



# PRINCIPALES ARTÍCULOS

SOBRE EQUIDAD Y REDUCCIÓN DE BRECHAS Y  
TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y  
SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES





# Capítulo VI

## Medidas para la equidad y reducción de brechas

# Jornada flexible para trabajadores con responsabilidades familiares de cuidado

Artículo  
Reforma Agosto  
**48**

## **Norma vigente:**

No modifica ninguna norma vigente y regula la jornada flexible para trabajadores con responsabilidades familiares de cuidado.

## **Reforma Marzo:**

La reforma establece la posibilidad de acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por tecnologías, con el objetivo de armonizar la vida familiar del trabajador que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos menores de edad, personas con discapacidad o con enfermedades graves.

El trabajador podrá solicitar esta jornada con la propuesta de distribución y acreditar la responsabilidad a su cargo. La solicitud será evaluada por el empleador quien deberá dar respuesta en un término máximo de cinco (5) días hábiles con la aprobación, negación o nueva propuesta y proceso para la implementación.

## **Reforma Agosto:**

Se mantiene la disposición y el cambio más relevante es que el término para dar respuesta por parte del empleador se amplía a 10 días hábiles.

# Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.

Artículo  
Reforma Agosto

49

## **Norma vigente:**

El artículo 7 de la Ley 2297 de 2023 establece la posibilidad de la jornada flexible, mediante trabajo en casa o trabajo remoto, para el trabajador que deba cumplir horario y que sea cuidador de un familiar en primer grado de consanguinidad con discapacidad, sin afectar el cumplimiento de sus funciones.

## **Reforma Marzo:**

El artículo no se consagró en el texto de marzo.

## **Reforma Agosto:**

Nueva disposición de la reforma que modifica el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023 y que establece que a la jornada flexible podrá acceder el trabajador que deba cumplir horario y que sea cuidador de un familiar con discapacidad, sin importar el grado de consanguinidad.

Además, indica el artículo que la jornada flexible podrá tener diferentes modalidades de trabajo a distancia, como el trabajo a domicilio y teletrabajo, previo acuerdo con el empleador y con la certificación de la calidad de cuidador.

Se mantiene la disposición respecto de la no afectación de las funciones.

# Licencia de Paternidad

Artículo  
Reforma Agosto  
**50**

## **Norma vigente:**

El párrafo 2 del artículo 236 del CST establece que el padre tiene derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad y que opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente y para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia es el Registro Civil de Nacimiento que deberá presentarse a la EPS dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

La licencia se ampliará en una semana por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la ley, sin que pueda superar las cinco (5) semanas.

Se establece que la metodología de medición de la tasa de desempleo será definida por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación.

Por último, se autoriza al Gobierno aplicar lo establecido en este párrafo para el caso de los niños prematuros.

# Licencia de Paternidad

Artículo  
Reforma Agosto  
**50**

## Reforma Marzo:

La reforma pretende aumentar a 12 semanas la licencia de forma progresiva hasta 2025, así:

Entrada en vigencia de la ley: 5 semanas.

2024: 8 semanas.

2025: 12 semanas.

Se mantiene la disposición sobre la aplicación de la licencia para los hijos nacidos del cónyuge, de la compañera permanente y para el padre adoptante.

Se mantienen las disposiciones respecto del soporte y el pago de la licencia.

## Reforma Agosto:

Se mantiene la disposición de aumentar la licencia de paternidad hasta 12 semanas, pero el cambio más importante es que la aplicación total será en el 2026 y la progresividad será de la siguiente manera:

2024: 8 semanas.

2025: 10 semanas

2026: 12 semanas.

Se establece que la licencia operará por el nacimiento o adopción de hijos.

Se mantiene la disposición sobre el soporte válido que corresponde con el Registro Civil de Nacimiento y se agrega el Registro Civil del menor entregado en adopción por parte del ICBF o la institución autorizada, respetando el plazo de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento o adopción del menor. Dicho soporte deberá ser entregado a la EPS o la entidad que haga sus veces.

Por último, se dispone que será reconocida la licencia de forma proporcional a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación y en los casos de adopción por un periodo no inferior a 9 meses.

# Licencia de maternidad y paternidad en parejas adoptantes del mismo sexo

Artículo  
Reforma Agosto

51

## **Norma vigente:**

No modifica ninguna norma vigente y se crea la licencia de maternidad y paternidad en parejas adoptantes del mismo sexo.

## **Reforma Marzo:**

El artículo no se consagró en el texto de marzo.

## **Reforma Agosto:**

Nueva disposición de la reforma que establece que las parejas adoptantes del mismo sexo definirán quien de ellos gozará de la licencia de paternidad y maternidad, en las condiciones previstas para las familias hetero parentales adoptantes.

Se resalta que, esta nueva disposición desarrolla lo señalado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-415 de 2022.

# Obligaciones especiales del empleador

Artículo  
Reforma Agosto

52

## **Norma vigente:**

El artículo 57 de CST establece las obligaciones especiales para el empleador.

## **Reforma Marzo:**

La reforma incluye la definición de calamidad doméstica como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

Se incluyen nuevas situaciones para la concesión de licencias:

- Citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluso cuando la trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticado.
- Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos (as) o menores miembros del núcleo familiar.

# Obligaciones especiales del empleador

Artículo  
Reforma Agosto  
**52**

## Reforma Agosto:

La disposición de las nuevas causales para la concesión de licencias se mantiene sin cambios en el texto de agosto, en el artículo 18.

Por su parte, el artículo 52 del texto de agosto adiciona los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 es decir, incluye cinco (5) nuevas obligaciones para el empleador, las cuales tienen que ver con:

- Implementar ajustes para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad e implementar ajustes 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.
- Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, para eliminar cualquier barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios PDET y ZOMAC, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.
- Atender las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.
- Otorgar 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. Además, la obligación de comunicar a la trabajadora los cargos que estén habilitados para optar por la reubicación.
- Para las empresas de 50 a 100 trabajadores se crea la obligación de contratar o mantener contratados, al menos un (1) trabajador con discapacidad. Para las empresas de 101 o más, dos (2) trabajadores. Las personas con discapacidad deberán contar con certificación expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Por último, se establece que el Ministerio de Trabajo llevará un registro de los contratos celebrados con personas con discapacidad que deberán ser registrados por el empleador dentro de los 15 días siguientes a su celebración.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a sanción en cabeza de las autoridades de IVC, de conformidad con la Ley 1610 de 2023.



## Capítulo VII

Medidas para la transición justa  
hacia economías y sociedades  
ambientalmente sostenibles

# Modalidades de Trabajo a distancia

Artículo  
Reforma Agosto

57

## **Norma vigente:**

El artículo 89 del CST establece que hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador.

## **Reforma Marzo:**

El artículo no se consagró en el texto de marzo.

# Modalidades de Trabajo a distancia

Artículo  
Reforma Agosto  
**57**

## Reforma Agosto:

Nueva disposición de la reforma que regula las modalidades de trabajo a distancia: Trabajo a domicilio y Teletrabajo:

**1. Trabajo a domicilio:** Corresponde con la definición de contrato de trabajo del artículo 89 del CST.

**2. a). Teletrabajo:** Se define como una forma organizacional laboral que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, para el desempeño de actividades remuneradas utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede tener las siguientes formas:

- **Teletrabajo autónomo:** En esta forma el teletrabajador puede escoger el lugar de trabajo (su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) y solo acudirá a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- **Teletrabajo móvil:** En esta forma el teletrabajador no tiene un lugar de trabajo establecido.
- **Teletrabajo suplementario o híbrido:** En esta forma los teletrabajadores laboran alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal. Esta forma requiere de flexibilidad organizacional y responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación de resultados.
- **Teletrabajo Transnacional:** En esta forma los teletrabajadores laboran desde otro país y será responsabilidad del trabajador tener su situación migratoria regular, cuando aplique, y será responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador se hará también cargo de las prestaciones económicas, en caso de que no sea posible ampararlas por parte del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

**b). Teletrabajador:** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y por fuera de la empresa a la que le presta sus servicios.

# Auxilio de conectividad en reemplazo del auxilio de transporte

Artículo  
Reforma Agosto

58

## Norma vigente:

No se modifica ninguna norma vigente, no obstante, esta fue una medida aplicada en la pandemia ocasionada por el COVID-19, esto mediante el Decreto legislativo 771 de 2020.

## Reforma Marzo:

El artículo no se consagró en el texto de marzo.

## Reforma Agosto:

Nueva disposición de la reforma que dispone que el empleador deberá otorgar un auxilio de conectividad a los teletrabajadores que devenguen hasta menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

Para los teletrabajadores que devenguen más de dos (2) SMLMV, de mutuo acuerdo con el empleador se podrá fijar el costo del auxilio mensual, para costear el costo de la conectividad o su exoneración.

# Auxilio compensatorio

de costos de valor de internet y valor de energía para las modalidades de trabajo a distancia

Artículo  
Reforma Agosto

59

## Norma vigente:

El artículo 7 de la Ley 1221 de 2008 creó el registro de teletrabajadores, que deberá informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal.

## Reforma Marzo:

El artículo no se consagró en el texto de marzo.

## Reforma Agosto:

Nueva disposición de la reforma que dispone que los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, valor de internet y desplazamientos ordenados por él para desempeñar sus funciones.

Además, que el empleador y el trabajador fijarán, de mutuo acuerdo, el auxilio mensual que compensará los costos de internet y el valor de la energía.

# Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia

Artículo  
Reforma Agosto  
**60**

## Norma vigente:

No modifica ninguna norma vigente.

## Reforma Marzo:

El artículo no se consagró en el texto de marzo.

## Reforma Agosto:

Nueva disposición de la reforma que promueve la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de otras modalidades como el trabajo a distancia, así:

- **Empresas con nómina entre 20 a 50 trabajadores:** en mínimo un 5% de sus puestos de trabajo, deberán promover la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia.
- **Empresas con nómina entre 50 a 200 trabajadores:** en mínimo 10%, deberán promover la transición a las diferentes modalidades de trabajo a distancia.
- **Empresas con nómina a partir de 201 trabajadores:** en mínimo 15%, deberán promover la transición a las modalidades de trabajo a distancia.

Se establece también una gradualidad para la implementación de este artículo:

- **De forma optativa:** en el primer semestre de entrada en vigencia de la presente ley.
- **De forma obligatoria:** a partir del segundo semestre de entrada en vigencia de la ley.

Las empresas podrán exonerarse cuando justifiquen ante el Ministerio de Trabajo la imposibilidad de la implementación.

Las empresas deberán remitir a las organizaciones sindicales la propuesta de implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia y estas tendrán un plazo máximo de 20 días hábiles para pronunciarse frente a la misma.

# Protección laboral ante la automatización de actividades

Artículo  
Reforma Agosto

61

## Norma vigente:

No modifica ninguna norma vigente.

## Reforma Marzo:

La reforma establece que tendrán derecho los trabajadores que ocupan cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, previa consulta con las organizaciones sindicales, a las siguientes opciones:

1. Ser reconvenidos laboralmente, al menos durante 6 meses anteriores a la automatización o modernización que implique la terminación del puesto de trabajo, mediante la incorporación a rutas y programas de formación para el trabajo conforme a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo.
2. Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo.
3. Si fuera imposible la reubicación laboral, después de contempladas las anteriores acciones, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos.
4. Si se autoriza el despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización por terminación unilateral sin justa causa (Art. 64 CST).
5. La persona integrará la ruta de empleabilidad del Servicio Público del Empleo.

Por último, se establece que el Ministerio reglamentará un seguro de desempleo por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.

## Reforma Agosto:

Se mantiene la disposición en su totalidad y el único cambio a resaltar es que se establece que el Ministerio de Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante el seguro de desempleo por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.

# Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética

Artículo  
Reforma Agosto

# 62

## **Norma vigente:**

No modifica ninguna norma vigente.

## **Reforma Marzo:**

La reforma establece que toda empresa que realice explotación minera o petrolera debe contar con un plan de cierre para efectos laborales que deberá ser concertado y consultado con el Ministerio de trabajo, que incluya:

1. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el cierre, renuncia o cambio de operación por parte de las empresas.
2. Ruta de reconversión laboral de los trabajadores cuyos contratos de trabajo puedan ser terminados.
3. Posibilidades de reubicación laboral o condiciones para las desvinculaciones, o en su defecto planes de retiro voluntarios.
4. Financiación de un fondo que garantice el pago de la cotización a la seguridad social por el lapso que acuerden las partes y de diversificación económica para extrabajadores que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria.

# Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética

Artículo  
Reforma Agosto

# 62

## Reforma Agosto

Se mantiene la disposición con cambios. Primero, se establece que toda empresa que realice explotación minera, petrolera y de 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 operaciones o actividad, debe contar con un plan de cierre y protección de derechos laborales para los trabajadores afectados.

El plan deberá ser concertado y construido con los trabajadores y las organizaciones sindicales y aprobado por el Ministerio del Trabajo.

Este plan deberá incluir además de lo dispuesto en el texto de marzo, lo siguiente:

- Continuidad en la afiliación y cotización a la seguridad social durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.
- Las personas integrarán la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.
- Medidas de reparación social y ambiental dirigidas a compensar los efectos de la actividad minero-energética ocasionados por la empresa. Estas deberán ser socializadas y contarán con participación para tener en cuenta los componentes de la responsabilidad social empresarial y debida diligencia.

Por último, se adiciona al artículo una disposición relativa a que en caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de las empresas contratistas que se vieran afectadas.