732	30.49%

Fuente: Registro Único Empresarial y Social (RUES). Elaboración propia.

Se acentúa la mortalidad empresarial



Del año 2014 al 2024 las solicitudes aumentaron en un **165%**.



Fuente: Supersociedades (ATLAS).

La **verdad** es que Colombia tiene un muy buen tejido empresarial

Luego de una pandemia se han incrementado en más del 20% los costos laborales:

Año	Inflación año anterior	% incremento salario mínimo	Diferencia asumida empleador
2023	13.12%	16.00%	2.88%
2024	9.28%	12%	2.72%
2025	5.20%	9.50%	4.3%
Total			9.3%

Aumento valor hora
laboral por reducción
de jornada laboral a
julio de 2026

+ 14.28% =

TOTAL

23.58%

Mentiras repetidas

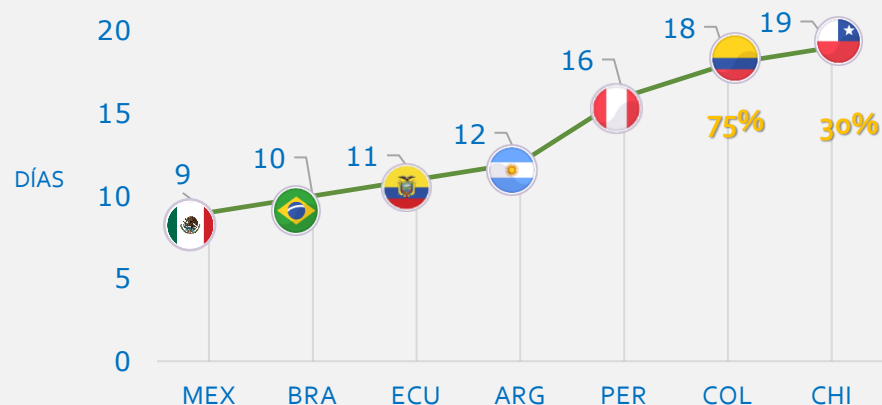
*La legislación laboral es precaria.
Los empresarios son esclavistas.*

Ilusión de verdad

VERDAD: NO ES CIERTO.

En comparación con nuestros vecinos, empleadores colombianos, pagan más.

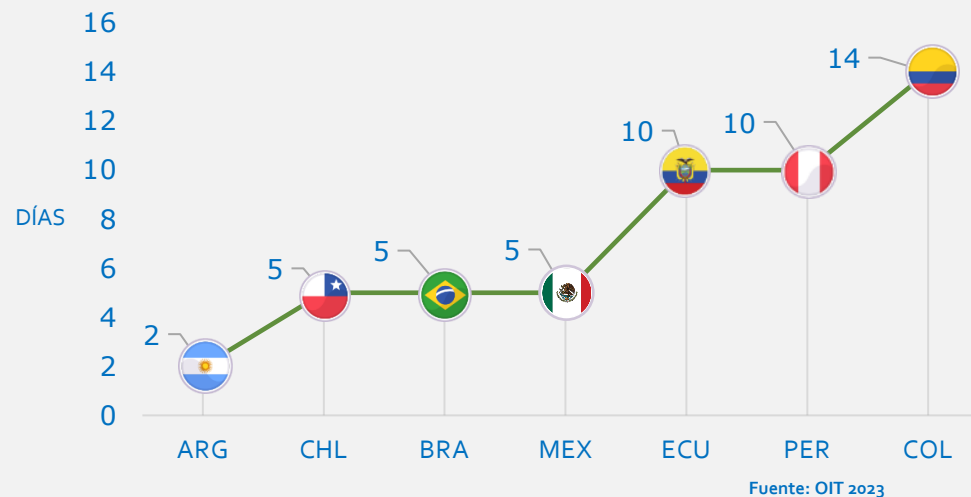
COLOMBIA: UNO DE LOS PAÍSES CON CON MÁS DÍAS FERIADOS OFICIALES



Fuente: Banco Mundial y OIT.

- Colombia **duplica** los festivos de **México**, que es una **economía más sólida**.
- Chile tiene **1 feriado más**, pero el **recargo es 45% inferior** a Colombia.

COLOMBIA: UNO DE LOS PAÍSES CON LICENCIA DE PATERNIDAD MÁS EXTENDIDA



COLOMBIA: UNO DE LOS PAÍSES CON MAYOR RECARGO NOCTURNO



Con la reforma laboral, pasaríamos a ser el país con **mayor jornada nocturna** (11 horas: de 7 pm a 6 am) y con **mayor recargo** (35%)

Conclusiones de este contexto

Propuestas de reforma laboral para un mercado de trabajo formal que requiere justicia social en un espíritu de coordinación económica:

➤ Propuestas para generar empleo formal

- Incentivo para la generación de empleo.



➤ Fortalecer la política de capacitación para el trabajo

- Se requiere articular al SENA, al Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Educación Nacional en una coordinada y acertada política pública de formación para el trabajo y que incentive la productividad en el sector privado.



➤ Apoyar a las MiPymes:

- Régimen diferencial que reduzca los costos para estas empresas hasta que logren un nivel promedio de formalidad.
- Una política de Estado para apoyar y fortalecer el emprendimiento como hizo en su momento Chile.

PENDIENTE

➤ Toda aplicación de cambios que signifique incremento de costos laborales debe aprobarse desde el 1° de enero de 2027.

- Luego de que el empresariado culmine de asumir el costo de la reducción de la jornada y los aumentos importantes del mínimo

PENDIENTE

➤ Tratamiento diferente a las microempresas:

- Frente a la regulación de la jornada nocturna habrá una diferenciación especial para las microempresas que iniciarán desde las 9:00 pm.

PENDIENTE

➤ Tratamiento diferencial de los festivos frente los dominicales:

- Colombia es el país con mayor número de festivos (18) y porcentaje de recargo por trabajo este día (75%).

PENDIENTE

➤ Propuestas para los más vulnerables del mercado laboral:

- Fortalecimiento del sistema de empleo.
- Implementación de un seguro de desempleo fuerte.

PENDIENTE



CHAPMAN
WILCHES

PONENCIA **PARA CUARTO DEBATE**

Resumen Ejecutivo

81 artículos fueron **aprobados** en la plenaria de la Cámara de Representantes

77 se **presentan** en esta ponencia

47 se mantienen **iguales**



22

matizados para hacer precisiones técnicas y ajustarlos a la jurisprudencia y las obligaciones internacionales de Colombia

69 Que vienen de la **ponencia** de la cámara

8 **nuevos** enfocados en generación de empleo y formalización laboral

7 Se **eliminaron**

ABC DE LA PONENCIA

Dividimos los aspectos más importantes de la ponencia aprobada en tercer debate, en tres bloques: **(i) Mejora de beneficios laborales; (ii) Nuevos artículos de formalización laboral; (iii) Normas que impulsan la generación de empleo**, tal como lo explicamos a continuación:

I MEJORA DE BENEFICIOS LABORALES

1 MEJORA DE BENEFICIOS LABORALES

1 **Estabilidad, regla general contrato a término indefinido**

Se mantiene la regulación de contrato indefinido del proyecto que viene de Cámara y **se limita el contrato a término fijo para un periodo máximo de 5 años.**



El máximo era de 4 años

2 **Debido proceso en disciplinarios**



Se establece el **procedimiento disciplinario** reglado de acuerdo con las **reglas predicadas por las altas Cortes para la imposición de sanciones.**

Se aplicaba para terminaciones del contrato con justa causa



4 Jornada cuatro (de trabajo) x tres (de descanso) y se elimina la obligación de solicitar permisos a MinTrabajo para laborar horas extras

Mejora la
calidad de
vida de los
empleados:

Jornada laboral

de 4 días
de trabajo



3 días
de descanso



Beneficios económicos y para el bienestar del empleado.

Se requiere acuerdo con el trabajador

1

Día de
descanso

Pasa a



3

Días de
descanso

Todas las semanas con puente

Si hay un lunes festivo, el descanso será

4 Días

Ahorro:

Subsidio de transporte rinde más.

\$

X

MENOS

8 horas por largos
desplazamientos:

Mismo
valor

Días de
desplazamientos

Bogotá trayectos hasta de 2 horas desde la casa de los empleados hasta su lugar de trabajo para un total de 4 horas perdidas en el día por 2 días adicionales que descansará.

Ya la legislación hoy prevé la ampliación de la jornada ordinaria laboral para que el empleado pueda descansar más días:

- **Artículo 164:** "Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras."
- **Artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo:** "Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras."

La ponencia de la plenaria de la Cámara de Representantes también **permite la ampliación de la jornada ordinaria para permitirle mayores descansos al trabajador:** artículo 14 de la ponencia:

"a) El empleador y el trabajador 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.

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, (...)"

1

MEJORA DE BENEFICIOS LABORALES

5

Recargo Nocturno

A partir de las **7 pm**



Este recargo **comienza a regir** 6 meses

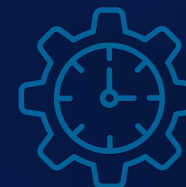
después de la entrada en

vigencia de la ley.



6

Trabajo dominical



Se acoge que el recargo dominical y festivo sea del 100%, como viene acordado de Cámara y Gobierno, con la misma gradualidad:

- 1º de julio de 2025 – **80%**
- 1º de julio de 2026 – **90%**
- 1º de julio de 2027 – **100%**

1 MEJORA DE BENEFICIOS LABORALES

8 Contrato de Aprendizaje



Se mejora la regulación actual, así:
El auxilio que se da al aprendiz durante su estudio pasa del

50% → **75%**
de 1SMLV de 1SMLV

Y durante la fase práctica será del **100%** sin importar el desempleo.

El aprendiz tendrá acceso a

salud y pensión
como dependiente

(sin que sea contrato de trabajo), así como a **riesgos laborales.**



Se contemplaba como contrato laboral

1

MEJORA DE BENEFICIOS LABORALES

8 Prima adicional por crecimiento

Prima adicional por productividad según las utilidades de las empresas:

entre el **20%** y **40%**
de **1 SMLMV**.

Condicionado a beneficios tributarios.

9 Plataformas Digitales

Acceso a seguridad social manteniendo el acuerdo que viene en la **ponencia de Cámara**.

10 Contratación de 2 discapacitados por cada 100 trabajadores

Las empresas estarán obligadas a contratar a

2 personas por cada **100**
con discapacidad **empleados**

A partir de los 500 trabajadores se reduce a 1 trabajador por cada 100.



No había límite para empresas con 500 o más empleados

11

Se elimina la prohibición al contrato sindical

Se mantiene esta figura en el

derecho laboral colombiano.



El contrato sindical se prohibía

12

Se mantienen las normas que vienen de la Cámara sobre

- Servicio doméstico
- Periodistas
- Comunicadores sociales
- Deportistas
- Estudiantes de medicina que prestan servicio rural
- Comunidades étnicas
- Migrantes
- Puestos trabajadores de artes y cultura
- Trabajos en atención de emergencias

- Reforestación y forestación
- Jornada flexible para trabajadores con responsabilidad de cuidado
- Contratistas
- Temporales
- Programas para víctimas del conflicto
- Promoción del empleo verde y azul

- Teletrabajo
- Reglas de prescripción
- Vinculación de trabajadores en condiciones de vulnerabilidad
- Ruta de la empleabilidad
- Acompañamiento a las micro y pequeñas empresas
- Vinculación madres comunitarias
- Formalización de personas del PAE
- Proceso judicial sumario para la protección de derechos sindicales
- entre otras.

Artículo 1° Objeto	Artículo 2° Relaciones que regula	Artículo 3° Restricción de inaplicabilidad	Artículo 4° Principios	Artículo 5° Contrato laboral a término indefinido	Artículo 6° Contratos a término fijo y por obra o labor determinado	Artículo 7° Debido proceso disciplinario laboral
Artículo 8° Publicación del reglamento interno de trabajo	Artículo 9° Estabilidad laboral reforzada	Artículo 10° Factores de evaluación objetiva del trabajo	Artículo 11° Trabajo diurno y nocturno	Artículo 12° Jornada máxima legal	Artículo 13° Relación de horas extras	Artículo 14° Límite al trabajo suplementario
Artículo 15° Remuneración de días de descanso obligatorio	Artículo 16° Obligaciones especiales del empleador	Artículo 17° Prima adicional por crecimiento económico	Artículo 18° Límites a la subordinación	Artículo 19° Protección contra la discriminación	Artículo 20° Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo	Artículo 21° Experiencia laboral de personas privadas de la libertad
Artículo 22° Medidas en contra de la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado	Artículo 23° Contrato de aprendizaje	Artículo 24° Internos de medicina	Artículo 25° Monetización de la cuota de aprendizaje	Artículo 26° Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto	Artículo 27° Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto	Artículo 28° Registro de información en plataformas digitales de reparto
Artículo 29° Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto	Artículo 30° Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto	Artículo 31° Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones	Artículo 32° Supervisión humana de los sistemas automatizados	Artículo 33° Programa de formación para el trabajo agrario y rural	Artículo 34° Protección al trabajo rural y campesino	Artículo 35° Formalización del trabajo doméstico remunerado
Artículo 36° Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Microempresas y hogares	Artículo 37° Trabajadores a tiempo parcial	Artículo 38° Unidad de Trabajo Especial	Artículo 39° Beneficio para la creación de nuevos empleos – CREA EMPLEO	Artículo 40° Trabajo agropecuario	Artículo 41° Trabajadores migrantes	Artículo 42° Puestos de trabajo en atención a emergencias, reforestación y forestación
Artículo 43° Deportistas	Artículo 44° Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas	Artículo 45° Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura	Artículo 46° Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines	Artículo 47° Programa de primer empleo y programa de último empleo	Artículo 48° Contratistas y subcontratistas	Artículo 49° Empresas de servicios temporales
Artículo 50° Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares de cuidado	Artículo 51° Flexibilidad en el horario para personas cuidadoras de personas con discapacidad	Artículo 52° Prohibición al empleador sobre maniobras de elusión	Artículo 53° Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado	Artículo 54° Lineamientos para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales para el crecimiento verde	Artículo 55° Formación para la promoción de empleos verdes y azules	Artículo 56° Modalidades de teletrabajo
Artículo 57° Auxilio de conectividad	Artículo 58° Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores	Artículo 59° Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia	Artículo 60° Entornos laborales flexibles	Artículo 61° Política pública de protección laboral ante la automatización	Artículo 62° Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética	Artículo 63° Garantías del derecho de asociación sindical
Artículo 64° Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales	Artículo 65° Medida complementaria a los estatutos	Artículo 66° Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones	Artículo 67° Ajuste de la plantilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace	Artículo 68° Prescripción	Artículo 69° Acompañamiento a micros y pequeñas empresas y formalización laboral	Artículo 70° Régimen simple laboral
Artículo 71° Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad	Artículo 72° Ruta de empleabilidad	Artículo 73° Vigencia diferida	Artículo 74° Vinculación de las madres comunitarias y sustitutas	Artículo 75° Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar – PAE	Artículo 76° Política pública de promoción de la formalización y derechos laborales para transportadores de carga y pasajeros	Artículo 77° Vigencia y derogatorias

Como viene de la Comisión IV

Matizado

Nuevo



III **NUEVOS ARTÍCULOS QUE IMPULSAN LA FORMALIZACIÓN LABORAL**

1 Reglas especiales para el trabajador de tiempo parcial



Se regulan y mejoran los ingresos del trabajador a tiempo parcial por concepto de **salarios, prestaciones sociales y vacaciones**, para que pueda tener mayor flujo de caja y que se compense el tiempo que no está laborando, recibiendo un

mayor valor por hora trabajada.

- El trabajo a tiempo parcial ya existe, el artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo lo establece así: “3. Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o el convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas previstas en el artículo siguiente.”
- Hoy no se les consagra el pago del domingo y el festivo.
- No regularlo es condenar a la informalidad a un grupo de trabajadores, por ejemplo, las empleadas del servicio doméstico. Estos empleados que viven de subsistencia.
- Trabajadores necesitan flujo de caja.
- No es aceptable que se impida hacer el pago anticipado de primas y cesantías, aun **cuando las partes así lo acuerden.**

2

NUEVOS ARTÍCULOS QUE IMPULSAN LA FORMALIZACIÓN LABORAL

2 Unidad de Trabajo Especial - UTE



Se fijan reglas para pagar
seguridad social
por **tiempos parciales.**

3

Cambios introducidos a las reglas de las microempresas



Se amplía la ponencia de la Cámara para que también **aplique a los micronegocios y los trabajadores del hogar**

III

ARTÍCULOS QUE PROMUEVEN LA GENERACIÓN DE EMPLEO



3

ARTÍCULOS QUE PROMUEVEN LA GENERACIÓN DE EMPLEO

1 Incentivo para la generación de nuevos empleos - CREA EMPLEO (nuevo)



Se reemplaza la licencia de paternidad por un **subsidio para generar empleo**

Prioritariamente **mujeres, jóvenes o personas mayores** que estén cerca de cumplir la edad de pensionarse y les falten semanas.

Así, con estos recursos se trata un **tema prioritario** que incluso genera **más equidad de género**, subsidio para nuevos trabajos para **las mujeres** y **grupos de mayores** tasas de desempleo.

2 Programa de primer y último empleo



Se establece la obligación al ejecutivo para desarrollar, en el término de **seis meses**, todo un programa de estímulos en el **impulso del primer y último empleo**.

ESTA ES UNA REFORMA LABORAL QUE PIENSA

prioritariamente en los desempleados e informales y que mejora los beneficios en el marco de la sostenibilidad empresarial.

JUNTOS LOGRAREMOS

**QUE COLOMBIA
reduzca la informalidad
y el desempleo**