

De	Humberto Jairo Jaramillo V. Abogados
Para	Diferentes destinatarios
Tema	Notas y conclusiones a la ley 2655 de 2025 reforma laboral

Al efectuar la primera lectura a la reforma laboral aprobada en el Senado de la República, he preparado las notas a la misma que se las comparto.

- 1) En el preaviso, para la terminación del contrato por renuncia del trabajador, se regresa a la norma vigente antes de 2002, en una obligación de hacer, sin sanción económica, no es válido el descuento de los treinta (30) días del preaviso.
- 2) El contrato a término fijo, menor de un año, hasta cuatro (4) prórrogas y luego de un año, renovable, sin ser indeterminado, con límite de cuatro (4) años, la sanción por excederlo no es la ineficacia, es aplicar la norma general, se convierte en contrato indefinido, con la indemnización del mismo, si se termina de forma unilateral.

EL término de los citados cuatro(4) años, cuenta desde la vigencia de la norma, no es retrospectiva.

- 3) Contrato por duración de obra determinada, lo convierte en ser escrito, concretando la misma, nueva solemnidad, puede ser que se termine o admite prórrogas, sin convertirse por esto en indefinido.
- 4) La sanción disciplinaria, con un trámite rígido de forma, con siete (7) requisitos o pasos, término de convocatoria, presentación y debate de pruebas, recurso a la sanción.

Se ordena que la actuación para imponer sanción disciplinaria, sea llevada al reglamento interno, se conceden 12 meses para esta modificación, con publicación en los términos de la ley 1429 de 2010.

Es necesario conocer, ser diferente sanción disciplinaria con sentido de corregir una conducta, a finalizar el contrato por ubicar una justa causa legal, que crea un desequilibrio para continuar el contrato.

No aplica a los trabajadores del hogar ni a microempresas, reafirma poder ser digital el trámite y ordena la inmediatez entre la falta y la sanción que se impone, que debe ser gradual.

- 5) Jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana, repartidas en cinco (5) o seis (6) días, descanso semanal, se puede acordar que sea un día diferente al dominical, esto ya existe y poco se aplica, los festivos también causan descanso compensatorio, se repite la jornada flexible, no menor de cuatro (4) horas y no más de nueve (9) por día, lo mismo a la jornada de treinta y seis (36) horas, con salario mínimo, sin recargos.

La denominada jornada flexible, es repetir lo que hoy existe y la jornada de treinta y seis (36) horas, poca aplicación ha tenido, no rebaja costos, es otra persona para administrar.

- 6) El recargo por la jornada ordinaria nocturna desde las 7.00 p.m. hasta las 6.00 a.m., reafirma ser del 35% sobre la hora ordinaria, el costo esta en traer la jornada nocturna desde las 7.00 p.m., inicia seis (6) meses despues de ser sancionada y publicada la ley.
- 7) El recargo del 100% sobre el valor de la jornada ordinaria, por trabajo en dominical y festivos, es regresar a la norma vigente antes de 2002, con descanso compensatorio obligatorio al trabajo habitual, esto es quien trabaja tres (3) o más dominicales y/o festivos, acordar descanso diferente a domingo, debe ser solemne, por escrito, es reperir lo vigente y de poca aplicación.

Esta norma se aplicará de manera gradual entre 2025- 80% 2026 - 90% y 2027 – 100%.

- 8) Tiempo extra en la jornada ordinaria, se retira el formalismo, de obtener autorización del Ministerio del Trabajo, se reafirma límite de doce (12) horas por semana y dos (2) cada día, llevar registro, informar al trabajador las horas laboradas en cada periodo de tiempo.

No aplica a los denominados trabajadores de dirección, confianza y manejo y agregó los de supervisión.

No aplica el límite de tiempo extra a los trabajadores de seguridad y de la salud.

- 9) En obligaciones del empleado, adiciona el artículo 57 del C.S.T., reafirma lo que esta vigente como el permiso para ejercer el sufragio, las calamidades familiares, la asistencia a temas médicos, temas escolares, los actos del derecho sindical.
- 10) En las obligaciones del empleador, las empresas con hasta 500 empleados, las obliga a vincular dos (2) discapacitados por cada 100 empleados y las de más de 500, un discapacitado por cada 100 empleados, con el deber de ser reportado al Ministerio del Trabajo.

Resalto que esta norma es dirigida a las empresas y para ello es necesario ir a la definición del artículo 25 del Código de Comercio y ser concordado con el artículo 194 del C.S.T., es la unidad de explotación económica para la producción, transformación, circulación o custodia de bienes con un fin de lucro y mediante uno o varios, establecimientos de comercio.

Esta norma no aplica a las personas naturales, que no tienen actividad mercantil, tampoco a las fundaciones y corporaciones reguladas en el Código Civil, a la comunidad de bienes en derecho civil, patrimonios autónomos, sindicatos, cooperativas de trabajo asociado y propiedad horizontal, entre otros, aquí indico toda empresa es patrono, pero no todo patrono es empresa, no son terminos sinonimos.

Estas personas, calificadas de discapacitados desde la ley 361 de 1997 y decreto 2463 de 2001, se vinculan con estabilidad y su reintegro desde abril de 2026, sera un proceso especial de fuero. Ley 2452 de 2025.

La empresa, que en su desarrollo tenga imposibilidad de realizar esta vinculación, debe probarlo al Ministerio del Trabajo, y durante el primer año de vigencia de la norma, su aplicación es optativa.

- 12) La limitación a la subordinación, es la norma vigente, ampliada en temas politicos, traídos de recomendaciones de OIT y sentencias de tutela.
- 13) El artículo 59 del C.S.T., sobre prohibiciones al empleador, se amplia en la no discriminación de género, la orientación sexual, el tipo etnico, la raza o credo religioso, trabajos físicos de la mujer en embarazo, por calidad de víctima de violencia, inducir la renuncia del trabajo, aquí también es traer a

norma sustantiva, lo que ya tiene estudiado la Jurisprudencia laboral en tutelas y procesos ordinarios.

- 14) El contrato de aprendizaje, regresa a ser vínculo laboral con pago diferente en la etapa lectiva y la productiva, ser un contrato de duración determinada hasta tres (3) años, el salario no se regula por convención o pacto, lo que indica que es beneficiario de las demás prestaciones de convención, para esto el ámbito de aplicación.

Estudiante universitario, en el denominado semestre de práctica o de alternar estudio con trabajo, se regula por contrato de aprendizaje, y protección del salario.

Estudiante de Medicina, durante el internado, recibe un (1) smlm, pagado por el Adres, protección de seguridad social.

La opción de no vincular aprendices y pagar la cuota de monetización equivalente a 1.5 smlm, por cada aprendiz no vinculado, aquí es evaluar, que un trabajador de salario mínimo, sin prestaciones extralegales, tiene un valor de 1.63 por cada peso de salario.

Con la interpretación de la norma y en los términos del artículo 16 del C.S.T. la retrospectividad de la misma, los aprendices vinculados a junio 25 de 2025, desde ese día son trabajadores.

- 15) Plataforma digital y de reparto, lo regula en ser dependiente o autónomo, con diferente pago a la seguridad social, no exclusividad al autónomo, según modalidad de vinculación es el porcentaje de como se paga la seguridad social.

Para esta especial regulación trajeron lo contenido en el Código Sustantivo del Trabajo, para los agentes, corredores de seguros y los vendedores de apuestas permanentes (artículos 95 a 97 C.S.T. y ley 50 de 1990 artículo 13), en esta norma le resuelven un eventual tema de contrato realidad a ese sector de la economía.

Esta norma se aplica a partir de junio 26 de 2026

- 16) Trabajadores agrícolas con formación mediante el Sena y la presentación en los próximos seis (6) meses de una ley, que regule estos trabajadores,

con referencia de la mujer que prepara alimentos en el campo, nada nuevo trae y si no se presenta el citado proyecto, no hay sanción.

17) Trabajadores del servicio doméstico, exigencia del contrato escrito, se les conserva la afiliación al régimen subsidiado en salud, esto lo fundamentan en el convenio 189 de OIT, se olvida esta ley que los hechos sociales y económicos, superan las leyes sin lógica.

18) Trabajadores del hogar y microempresas, la posibilidad de aporte a la seguridad social, por tiempo parcial, esto es legislar con situación de excepcional situación, que en nada genera empleo, en este sector prima la informalidad y esto no lo resuelve.

19) A las empresas dedicadas a la actividad de atender emergencias, forestadoras, reforestadora y similar, el deber de contratar hasta el 50% de trabajadores de la región o de municipios vecinos, indígenas y víctimas de la violencia.

20) Las personas privadas de la libertad, por una conducta del Código Penal, la experiencia de trabajo, en esa situación, se toma para una vinculación laboral y se indica que cada tres (3) días de trabajo, descuenta dos (2) de privación de la libertad, mezclaron derecho penal, con laboral.

21) A los deportistas, entrenadores y equipo técnico, nacionales o extranjeros, se indica un contrato especial, se regula la posibilidad de exclusividad, valores de negociación por rescisión del contrato, situación de imagen, aquí expongo que pensaron limitado al futbolista, olvida que existen otros deportistas y cada uno con situaciones muy propias, donde antes que normas rígidas, es la autonomía de voluntad, desde la norma básica mínima y el derecho internacional privado.

Excluye al vinculado como entrenador independiente, olvida que la realidad prima por sobre los meros acuerdos de voluntad.

22) Periodistas, comunicadores, afines y trabajadores de medios de comunicación, se reafirma que tienen jornada de trabajo, acordada con el límite de la máxima legal, descanso diario y semanal, mencionar en un contrato que es de dirección, confianza y manejo, no los excluye de la jornada laboral y para cada caso es necesario analizar esa especial situación.

23) Trabajadores del arte y la cultura, su contrato escrito, otra solemnidad a un hecho económico y social, indicando modalidad, tiempos de ensayo, preparación de libretos y presentación, días de pago, el silencio en la modalidad lo indica ser indefinido.

24) Tercerización e intermediación laboral, con regulación original en los artículos 34 y 35 del C.S.T. modificado el primero en el decreto 2351 de 1965 artículo 3º, se refiere a la garantía de solidaridad a menos que se trate de labores extrañas a las del contratante, limitado a salarios, prestaciones e indemnización, posibilidad de repetir, retiro la solidaridad con el denominado "subcontratista".

Repite la norma, con la modificación de no ser labor extraña y olvido incluir la solidaridad en vacaciones, auxilio de transporte, aportes parafiscales entre otros.

En la intermediación, se refiere a las empresas de servicio temporal, en la limitación de tiempo y objeto, cuando los desconocen, se convierte en un mero intermediario y el empleador verdadero es el usuario de esos servicios, aquí todo cuanto hizo esta ley, fue convertir en norma lo que se tiene definido en la jurisprudencia del trabajo, ya existe el precedente jurisprudencial.

25) Las denominadas maniobras de elusión a las obligaciones laborales, para no cumplirlas en todo o en parte, desconociendo esta ley, se sanciona con un día de salario por cada día desde la ejecución de ese hecho, limitado a veinticuatro (24) meses, situación que no se reconoce de forma espontánea y requiere la conciliación o sentencia del juez.

26) Las entidades del Estado y los contratistas del mismo, que reciben dineros del presupuesto nacional tienen la obligación de tener en su planta de personal un 10% de personas víctimas del conflicto armado, constituye una obligación adicional a vincular aprendices, y discapacitados, de acuerdo al número de empleados que tenga en su planta de personal.

La inquietud es si al referirse a contratista del Estado se limita a los contratos de ejecutar una obra o prestar un servicio en los términos de la ley 80 de 1993, o comprende todo contrato que es celebrado desde el

derecho administrativo y/o de comercio, tales como compraventa, suministro de cosas, publicidad, asistencia técnica o jurídica.

27) Dedicar un artículo a definir desde teletrabajo, el autónomo, móvil, híbrido, transnacional, temporal emergente, de lo cual lo que efectúa es recoger lo definido en distintas leyes y la situación de no ser absoluto el principio de aplicación territorial de la ley laboral contenida en el artículo 2º del original Código Sustantivo del Trabajo, tema que ya estudio la jurisprudencia laboral.

28) El entorno laboral flexible, lo cual es potestad del empleador permitir el ingreso de animal de compañía, en especial perros y gatos, lo que es obligatorio en los de asistencia, apoyo emocional o terapéutico, debe ser certificado por el psicólogo o psiquiatra.

El empleador debe tomar medidas para la salud, convivencia del animal, siendo su responsabilidad el control en casos de emergencia y/o conflictos.

29) El denominado auxilio de conectividad en las modalidades de teletrabajo - remoto, reemplaza el auxilio de transporte, a quienes devengan hasta 2 smmlm, con sus mismos efectos, en ser constitutivo de salario para liquidar prestaciones sociales.

Para quienes trabajan en el extranjero, contratados en Colombia, se aplica la ley colombiana, y en riesgo laboral la administradora del mismo, debe contratar una aseguradora en el país donde se presta el servicio personal remoto.

30) El tema de descarbonización con cierre de empresa, lo que hace es reafirmar los derechos de los trabajadores afectados con ese cierre parcial o total, lo que regula la ley en los artículos 464 a 466 del C.S.T. modificado el último citado en la ley 50 de 1990, pago de los derechos del trabajador con la supraprelación legal, según la ley 50 de 1990 artículo 36 y el convenio 95 de la OIT.

31) La posibilidad al empleador, para que cada mes deposite el 8.33% del salario al fondo de cesantías, de igual forma entregue el 1% de ese valor por concepto de intereses a las cesantías, este artículo lo que indica es la

renuncia del plazo, en el pago de obligaciones de dar. (Artículo 1554 Código Civil)

32)En derecho de asociación sindical, indica la autonomía del sindicato en lo referente a facultades del sindicato, en quorum deliberativo y decisorio, celebración de asambleas y reuniones, presencial o virtual o híbrida, siempre respetando la norma de orden público.

La representación sindical de la mujer, los jóvenes, las personas con diversidad sexual, población étnica y personas con discapacidad, en condiciones de igualdad o proporcionalidad en su participación dentro del sindicato.

Esta es una norma, con orientación política, no tiene sanción en caso de no ser atendida por la organización sindical.

Entre otras conclusiones indico las siguientes:

- a) Es una ley rígida, con un exceso de solemnidades, antes que recoger la voluntad general para una regulación desde la lógica.
- b) Tiene una manifestación política en diferentes temas tanto de derecho individual, con en artículo de lo sindical, no se sanciona el incumplimiento.
- c) Ley repetitiva de otras leyes, la dictan para recordar lo que ya existe y escribir en letra de molde lo que ha decidido de forma repetida en anteriores leyes y en la jurisprudencia.
- d) Exceso de poder reglamentario futuro al Ministerio del Trabajo, quien hará uso de esta potestad, excediendo lo que indica el artículo 189 numeral 11 de la Constitución Nacional, no es crear derechos y obligaciones no contenidos en la ley sustantiva, que reglamenta en ese acto administrativo.
- e) Una carga económica a los empleadores en la vinculación de aprendices, mediante contrato de trabajo, vinculación de discapacitados en un número de su planta de personal, porcentaje de trabajadores víctimas de la violencia a los empleadores contratistas del Estado.
- f) En la pequeña y mediana empresa, se producirán rutas de escape a esta ley, por su rigidez y costos, cuando no es que crecerá la informalidad laboral, existente en Colombia.

El desempleo en Colombia, tiene entre sus orígenes y causas, un exceso de leyes, sin lógica, no dirigidas al bien común, la inestabilidad legislativa y jurídica que existe.

Por último, y para concluir “Los gobernantes dictan leyes y en los gobernados se incrementan los conflictos.”

Un saludo

Humberto Jairo Jaramillo V.
Abogados.
humbertoja@hjabogados.co

portatil/ reforma laboral / notas ala reforma(2025 – 6)

viernes, 27 de junio de 2025