



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXV - Nº 103

Bogotá, D. C., viernes, 13 de febrero de 2026

EDICIÓN DE 23 PÁGINAS

DIRECTORES:

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariassenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NÚMERO 504 DE 2025 CÁMARA

por medio de la cual se crea el contrato y jornal agropecuario, se promueve la formalización y la protección integral del trabajo rural, y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D. C., 16 de diciembre de 2025

Doctor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

Secretario General

Cámara de Representantes

Ciudad

Referencia. Radicación del Proyecto de Ley número 504 de 2025 Cámara, por medio de la cual se crea el contrato y jornal agropecuario, se promueve la formalización y la protección integral del trabajo rural, y se dictan otras disposiciones.

Respetado Secretario,

En uso de las facultades conferidas en la Constitución Política y la Ley 5ª de 1992, nos permitimos presentar a consideración de la honorable Cámara de Representantes el proyecto de ley, *por medio de la cual se crea el contrato y jornal agropecuario, se promueve la formalización y la protección integral del trabajo rural, y se dictan otras disposiciones.*

Cordialmente,

Antonio Sanguino Pérez
MINISTRO DEL TRABAJO

Martha Viviana Carvajalino Villegas
MINISTRA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

Jaime Daniel
Pedro Villalaz Vaca

Alfredo Mondragón

María J. Carras
Florencia P. C.

David R. R.

PROYECTO DE LEY NÚMERO 504 DE 2025 CÁMARA

por medio de la cual se crea el contrato y jornal agropecuario, se promueve la formalización y la protección integral del trabajo rural, y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto la creación del contrato y jornal agropecuario en las actividades agrícolas, pecuarias, pesqueras, acuícolas, forestales y afines, mediante la adopción de disposiciones orientadas a promover la formalización y fortalecer la protección del trabajo rural, garantizar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras del campo y establecer mecanismos que contribuyan a la productividad, sostenibilidad y dignificación de las personas trabajadoras del sector.

Artículo 2º. Principios. Además de los principios consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política, el contrato y jornal agropecuario, se regirán por los siguientes principios:

- **Equidad de Género:** En la aplicación e interpretación de esta ley se reconocerá el aporte fundamental de las mujeres rurales en las actividades agropecuarias, pesqueras, acuícolas, forestales y afines, así como las cargas de trabajo no remunerado que asumen. En consecuencia, deberán adoptarse medidas que promuevan la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo formal, el fortalecimiento de la protección social y la participación efectiva en los procesos productivos rurales.
- **Enfoque Diferencial:** Las relaciones laborales que se rigen a partir del contrato y jornal agropecuario deben reconocer las características étnicas, culturales y etarias de las poblaciones rurales, adoptando medidas para el acceso, permanencia y protección efectiva de quienes enfrentan mayores barreras para su vinculación.
- **Favorabilidad:** En caso de conflicto entre esta y otras normas aplicables, o surja duda en su interpretación, deberá aplicarse la disposición o el sentido que resulte más favorable para el trabajador agropecuario, garantizando la protección efectiva de sus derechos.
- **Derechos de la población campesina y demás personas que trabajan en el campo:** En la aplicación e interpretación de esta ley, además de las normas laborales vigentes, se deberán observar las disposiciones constitucionales y legales relativas a los derechos de la población campesina, en especial lo establecido en los artículos 64 y 65 de la Constitución. Igualmente, se tendrá en cuenta lo previsto en la Declaración de los Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que Trabajan en las Zonas Rurales adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en lo que resulte pertinente.

Artículo 3º. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se adoptan las siguientes definiciones:

- **Actividad de producción agraria primaria:** Se entiende por producción agraria primaria las actividades agropecuarias, pesqueras, acuícolas, forestales y afines, orientadas a la explotación y aprovechamiento de recursos naturales renovables, incluyendo, entre otras, la siembra, cultivo, la cosecha y postcosecha,

la cría y manejo de animales, la pesca, la acuicultura y la silvicultura.

- **Actividad de transformación agraria primaria:** Se entiende por transformación agraria primaria la modificación de la materia prima extraída de la naturaleza de origen vegetal o animal, que no han sido sometidas a procesos industriales de transformación para producir productos elaborados o semielaborados.
- **Agricultura Campesina, Familiar, Étnica y Comunitaria (ACFEC):** Es un sistema de producción agropecuaria, pesquera, acuícola, forestales y afines, de base familiar, asociativa o comunitaria que se estructura a partir del trabajo directo de población campesina, indígena, negra, afrodescendiente, raizal y palenquera; que se orienta al autoconsumo, al mercado local y a la subsistencia.
- **Empleador Agropecuario:** Es la persona natural o jurídica que vincula a uno o más trabajadores agropecuarios para la ejecución de actividades de producción o transformación agraria primaria, mediante una relación laboral subordinada y a cambio de una remuneración en dinero o en especie.
- **Empresas agroindustriales:** Es una empresa de naturaleza pública, privada o mixta, que articula de forma permanente actividades de producción primaria con procesos de transformación, conservación y comercialización de bienes agrícolas, combinando prácticas del sector rural con métodos industriales y logísticos orientados a generar valor agregado a escala productiva. Dispone de organización empresarial formal, capacidad de inversión y encadenamientos productivos.
- **Trabajo estacional:** Es aquel que se desarrolla de manera recurrente y periódica en el tiempo, determinado por ciclos productivos propios de las actividades de producción agropecuaria, pesquera, acuícola, forestal y afines, cuya demanda de mano de obra aumenta o disminuye según la época del año.
- **Trabajo Transitorio:** Es aquel que se desarrolla por un lapso determinado y no periódico, para atender necesidades temporales, excepcionales o extraordinarias en el desarrollo de actividades de producción y transformación agraria primaria, sin que dependa de los ciclos propios de la actividad productiva ni implique recurrencia anual o periódica en la demanda de mano de obra.
- **Trabajador Agropecuario:** Es la persona natural que, en el marco de las actividades de producción y transformación agraria primaria, presta sus servicios laborales de manera personal a un empleador agropecuario, bajo relación de dependencia o subordinación a cambio de una remuneración en dinero o en especie.

Artículo 4°. *Ámbito de aplicación.* La presente ley regula exclusivamente las relaciones laborales que se desarrollen en actividades de producción y transformación agraria primaria, siempre que dichas actividades requieran trabajo de carácter estacional o transitorio, asociado a factores biológicos y climáticos propios de determinadas cadenas productivas del sector rural.

No serán objeto de esta ley las actividades de producción y transformación agraria primaria que, por la naturaleza de su proceso productivo, operen de manera permanente, continua y estable, sin depender de ciclos estacionales que justifiquen la contratación por jornal o tiempo parcial. Estas relaciones laborales les serán aplicables las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones laborales vigentes.

Así mismo, quedan excluidas las actividades que se desarrollan en el marco de la Agricultura Campesina, Familiar, Étnica y Comunitaria, las relaciones laborales en la que el empleador sea una empresa agroindustrial o las actividades de transformación, comercialización, distribución, logística o transporte y demás servicios conexos que no correspondan a actividades de producción y transformación agraria primaria.

Parágrafo. En los aspectos no regulados por la presente ley, se aplicarán las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y demás normas laborales y de seguridad social que la complementen o modifiquen y la jurisprudencia vigente en materia de protección laboral y formalización rural, y en todo caso la que le sea más favorable.

CAPÍTULO II

Contrato y jornal agropecuario

Artículo 5°. *Contrato Agropecuario.* Adiciónese el Capítulo VII al TÍTULO III de la Primera Parte del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“Capítulo VII. Trabajadores agropecuarios

Artículo 103 A *Contrato laboral agropecuario.* *El contrato agropecuario es una modalidad especial del contrato de trabajo mediante el cual una persona natural, denominada trabajador o trabajadora agropecuaria, presta servicios personales, subordinados y remunerados para la ejecución de actividades de producción y transformación agraria primaria. Este comprende actividades transitorias o estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada.*

Parágrafo 1°. *La persona trabajadora agropecuaria que labore en actividades estacionales o de temporada, tendrá derecho preferente para volver a ser contratado en la siguiente temporada o estación, siempre y cuando el trabajador o trabajadora haya realizado sus labores conforme a las necesidades del servicio o que el mismo sea requerido.*

Parágrafo 2°. *Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de seis*

(6) meses continuos para el mismo empleador, se entenderá estipulado el contrato de trabajo a término indefinido regulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando el contrato laboral agropecuario no cumpla las condiciones y requisitos mencionados en la presente ley, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

Artículo 6°. *Modalidades de duración.* El contrato de trabajo agropecuario podrá celebrarse a término fijo, por obra o labor determinada, o para jornadas discontinuas según lo requiera la actividad de producción y transformación agraria primaria.

Artículo 7°. *Garantías mínimas del contrato laboral agropecuario.* Independientemente del tipo de jornada de trabajo pactada, el empleador agropecuario deberá garantizar:

1. El descanso semanal remunerado;
2. Los descansos compensatorios por trabajo en días de descanso obligatorio, que puede coincidir con el domingo, y días festivos;
3. El pago de los recargos por trabajo nocturno, suplementario y en días de descanso obligatorio.
4. La adopción de pausas razonables durante la jornada para la alimentación, hidratación, recuperación y protección frente a condiciones climáticas extremas o riesgos propios del trabajo rural, en armonía con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. El tiempo de disponibilidad hace parte de la jornada de trabajo y deberá ser remunerado.

Artículo 8°. *Prohibición de tercerización e intermediación.* En el marco del contrato laboral agropecuario se prohíben esquemas de tercerización e intermediación laboral cuyo objeto principal sea el suministro de mano de obra para el desarrollo de actividades de producción y transformación agraria primaria del beneficiario.

Cuando se utilicen figuras de intermediación, asociación, contratación de servicios, cooperativas u otras modalidades que en la realidad encubran relaciones de trabajo subordinado para la ejecución de actividades agropecuarias propias del empleador beneficiario, se presumirá la existencia de un contrato laboral agropecuario directo entre la persona trabajadora y dicho beneficiario. En tal caso, el beneficiario asumirá la totalidad de las obligaciones laborales, prestacionales y de seguridad social, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria o subsidiaria de los terceros intervinientes, conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo adicionan o modifiquen.

Artículo 9°. *Jornal agropecuario.* Adiciónese el artículo 103 B al Capítulo VII del Título III de la primera parte del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 103 B. Jornal agropecuario. Créase la modalidad especial de jornal agropecuario para remunerar el contrato laboral agropecuario. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como, primas, cesantías e intereses a las cesantías sin incluir las vacaciones ni el auxilio de transporte cuando haya lugar a este.

La persona trabajadora agropecuaria disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII de la Primera Parte del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

Cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1º. En ningún caso el jornal agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente, más el factor prestacional, el cual no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía.

Parágrafo 2º. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario y deberá ser remunerado adicionalmente conforme a la legislación vigente.

Parágrafo 3º. La modalidad de jornal agropecuario requiere pacto expreso entre las partes, el cual deberá incorporarse al contrato de trabajo, incluyendo la periodización del pago, estimación del factor prestacional y la determinación expresa de la remuneración en dinero y en especie, cuando estos se acuerden entre las partes.

El jornal agropecuario deberá pagarse por cada día efectivamente trabajado, salvo acuerdo más favorable para la persona trabajadora. El pago podrá realizarse en forma diaria, semanal o quincenal, pero en ningún caso podrá exceder la periodicidad prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 10. Salario en especie en el jornal agropecuario. Adiciónese el artículo 103 D al Capítulo VII del Título III de la Primera Parte del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 103 D. Salario en especie en el jornal agropecuario. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba la persona trabajadora agropecuaria como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación o habitación que el empleador suministra al trabajador o a su familia.

Esta modalidad debe pactarse expresamente en el contrato laboral agropecuario sin que su valor supere el treinta (30%) del salario. A falta de estipulación, se entenderá que todo el salario es remunerado en dinero.

Artículo 11. Garantías de vivienda digna para el trabajador agropecuario. Cuando el empleador requiera que la persona trabajadora agropecuaria resida en el lugar de trabajo, ya sea sola o junto con su familia, deberá suministrarle una vivienda digna que garantice los servicios públicos esenciales disponibles en el territorio, así como condiciones locativas adecuadas y seguras.

La vivienda suministrada podrá ser considerada salario en especie conforme al artículo 129 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que su valor supere el treinta por ciento (30%) del salario, excluido el factor prestacional.

El empleador agropecuario será responsable de las reparaciones necesarias y locativas, y deberá garantizar condiciones básicas de seguridad y salud en el trabajo en las áreas habitadas por la persona trabajadora agropecuaria y su familia, de acuerdo con lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con las particularidades ambientales, geográficas y productivas del entorno rural.

CAPÍTULO III

Seguridad social y protección laboral

Artículo 12. Afiliación al Sistema de Seguridad Social. La afiliación y cotización de las personas con contrato laboral agropecuario se realizará en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30%.

El pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales se realizará a través de la planilla integrada de liquidación de aportes PILA, en todo caso el ingreso base de cotización no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual legal vigente, por un período mínimo de un mes.

El empleador agropecuario será responsable de realizar las afiliaciones, garantizar la continuidad en la protección, efectuar los aportes correspondientes y adoptar las medidas necesarias para prevenir la evasión o elusión de las obligaciones en materia de seguridad social. En ningún caso la naturaleza estacional o transitoria de las labores agrarias podrá implicar una reducción de derechos, la pérdida de la afiliación o una disminución en el acceso efectivo a los sistemas de protección social.

Artículo 13. Permanencia en el Régimen Subsidiado de Salud. De conformidad con el parágrafo 1º del artículo 65 de la Ley 2466 de 2025, las personas trabajadoras agropecuarias vinculadas mediante contrato laboral agropecuario podrán mantener su afiliación al Régimen Subsidiado de Salud como mecanismo de protección social para la superación de la pobreza. En caso de que las actividades realizadas superen los seis (6) meses continuos para el mismo empleador, el trabajador o trabajadora deberá ser inscrita en el régimen contributivo de salud.

El empleador deberá realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral por períodos inferiores a un mes conforme a la normatividad vigente, sin que la permanencia temporal en el régimen subsidiado pueda interpretarse como exención o reducción de sus obligaciones.

Artículo 14. Cotización proporcional. Cuando el ingreso mensual total por concepto de jornal agropecuario sea inferior al salario mínimo mensual legal vigente, la cotización al Sistema de Seguridad Social Integral podrá realizarse en proporción al ingreso realmente devengado, en los términos previstos en la Ley 2466 de 2025 y la Ley 2381 de 2024 y demás normas aplicables, sin que se realice la cotización por debajo del salario mínimo mensual legal vigente.

El tiempo cotizado se computará en semanas proporcionales, conforme al mecanismo de cotización por días y por tiempo parcial establecido por la legislación vigente para trabajadores dependientes con ingresos inferiores al salario mínimo. En todo caso, la modalidad de cotización proporcional tendrá como finalidad promover la formalización laboral, garantizar la continuidad en la protección social, facilitar la acumulación de semanas para pensiones y ampliar la cobertura del Sistema de Seguridad Social Integral en el trabajo rural.

Artículo 15. Protección social y compatibilidad con programas sociales. La vinculación laboral prevista en esta ley no afectará la clasificación en el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (Sisbén) ni generará incompatibilidad con la continuidad o acceso a programas sociales, subsidios o transferencias del Gobierno nacional, siempre que se cumplan los requisitos establecidos para cada programa.

Artículo 16. Participación de las Cajas de Compensación Familiar. Las Cajas de Compensación Familiar deberán diseñar y ejecutar mecanismos que amplíen la cobertura y el acceso a los servicios del Sistema del Subsidio Familiar para los trabajadores y trabajadoras agropecuarias vinculados formalmente.

Estas estrategias deberán considerar las particularidades territoriales del sector rural, promover el acceso a programas de bienestar, recreación, educación, capacitación y subsidios aplicables, e implementar modalidades de prestación cercanas y adecuadas a la realidad de las zonas rurales.

Parágrafo. La Superintendencia del Subsidio Familiar y el Ministerio del Trabajo realizarán el seguimiento a la implementación progresiva de estas medidas.

CAPÍTULO IV

Sistema de información, inspección, vigilancia y control

Artículo 17. Registro de trabajadores agropecuarios. Todo empleador agropecuario deberá inscribir y mantener actualizada la información de sus trabajadores y trabajadoras agropecuarias en el Registro único laboral o en el sistema unificado que

para tal efecto establezca el Ministerio del Trabajo, el cual deberá permitir la identificación, trazabilidad y verificación de las relaciones laborales en el sector agrario. El registro deberá incluir como mínimo: la identidad de la persona trabajadora, el tipo y duración del contrato, la jornada, el jornal pactado y las afiliaciones al Sistema de Seguridad Social.

Parágrafo 1º. El Ministerio del Trabajo, dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, desarrollará y pondrá en funcionamiento el Registro para las personas trabajadoras agropecuarias, garantizando su interoperabilidad con los sistemas de información laboral y de protección social existentes.

Parágrafo 2º. El Ministerio del Trabajo priorizará la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de esta obligación de registro como criterio para la programación de visitas en zonas rurales, y podrá articular dicha información con la UGPP para la verificación y fiscalización de aportes al Sistema de Protección Social.

Parágrafo 3º. La omisión de registro por parte del empleador constituirá una infracción administrativa sancionable conforme al artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 4º. Las personas trabajadoras del sector agrario podrán reportar información sobre sus condiciones de trabajo ante el Ministerio del Trabajo, como mecanismos complementación de verificación y prevención de la informalidad rural.

Artículo 18. Registro del jornal agropecuario. Todo empleador agropecuario deberá llevar un registro diario o semanal del trabajo y del valor del jornal agropecuario pagado, incluyendo jornada, labores realizadas, pagos en dinero y en especie y aportes a la seguridad social.

Esta información deberá mantenerse durante mínimo cinco (5) años y estará a disposición del Ministerio del Trabajo y de la UGPP para efectos de inspección, vigilancia y control.

Artículo 19. Inspección, Vigilancia y Control. El Ministerio del Trabajo y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) ejercerán de manera coordinada las funciones de inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales, de seguridad social y parafiscales derivadas del contrato laboral agropecuario regulados en la presente ley.

El Ministerio del Trabajo, en articulación con el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, adoptará una guía técnica de inspección del trabajo rural para el Contrato y el Jornal Agropecuario.

Para estos efectos, el Ministerio del Trabajo actuará en observancia de las competencias y atribuciones de inspección, vigilancia y control contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo y en la Ley 1610 del 2013 y las normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan, priorizando la inspección laboral en zonas rurales y en actividades propias de la cadena de producción primaria agropecuaria.

CAPÍTULO IV

Disposiciones finales

Artículo 20. Promoción de la contratación formal en el sector agropecuario. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, adoptará medidas que incentiven la formalización laboral en las actividades agropecuarias, pesqueras, acuícolas, forestales y afines.

Artículo 21. Reglamentación. El Gobierno nacional reglamentará esta ley dentro de los doce (12) meses siguientes a su entrada en vigencia.

Artículo 22. Vigencia y Derogatorias. La presente ley rige a partir de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.



Trabajo

Antonio Sanguino Páez

MINISTRO DEL TRABAJO



Agricultura

Martha Viviana Carvajalino Villegas

MINISTRA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL

JAIME DAUL SALAZAR

Pedro Suárez Verca

Emes

Andrés Cárdenas

Alfreda Mondragón

Cristóbal Carab

Andrés Cárdenas

Andrés Cárdenas

Andrés Cárdenas

Andrés Cárdenas

Andrés Cárdenas

Andrés Cárdenas

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PROYECTO DE LEY NÚMERO 504 DE 2025

CÁMARA

por medio de la cual se crea el contrato y jornal agropecuario, se promueve la formalización y la protección integral del trabajo rural, y se dictan otras disposiciones.

1. Objeto del proyecto

El presente proyecto de ley tiene como propósito regular el contrato especial laboral agropecuario y el jornal agropecuario, estableciendo disposiciones integrales orientadas a promover la formalización y fortalecer la protección del trabajo rural en Colombia. Para ello, se desarrollan normas que precisan las condiciones de vinculación laboral en las actividades del sector, que garanticen los derechos fundamentales de las personas trabajadoras rurales y su vinculación al Sistema de Seguridad Social Integral y con los instrumentos de protección social existentes.

La iniciativa desarrolla y materializa los lineamientos previstos en la Ley 2466 de 2025, especialmente en lo relacionado con la protección

del trabajo de las mujeres rurales, la formación para el trabajo agrario, la permanencia en el régimen subsidiado de salud para personas trabajadoras en condiciones de vulnerabilidad y la implementación de mecanismos de cotización parcial como herramientas para avanzar en la formalización progresiva.

Además, el proyecto contribuye a armonizar el régimen laboral colombiano con las recientes modificaciones constitucionales que reconocen a la población campesina como sujeto de especial protección constitucional, dotado de un conjunto de derechos específicos orientados a garantizar su dignidad, bienestar y participación efectiva en la vida económica y social del país. Esta adecuación no solo responde al mandato contenido en los artículos 64 y 65 de la Constitución Política, sino que también atiende estándares internacionales, como la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y de Otras Personas que Trabajan en las Zonas Rurales de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Con esta propuesta normativa, el Gobierno nacional, a través del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, reitera su compromiso con el campesinado y con todas las personas trabajadoras del campo, reconociendo su aporte esencial para la vida, la economía, la soberanía alimentaria y el desarrollo del país. El objetivo es avanzar, de manera decidida y responsable, en la construcción de reglas claras, justas y acordes con la realidad rural, que dignifiquen el trabajo, promuevan condiciones laborales justas, amplíen la formalidad y fortalezcan las condiciones que permitan vivir y laborar con mayor seguridad y estabilidad.

Este proyecto no solo ordena y protege el trabajo rural: expresa la convicción de que el desarrollo nacional se construye garantizando derechos en el sector que sostiene nuestra alimentación, nuestra cultura territorial y nuestras rutas hacia la paz.

2. Contexto y diagnóstico del trabajo agropecuario en Colombia

2.1. Importancia del sector agropecuario en el empleo y la economía

El sector agropecuario es hoy uno de los principales motores de empleo del país. Datos recientes del DANE, difundidos por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y la Unidad de Planificación Rural Agropecuaria (UPRA), señalan que en julio de este año la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca alcanzó 3,4 millones de personas ocupadas¹, la mejor cifra de ocupación de los últimos ocho años, mientras que el conjunto del sector rural llegó a 4,9 millones de ocupados², máximo histórico para ese mes desde 2001.

¹ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). *Boletín técnico: Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Julio de 2025. Mercado laboral* [en línea]. Bogotá, D. C.; 2025

² DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). *Boletín técnico: Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Mercado laboral de la población campesina. Mayo-julio 2025* [en línea]. Bogotá, D. C.; 2025.

Los resultados de la caracterización de la población trabajadora rural realizada por el Ministerio del Trabajo y la Universidad Nacional de Colombia³ confirma una segmentación muy marcada entre el empleo formal y el resto de las ocupaciones en la ruralidad. A partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, se reporta que, mientras en el área urbana la población informal es del 68,6 %, en la zona rural asciende al 88,2 %, siendo la agricultura, ganadería, caza y actividades conexas la principal fuente de ocupación (alrededor del 59,2% de la población rural ocupada). Menos del 40% de las personas trabajadoras rurales contribuye a pensión y riesgos laborales; en promedio, solo el 3% de quienes se encuentran en la informalidad rural está afiliado a una administradora de riesgos laborales, frente al 95,7 % de los trabajadores rurales formales.

El mismo estudio estima que únicamente el 29,4% de las y los trabajadores rurales estaría vinculado a la economía formal (25,5% como obreros o empleados de empresa, 2,3% como empleadores y 1,6% como trabajadores del gobierno), de modo que cerca del 70% permanece en la informalidad. Esta realidad se acompaña de una fuerte dependencia de transferencias públicas: el 84,7% de los hogares rurales recibe al menos un subsidio estatal, lo que confirma la fragilidad de los ingresos laborales y la necesidad de articular cualquier esquema de formalización con los instrumentos de protección social ya existentes.

En el plano de las condiciones de vida, el informe retoma los hallazgos de la Misión para la Transformación del Campo y de la Contraloría General de la República: cerca del 30,4% de la población del país habita en zonas rurales y rurales dispersas, y de cada 100 personas que viven en el campo, 39 se clasifican como pobres. Para 2018, el 18,1% de la población rural se encontraba en pobreza extrema. Un estudio previo sobre pobreza rural ligado al ingreso mostró que el 79,7% de la población rural no recibe recursos suficientes para financiar una canasta básica de satisfactores mínimos, y que el 45,9% de la población pobre rural se sitúa en pobreza extrema, lo que se agrava por la baja vinculación a sistemas de salud, pensiones y otros componentes de la seguridad social.

Desde la perspectiva educativa y de capital humano, la caracterización evidencia que el 45% de las personas ocupadas en la ruralidad solo alcanza educación básica primaria y que el 89% no accede a educación superior. En promedio, la población trabajadora rural presenta menos de ocho años de escolaridad, con deserciones tempranas en la educación secundaria. Estas limitaciones educativas se asocian con inserciones laborales en actividades intensivas en trabajo, con baja remuneración y

alta precariedad, y refuerzan la necesidad de que la política de formalización rural se acompañe de estrategias de formación y cualificación pertinentes.

El documento también subraya la persistencia de brechas de género en el trabajo rural. Con base en el Censo Nacional Agropecuario y la GEIH, se señala que solo el 36,4% de los productores agropecuarios son mujeres y que se mantiene una diferencia de alrededor de 35 puntos porcentuales en la tasa global de participación entre hombres y mujeres rurales. Las mujeres registran tasas de ocupación significativamente menores y tasas de desempleo mayores, asumen dobles y triples jornadas al combinar labores productivas, trabajo doméstico y actividades de cuidado, y con frecuencia desarrollan actividades agrícolas o de apoyo a la producción sin reconocimiento como trabajo remunerado ni acceso a derechos laborales y prestacionales. Estos datos muestran que el campo no solo es estratégico para la seguridad alimentaria y el desarrollo económico, sino que es uno de los mayores generadores de empleo del país. Sin embargo, esta relevancia contrasta con la persistencia de patrones de precariedad e informalidad que justifican la adopción de un régimen laboral rural específico.

2.2. Informalidad estructural, baja protección social y estacionalidad del sector rural

Pese a los avances en ocupación, la informalidad laboral en las zonas rurales se mantiene por encima del 80% de la población ocupada en centros poblados y rural disperso, muy por encima de la tasa nacional de informalidad (alrededor del 56%)⁴.

La caracterización de la mano de obra agropecuaria elaborada por la SAC⁵ muestra que:

El 56,3% de las personas ocupadas en el sector son trabajadores por cuenta propia. El 28% trabaja sin remuneración: 23% en empresas o negocios de otros y 5% como trabajadores familiares sin pago. Apenas el 13% son obreros o empleados de empresas particulares, y el 4% son patrones o empleadores.

En materia de protección para la vejez, la situación es aún más crítica: el 90,4% de las personas ocupadas en actividades agropecuarias no cotiza a ningún fondo de pensiones; solo el 6,2% aporta a un fondo privado y el 3,3% al régimen público, mientras que la participación en mecanismos subsidiados es marginal. En salud, aunque la cobertura supera el 94%, esta es predominantemente subsidiada (79% de los trabajadores), lo que evidencia la fragilidad contributiva del sector.

En términos de ingresos, el ingreso promedio de los trabajadores agropecuarios en 2024 se situó en 982.463 pesos mensuales, por debajo del salario

³ MINISTERIO DEL TRABAJO; UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA. *Informe final de caracterización de la población trabajadora rural colombiana*. Producto 20 del contrato interadministrativo 576 de 2023. Bogotá, D. C.; 17 mar. 2025.

⁴ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). *Boletín técnico. Empleo Informal Y seguridad social. Trimestre móvil noviembre 2024 - enero 2025*.

⁵ SOCIEDAD DE AGRICULTORES DE COLOMBIA (SAC). “Contexto mercado laboral agropecuario 2024”. *Revista Nacional de Agricultura* número 1056, marzo de 2025 [en línea]. Bogotá, D. C.; 2025.

mínimo legal; las mujeres ocupadas en el sector ganan en promedio un 16% menos que los hombres. Esta situación es aún más desfavorable para los trabajadores por cuenta propia y los jornaleros, cuyos ingresos promedio mensuales fueron de 677.688 y 525.000 pesos, respectivamente.

Estas cifras se relacionan directamente con la estacionalidad y la fragmentación de las relaciones laborales rurales: buena parte del trabajo se realiza por temporadas de siembra y cosecha, con jornadas parciales o intermitentes, para uno o varios empleadores en un mismo día o semana. El régimen laboral general, diseñado sobre relaciones continuas y permanentes en contextos urbanos, no captura adecuadamente esta realidad, lo que incentiva acuerdos verbales y la utilización de figuras civiles o comerciales que encubren verdaderas relaciones laborales.

2.3. Brechas de género, juventud rural y trabajo de cuidado en el sector rural

La Ley 2466 de 2025 reconoció de forma expresa la necesidad de proteger el trabajo de las mujeres rurales y campesinas, incluyendo la dimensión productiva, de cuidado y comunitaria, así como su acceso al sistema de seguridad social integral.

Sin embargo, diagnósticos recientes elaborados por la CEPAL⁶ evidencian que persisten profundas brechas en detrimento de mujeres y jóvenes rurales:

Las mujeres rurales representan el grupo con menor participación en el mercado laboral: solo el 40,6% está económicamente activa y apenas el 35,3% tiene empleo.

Más del 85% de mujeres y jóvenes rurales ocupados no cuentan con afiliación a pensiones ni protección social, lo que compromete seriamente su estabilidad económica a largo plazo.

La carga de trabajo no remunerado recae de manera desproporcionada sobre las mujeres rurales, que dedican casi tres veces más tiempo diario a estas labores que los hombres.

En términos de pobreza y acceso a servicios, el 46,1% de los hogares rurales encabezados por mujeres y el 42,3% de los liderados por jóvenes se encuentran en condición de pobreza monetaria; en materia de pobreza multidimensional, el 25,1% de las mujeres rurales y el 24,4% de los jóvenes rurales se encuentran en esta situación, frente a apenas el 8,3% en las ciudades. Además, el 33,4% de los hogares rurales no tiene acceso a una fuente de agua mejorada y se mantienen altas tasas de privación por eliminación inadecuada de excretas y materiales deficientes en vivienda.

Todo lo anterior confirma que la regulación específica del contrato de trabajo agropecuario debe incorporar un enfoque de género, etario y de

cuidados, que reconozca las condiciones particulares de las mujeres y de la juventud rural, así como la interdependencia entre trabajo productivo, reproductivo y comunitario.

3. Marco constitucional, legal e internacional

3.1. Constitución Política de 1991

La iniciativa se fundamenta en los siguientes mandatos constitucionales, entre otros:

- Artículo 1°. Consagra a Colombia como un Estado social de derecho, fundado en el trabajo y la dignidad humana.
- Artículo 25. Reconoce el derecho de toda persona a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- Artículo 53. Ordena expedir el estatuto del trabajo y recoge principios mínimos como la primacía de la realidad, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad a beneficios mínimos y la protección especial a los trabajadores en situación de debilidad manifiesta.
- Artículo 64. Reconoce a la población campesina como sujeto de derechos y de especial protección constitucional. Además, de establecer el deber del Estado de brindar acceso a la tierra al campesinado y trabajadores agrarios y la obligación de velar por la protección, respeto y garantía de sus derechos individuales y colectivos.
- Artículo 65. Se establece la obligación del Estado de brindar especial protección a la producción de alimentos, por lo que se deberá desarrollar integralmente de las actividades agrícolas, agroalimentarias, agroindustriales, agroecológicas, pecuarias, pesqueras, acuáticas, forestales y campesinas.

Los derechos del campesinado en Colombia son el resultado de un proceso histórico marcado por profundas transformaciones sociales y jurídicas que han buscado corregir su histórica marginación. El artículo 64 original de la Constitución de 1991 establecía un marco jurídico centrado en la necesidad de mejorar sus condiciones económicas mediante el acceso a la tierra y a servicios básicos rurales.

Posteriormente, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia ampliaron las garantías de las poblaciones campesinas. A través de diversas decisiones, ambas corporaciones desarrollaron una doctrina que reconoce la necesidad de brindar protección reforzada a esta población debido a las condiciones de vulnerabilidad y marginalización por parte del Estado. Estos pronunciamientos consolidaron avances significativos en materia de acceso a la tierra, participación, acceso a bienes e infraestructura rural, entre otros derechos, con el objetivo de lograr una igualdad material y el mejoramiento de la calidad de vida en el campo. Estas decisiones judiciales establecieron estándares obligatorios que consolidaron progresivamente al campesinado como un sujeto de especial protección.

⁶ PENAGOS CONCHA, Ángela María; OSPINA, Claudia. *Revisión de las brechas en la inclusión productiva y social de las mujeres y los jóvenes rurales en Colombia*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2024. (Estudios y Perspectivas - Oficina de la CEPAL en Bogotá, LC/TS.2024/139).

Este proceso de reconocimiento y ampliación de garantías se consolidó con la expedición del Acto Legislativo 01 de 2023, por medio del cual se reformó el artículo 64 de la Constitución Política. Esta reforma elevó al campesinado a la categoría de sujeto de especial protección constitucional y le reconoció una serie de garantías, entre las cuales se destacan:

- El reconocimiento del campesinado como sujeto de derechos y de especial protección.
- La afirmación de su particular vínculo con la tierra, centrado en la producción de alimentos y en la realización de la soberanía alimentaria.
- El reconocimiento de sus formas propias de territorialidad, así como de las condiciones geográficas, demográficas, organizativas y culturales que lo caracterizan.
- El deber estatal de promover su acceso progresivo a la propiedad de la tierra, tanto individual como asociativa.
- La valoración de sus dimensiones económica, social, cultural, política y ambiental.
- La obligación del Estado de garantizar la protección y el ejercicio efectivo de sus derechos individuales y colectivos, incorporando enfoques de género, generacional y territorial.
- El principio de igualdad y no discriminación, que reconoce que las personas campesinas gozan de los mismos derechos que cualquier otro grupo poblacional, y que deben ser protegidas frente a formas específicas de exclusión asociadas a su condición económica, social, cultural o política.

Pese a los avances en materia de reconocimiento del campesinado y sus garantías a nivel constitucional y jurisprudencial, se requiere un amplio desarrollo legal que adecúe la legislación actual a estas modificaciones normativas. Estas consideraciones han sido adoptadas por las Altas Cortes, por ejemplo, en relación con la legislación laboral, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia SL1944-2021, exhortó al Congreso de la República a actualizar la legislación laboral de conformidad con la Constitución de 1991 y los convenios internacionales del trabajo, particularmente en lo relativo a las nuevas formas de contratación y a sectores históricamente desprotegidos. Citando el resuelve de la mencionada decisión:

TERCERO: EXHORTAR al Congreso de la República para que en desarrollo del artículo 53 de la Constitución Política profiera la ley o leyes que incumban, en orden a actualizar la legislación laboral, tanto en lo atinente a las relaciones individuales como a las colectivas, en conjunción con los postulados de la Constitución de 1991 y los convenios internacionales del trabajo que formen parte del bloque de constitucionalidad, de manera que se remocen, en ese nuevo marco normativo, las figuras aplicables en cada caso y se establezcan las definiciones y precisiones que correspondan.

3.2. Desarrollo legal reciente

La Ley 2466 de 2025 -Reforma Laboral-, incorporó avances estructurales para la garantía de derechos en el ámbito rural, reconociendo las particularidades del trabajo agrario y la necesidad de fortalecer su formalización progresiva. Entre dichos avances se destacan:

- La creación del Programa de Formación para el Trabajo Agrario y Rural, a cargo del SENA y en articulación con los ministerios competentes, orientado a desarrollar capacidades laborales, técnicas y productivas adecuadas a las realidades territoriales (artículo 31);
- La protección reforzada al trabajo femenino rural y campesino, mediante medidas específicas para promover su inserción laboral, prevenir la discriminación y reducir brechas históricas de desigualdad (artículo 32); y
- La posibilidad de vinculación laboral de personas trabajadoras dependientes en condición de vulnerabilidad sin pérdida de su afiliación al régimen subsidiado de salud, incorporando un parágrafo especial para el contrato de trabajo agropecuario con el fin de facilitar la transición hacia la formalización y garantizar el acceso continuo a la protección social (artículo 65).

Estos desarrollos normativos fundamentan la necesidad de expedir una regulación laboral específica para el sector agrario, que atienda las particularidades en las que se desarrollan las relaciones de trabajo en el campo y que busque materializar principios como el trabajo digno, la igualdad material, inclusión y ampliación de coberturas en seguridad social. En coherencia con estos lineamientos, el presente proyecto de ley se orienta a profundizar y operacionalizar tales avances, consolidando un marco jurídico que dignifique, formalice y proteja el trabajo rural en todas sus dimensiones, sin disminuir las protecciones laborales actuales.

Por su parte, la Ley 2381 de 2024 -Reforma Pensional- introdujo un cambio estructural al permitir la cotización por semanas y por días, habilitando la afiliación al sistema y el cómputo de semanas a partir de ingresos inferiores al salario mínimo mensual legal vigente. Esta innovación normativa constituye una herramienta esencial para las personas trabajadoras con jornadas parciales, ingresos estacionales o contratos de corta duración, condiciones que caracterizan parte de las relaciones laborales del sector agrario, debido a los ciclos productivos propios de algunas cadenas.

La posibilidad de cotizar en función de la realidad productiva y de ingresos de cada trabajador y trabajadora rural facilita su permanencia y tránsito dentro del Sistema General de Pensiones, reduce las barreras de acceso históricamente asociadas al trabajo informal y permite consolidar trayectorias contributivas más estables, incluso en actividades

marcadas por la estacionalidad, la intermitencia y la dispersión geográfica. Con ello, la Reforma Pensional se convierte en un instrumento clave para la formalización progresiva del trabajo rural, al ofrecer mecanismos flexibles y adecuados a la dinámica del campo, y al reconocer la diversidad de formas de inserción laboral que existen en la economía agropecuaria.

La Ley 2294 de 2023 - Plan Nacional de Desarrollo estableció una agenda estratégica orientada a la dignificación del trabajo y a la ampliación de la formalización laboral, incorporando instrumentos diferenciales y territoriales que priorizan a las poblaciones históricamente excluidas, entre ellas la población rural y campesina. En desarrollo de dicha política, el Plan adoptó incentivos al empleo formal, mecanismos para fortalecer la protección social, así como medidas integrales para avanzar en la superación de brechas urbano-rurales, todo ello coherente con el propósito de promover condiciones laborales justas y estables en el sector agropecuario. El PND también definió el trabajo rural digno como uno de los pilares para la transformación productiva sostenible, impulsando estrategias para mejorar las condiciones de contratación, promover la seguridad social de la población trabajadora del campo, fortalecer las economías campesinas, comunitarias y familiares, y consolidar un enfoque territorial que reconozca las particularidades de las actividades agropecuarias. Estas directrices se articulan de manera armónica con el objetivo central de esta iniciativa legislativa: regular el régimen laboral del sector agropecuario y avanzar de manera decidida en la formalización y protección del trabajo rural en Colombia.

3.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) e instrumentos internacionales

Esta ley responde a los mandatos y compromisos internacionales asumidos por Colombia en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se orienta a avanzar hacia los estándares de trabajo decente, formalización laboral y ampliación de la protección social. En ese contexto, para el sector agropecuario resultan especialmente pertinentes -como estándares internacionales de referencia- el Convenio 102 sobre norma mínima de seguridad social, el Convenio 122 sobre política de empleo y el Convenio 184 sobre seguridad y salud en la agricultura; su contenido se utiliza como guía técnica y normativa para el diseño e implementación de medidas progresivas en protección social, promoción del empleo y prevención de riesgos laborales en el trabajo rural.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, en sus observaciones de 2023, reiteró e insistió en la necesidad de que Colombia avance en la formalización laboral, fortalezca los mecanismos de inspección, reduzca las brechas de discriminación laboral, con especial atención a los sectores rurales y las poblaciones con altas tasas de informalidad,

como las mujeres rurales, jóvenes campesinos y trabajadores con formas atípicas de contratación. Estas observaciones refuerzan el deber estatal de adoptar reformas legales que aseguren la progresividad y universalidad del trabajo decente, particularmente en actividades con alta precarización como las agropecuarias.

El Ministerio del Trabajo, con apoyo técnico de la OIT, formuló la estrategia de formalización para el sector agrícola en el marco de la Iniciativa Forlac 2.0, orientada a la transición de la informalidad a la formalidad mediante herramientas diferenciadas según territorios y tipos de actividad productiva. Asimismo, se reactivó la Subcomisión de Formalización del Sector Agropecuario, instancia tripartita que hace parte de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales de Colombia, todo en el marco de los compromisos con la Organización Internacional del Trabajo, tendientes a fortalecer el tránsito progresivo de la informalidad a la formalidad laboral y consensuar medidas de protección laboral rural. En este contexto, la presente ley no solo desarrolla los compromisos internacionales adquiridos por Colombia, sino que materializa los estándares de la OIT en materia de trabajo rural y el marco normativo interno, integrando obligaciones sobre seguridad social, empleo productivo, igualdad, seguridad y salud en el trabajo, y diálogo social. Se trata, por tanto, de un avance necesario para cumplir con el mandato constitucional de garantizar el trabajo digno y decente, y para situar al sector agropecuario en la senda de la formalidad, productividad y protección integral de quienes lo sostienen.

Además de los anteriores instrumentos, el proyecto también desarrolla las disposiciones de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y Otras Personas que Trabajan en Zonas Rurales. Aunque en un inicio el Estado colombiano se abstuvo de votar positivamente la Declaración en la Asamblea General de Naciones Unidas, en el año 2022, Colombia manifestó a esta organización su compromiso con desarrollar los estándares allí establecidos. Además, la Corte Constitucional ha reconocido que esta Declaración es un criterio de interpretación de los derechos de las poblaciones campesinas en el país, tal como lo señalaron las Sentencias T-348 de 2012 y T-606 de 2015.

En particular, el proyecto se dirige a lo relativo a la adopción de medidas legislativas y administrativas apropiadas para garantizar progresivamente la plena efectividad de los derechos de los trabajadores agrarios (artículo 2). Asimismo, se articula con las obligaciones de asegurar condiciones laborales justas y favorables, incluyendo el acceso a empleo decente, igualdad de remuneración, seguridad social, prestaciones sociales y condiciones seguras y saludables de trabajo, así como el derecho a actividades generadoras de ingresos (artículo 4). A su vez, el proyecto se alinea con el mandato de garantizar la afiliación a sistemas de protección

social y con la obligación de proteger a las personas trabajadoras rurales frente a situaciones de explotación laboral, conforme a lo previsto en diversos artículos de la Declaración. En conjunto, estas disposiciones consolidan un marco normativo dirigido a reconocer la especificidad del trabajo rural y a fortalecer la protección efectiva de los derechos de la población campesina.

4. Antecedentes normativos y de política pública en materia de trabajo agropecuario

En la última década se han presentado distintas iniciativas legislativas y propuestas técnicas orientadas a crear un régimen especial para el trabajo agrario, que atienda a las particularidades en las que se desarrollan las relaciones laborales en este sector.

El Proyecto de Ley número 166 de 2023, que en su trámite se convirtió en la reforma laboral aprobada como Ley 2466 de 2025, incluyó en su versión inicial artículos específicos para regular el contrato y el jornal agropecuario, así como reglas especiales de cotización y protección social para las personas trabajadoras rurales. Sin embargo, en el curso del debate legislativo dichos artículos fueron suprimidos del articulado definitivo, y en su lugar el legislador optó por establecer en el parágrafo del artículo 36, un mandato expreso al Gobierno nacional para que, dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, presentara al Congreso de la República un proyecto de ley que regulase los contratos agropecuarios y el jornal agropecuario, resultado de un proceso de consulta y diálogo con todos los sectores agropecuarios del país, incluyendo la agroindustria y las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas del sector.

De manera más reciente, el Proyecto de Ley número 059 de 2025 Cámara, que reconoce y regula el contrato agropecuario como modalidad especial de trabajo rural, resaltó que más del 80% del empleo rural es informal y que las modalidades contractuales existentes no responden adecuadamente a la estacionalidad del sector. Dicho proyecto subrayó la necesidad de contar con un marco normativo específico que reconozca las particularidades del trabajo en el campo y permita avanzar hacia su formalización progresiva.

Paralelamente, el Proyecto de Ley número 251 de 2025 Cámara, en el que se propuso un régimen específico de contrato agrario y de trabajo agropecuario, retomó ese diagnóstico y avanzó en la definición de categorías propias para el sector rural, destacando la necesidad de reconocer la estacionalidad, el trabajo por jornadas y la dispersión territorial como elementos estructurales del empleo en el campo. Esta iniciativa puso de presente que la mera aplicación supletoria del régimen general resultaba insuficiente para garantizar trabajo digno y formalización en el ámbito agropecuario, y se convirtió en un antecedente inmediato de las propuestas actuales sobre contrato y jornal agropecuario.

A su vez, la Sociedad de Agricultores de Colombia (SAC) y otros gremios han presentado propuestas orientadas a la modernización y formalización del trabajo agropecuario. Estas iniciativas han sido estructuradas así:

- Definición precisa de las actividades primarias que pueden contratarse mediante contrato agropecuario;

Fijación de una limitación temporal razonable que respondan a los ciclos productivos;

- Creación del jornal agropecuario como forma de remuneración ajustada al tiempo efectivamente trabajado; y
- Establecimiento de un régimen especial de acceso a salud, pensión y riesgos laborales, adecuado a la naturaleza estacional y a las dinámicas del trabajo en el campo.

La iniciativa legislativa que se presenta recoge, armoniza y fortalece estos insumos, incorpora los desarrollos más recientes sobre trabajo digno y decente y, de manera particular, da cumplimiento al mandato contenido en el artículo 36 de la Ley 2466 de 2025, al proponer una regulación integral del contrato de trabajo agropecuario y del jornal agropecuario construida sobre la base del diálogo con los actores del sector y articulada con la reforma laboral y la reforma pensional recientemente aprobadas.

5. Construcción del proyecto de ley

En cumplimiento de lo dispuesto en el parágrafo del artículo 36 de la Ley 2466 de 2025, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural llevaron a cabo un proceso mixto de participación -institucional, nacional y territorial- orientado a garantizar que el articulado del proyecto de ley fuera resultado de diálogo social y de escucha activa con los actores del sector rural.

En primera instancia, en noviembre de 2025 se reactivó la Subcomisión de Formalización del Sector Rural de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, espacio tripartito en el que participan entidades del gobierno, centrales obreras y gremios. En esta sesión se socializó el proceso inicial de articulación interinstitucional entre el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Agricultura, así como la selección de los lugares propuestos para los encuentros territoriales.

Posteriormente se realizaron los encuentros territoriales, los cuales fueron definidos con el propósito de asegurar una participación representativa y diversa, priorizando departamentos con altos niveles de informalidad laboral en sus principales cadenas productivas, así como cadenas con actividades productivas de carácter estacional, donde predominan formas de trabajo por jornadas, por días o por temporadas.

En base a lo anterior, se desarrollaron los siguientes espacios:

- Mesa ampliada de la ACFEC el 25 de noviembre en Bogotá.

- Encuentro territorial en Villeta (Cundinamarca) el 28 de noviembre.
- Encuentro territorial en Tunja (Boyacá), el 28 de noviembre.
- Foro de Política Pública de Trabajo Digno, realizado en Bogotá el 5 de diciembre.
- Encuentro territorial en Cúcuta (Norte de Santander), el 9 de diciembre.
- Encuentro territorial en Campoalegre (Huila), el 10 de diciembre.
- Encuentro territorial en Villavicencio (Meta), el 10 de diciembre.

La construcción participativa del proyecto se llevó a cabo mediante una metodología que combinó la aplicación de un instrumento unificado de recolección de información y el desarrollo de mesas temáticas de discusión. El instrumento permitió recoger percepciones, necesidades y propuestas en torno a seis temas estratégicos del trabajo rural, los cuales también orientaron las mesas de diálogo: Contrato agropecuario y modalidades de vinculación; Jornal agropecuario y condiciones de trabajo; Seguridad social y protección integral; Registro, formalización y sistemas de información; Incentivos, apoyos y condiciones de vida; y Mujer rural y campesina.

A partir de estos ejercicios participativos, las conclusiones de los encuentros territoriales evidenciaron que los temas de mayor relevancia son:

- Asegurar una cobertura efectiva en protección a la vejez mediante esquemas de cotización que reconozcan el trabajo por días y por temporadas.
- Garantizar la continuidad de los beneficios sociales del Estado, en especial la permanencia en el régimen subsidiado de salud.
- facilitar un acceso real y oportuno al subsidio familiar por medio de la ampliación de cobertura y estrategias a cargo de las cajas de compensación familiar.
- Fortalecer la inclusión de las personas adultas mayores del campo en el programa Colombia Mayor y en otros mecanismos de protección para la vejez.
- Ampliar la presencia institucional en el territorio, con énfasis en actividades de inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social por parte de los empleadores.
- Pedagogía sobre el contrato y el jornal agropecuario, así como sobre los beneficios de estar vinculado al sistema de seguridad social, para fortalecer la comprensión y apropiación de estos instrumentos por parte de la población rural.
- Mecanismos de cotización y trámites simples, que reconozcan las particularidades territoriales, incluyendo limitaciones como la conectividad a internet y el manejo de plataformas de cotización.

- Condiciones integrales para la comercialización de los productos agropecuarios, que permitan generar ingresos suficientes para asumir de manera sostenible los costos de la cotización de las personas trabajadoras del sector.
- En contextos de agricultura campesina, familiar, étnica y comunitaria, donde el trabajo se desarrolla bajo dinámicas diferenciadas, el contrato agropecuario no resulta aplicable, por lo que se requieren alternativas acordes con estas realidades.

Finalmente, y en cumplimiento del carácter democrático y del principio de diálogo social tripartito que orienta la construcción de las políticas laborales, el 12 de diciembre sesionó la Subcomisión de Concertación, instancia que se desprende de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, como parte del proceso de discusión del proyecto de ley.

6. Contenido y alcance del proyecto de ley

El proyecto de ley tiene veintidós artículos distribuidos en cinco capítulos, como se presenta seguidamente:

Capítulos	Artículos
CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES	Artículo 1. Objeto.
	Artículo 2. Principios.
	Artículo 3. Definiciones.
	Artículo 4. Ámbito de aplicación.
CAPITULO II - CONTRATO Y JORNAL AGROPECUARIO	Artículo 5. Contrato Agropecuario.
	Artículo 6. Modalidades de duración.
	Artículo 7. Garantías mínimas del contrato laboral agropecuario.
	Artículo 8. Prohibición de tercerización e intermediación.
	Artículo 9. Jornal agropecuario
	Artículo 103 B. Jornal agropecuario.
	Artículo 10. Salario en especie en el jornal agropecuario.
	Artículo 11. Garantías de vivienda digna para el trabajador agropecuario.
CAPITULO III- SEGURIDAD SOCIAL Y PROTECCIÓN LABORAL	Artículo 12. Afiliación al Sistema de Seguridad Social.
	Artículo 13. Permanencia en el Régimen Subsidiado de Salud.
	Artículo 14. Cotización proporcional.
	Artículo 15. Protección social y compatibilidad con programas sociales.
CAPITULO IV - SISTEMA DE INFORMACIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL	Artículo 16. Participación de las Cajas de Compensación Familiar.
	Artículo 17. Registro de trabajadores agropecuarios.
	Artículo 18. Registro del jornal agropecuario.
CAPITULO V – DISPOSICIONES FINALES	Artículo 19. Inspección, Vigilancia y Control.
	Artículo 20. Promoción de la contratación formal en el sector agropecuario.
	Artículo 21. Reglamentación.
	Artículo 22. Vigencia y Derogatorias.

Capítulo I - Disposiciones Generales

Este capítulo establece el objetivo de la ley: crear el contrato y el jornal agropecuario para actividades agrícolas, pecuarias, pesqueras, acuícolas y forestales que son estacionales o transitorias, con el fin de promover la formalización laboral y garantizar derechos en el trabajo rural. Define principios claves como la equidad de género, el enfoque diferencial y la favorabilidad en caso de duda interpretativa y aplicativa, y reconoce expresamente los derechos de la población campesina conforme a la Constitución y a la Declaración de Naciones Unidas. También fija las definiciones esenciales de producción y transformación agraria primaria, trabajo estacional y transitorio, trabajador y empleador agropecuario,

agricultura campesina y empresas agroindustriales. Finalmente, delimita el ámbito de aplicación, aclarando qué actividades quedan dentro y fuera de esta ley, y remite al Código Sustantivo del Trabajo y a la Ley 2466 de 2025 para lo no regulado.

Capítulo II - Contrato y Jornal Agropecuario

Regula la naturaleza y el funcionamiento de esta modalidad especial de contratación. Define el contrato agropecuario como una relación laboral subordinada asociada a labores estacionales o transitorias, con derecho preferente a recontractación en temporadas siguientes y con conversión automática a término indefinido si la vinculación supera seis meses continuos. Establece modalidades de contratación flexibles (término fijo, obra o labor, o jornadas discontinuas) y garantiza derechos mínimos como descanso semanal, recargos, pausas razonables y reconocimiento del tiempo de disponibilidad. Prohíbe la tercerización o intermediación cuando en realidad exista subordinación hacia el beneficiario, caso en el cual se presume contrato directo. Crea el jornal agropecuario como forma de pago integral que cubre salario y prestaciones (excepto vacaciones y auxilio de transporte), exigiendo un mínimo equivalente al salario diario legal más un factor prestacional del 30%. Determina que el trabajo suplementario debe remunerarse aparte y que el pacto de jornal debe constar por escrito. Regula además el salario en especie, limitándolo al 30% del salario, y fija la obligación del empleador de proveer vivienda digna cuando se exija residencia en el lugar de trabajo.

Capítulo III - Seguridad Social y Protección Laboral

Este capítulo desarrolla la afiliación al Sistema de Seguridad Social de las personas contratadas bajo esta modalidad. Señala que deben cotizar como dependientes de tiempo parcial, incluyendo los aportes al subsidio familiar y garantizando que el ingreso base de cotización en riesgos laborales no sea inferior a un salario mínimo mensual. Permite que los trabajadores permanezcan en el régimen subsidiado de salud mientras no superen seis meses continuos con el mismo empleador, sin que ello exima a este de cumplir sus obligaciones. Establece la posibilidad de cotizar de manera proporcional cuando el ingreso mensual sea inferior al salario mínimo, con acumulación proporcional de semanas, buscando ampliar la protección social rural. Garantiza que la vinculación laboral no afecta la clasificación en el Sisbén ni la compatibilidad con programas sociales. Finalmente, ordena a las Cajas de Compensación desarrollar mecanismos adecuados para aumentar la cobertura y el acceso a sus servicios en zonas rurales.

Capítulo IV - Sistema de Información, Inspección, Vigilancia y Control

Regula la creación y funcionamiento de los registros laborales. Ordena a los empleadores inscribir y actualizar la información de sus trabajadores agropecuarios en un sistema unificado que permita trazabilidad y verificación, el cual deberá ser implementado por el Ministerio del Trabajo en un

plazo de doce meses. También exige llevar un registro diario o semanal del jornal, labores realizadas, pagos en dinero y en especie, y aportes a seguridad social, conservado por cinco años. Asigna funciones conjuntas al Ministerio del Trabajo y a la UGPP para inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones laborales y parafiscales, e impone la adopción de una guía técnica de inspección para el trabajo rural. Incluye sanciones por omisión del registro y habilita a las personas trabajadoras para reportar condiciones laborales al ministerio.

Capítulo V - Disposiciones Finales

Establece que el Gobierno nacional adoptará medidas para promover la formalización laboral en el sector agropecuario, que la ley deberá ser reglamentada dentro de los doce meses siguientes a su entrada en vigencia, y que rige desde su publicación derogando normas contrarias.

6. Impactos esperados

A partir de la evidencia reciente sobre el mercado laboral rural, de las experiencias comparadas y de los antecedentes normativos que han buscado dignificar el trabajo en el campo, se prevé que la adopción de este régimen especial genere impactos positivos y sostenibles en múltiples dimensiones del desarrollo rural y del trabajo digno.

En primer lugar, permitirá reducir la informalidad rural, especialmente en trabajadores estacionarios que hoy no cuentan con contratos laborales adecuados a la forma en que se desarrolla la relación laboral ni con protección social. Paralelamente, facilitarán la ampliación de la cobertura de seguridad social, en particular de la protección para la vejez, a través de la cotización proporcional por días y semanas prevista en la Ley 2381 de 2024.

El proyecto de ley también impulsará una mejora sustancial en la calidad del empleo rural, al definir un piso remuneratorio claro para el jornal agropecuario y al garantizar prestaciones sociales mínimas, reduciendo así prácticas de precarización que han afectado históricamente al trabajo en el campo. Asimismo, contribuirá a cerrar brechas de género y generacionales, promoviendo la formalización de mujeres y jóvenes rurales, quienes se encuentran sobrerrepresentados en la informalidad, en el trabajo no remunerado y en empleos de baja protección.

De igual manera, fortalecerá el papel del sector agropecuario como pilar de la recuperación económica y de la seguridad alimentaria, consolidando su capacidad de generación de empleo en condiciones dignas y justas.

En el mediano plazo, la formalización del trabajo agropecuario contribuirá a la reducción de la pobreza, disminución de las desigualdades territoriales, aumento de la productividad del sector rural y mejorar la sostenibilidad fiscal del sistema de seguridad social, mediante la incorporación de nuevos cotizantes bajo esquemas de cotización coherentes con la realidad de los ingresos rurales.

En conjunto, estos efectos permitirán avanzar hacia una ruralidad más equitativa, dinámica e inclusiva, donde el trabajo que sostiene la vida del país reciba finalmente el reconocimiento y las garantías que merece.

7. compatibilidad constitucional, legal y fiscal

El proyecto es plenamente compatible con la Constitución Política y desarrolla directamente el mandato del artículo 53 de expedir un Estatuto del Trabajo que recoja los principios mínimos fundamentales, así como la obligación del Estado de velar por la protección, respeto y garantía de los derechos individuales y colectivos de la población campesina y trabajadores agrarios, establecida en el artículo 64 de la Constitución, modificado por el Acto Legislativo 01 de 2023.

El deber del Estado de brindar acceso a la tierra al campesinado y trabajadores agrarios y la obligación de velar por la protección, respeto y garantía de sus derechos individuales y colectivos.

A su vez, responde al exhorto de la Corte Suprema de Justicia de actualizar la legislación laboral de conformidad con las normas constitucionales, a la realidad productiva contemporánea y a los compromisos internacionales asumidos por Colombia, particularmente los derivados de los convenios internacionales del trabajo, y se alinea con las recomendaciones de la Comisión de Expertos de la OIT en materia de formalización y ampliación de la protección social.

También, esta iniciativa desarrolla estándares internacionales en materia de protección de derechos de las poblaciones campesinas, como los establecidos en la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Campesinos y Otras Personas que Trabajan en Zonas Rurales, los cuales son un criterio de interpretación de los derechos de las poblaciones campesinas en el país, tal como lo señalaron las Sentencias T-348 de 2012 y T-606 de 2015 de la Corte Constitucional.

8. Potencial conflicto de intereses.

Según lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley 2003 de 2019, que modificó el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992,

“El autor del proyecto y el ponente presentarán en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, de acuerdo con el artículo 286. Estos serán criterios guías para que los otros congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, no obstante, otras causales que el Congresista pueda encontrar”.

Atendiendo a lo dispuesto en la norma anteriormente citada, en el trámite de este proyecto podrán incurrir en conflicto de interés los congresistas o sus parientes dentro de los grados de consanguinidad, afinidad o civil establecidos en el artículo 1° de la Ley 2003 de 2019, que puedan verse beneficiados.

9. Impacto Fiscal

La Ley 819 de 2003, por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad

y transparencia fiscal y se dictan otras disposiciones, establece, en su artículo 7° que:

“El impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo”.

En relación con lo anterior, el presente proyecto de ley no ordena gastos ni otorga beneficios tributarios, por lo que no genera impactos fiscales. En este orden de ideas se tiene que la iniciativa no acarrea la necesidad de presentar un análisis de impacto fiscal por parte de los autores, ni del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Por el contrario, la iniciativa se articula con instrumentos ya creados por la Ley 2466 de 2025 y la Ley 2381 de 2024 (cotización por días y semanas, permanencia temporal en el régimen subsidiado para población vulnerable, y los mecanismos de protección social integral). En este sentido, la iniciativa legislativa orienta, armoniza y prioriza medidas e incentivos dentro de las competencias ordinarias del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, sin generar cargas adicionales al erario y contribuyendo a la consolidación de un modelo de formalización rural sostenible, progresivo y garantista.

10. Conclusión

El contrato de trabajo y el jornal agropecuario, tal como se regulan en este proyecto de ley, no constituyen una flexibilización regresiva del derecho laboral, sino una respuesta normativa específica, justa y garantista frente a la realidad del campo colombiano. Lejos de debilitar derechos, esta iniciativa busca poner el derecho del trabajo a la altura del territorio, reconociendo la estacionalidad y la dispersión territorial que caracteriza al sector agropecuario, sin renunciar a los principios de dignidad, estabilidad, progresividad y protección reforzada al campesinado propios del Estado Social de Derecho.

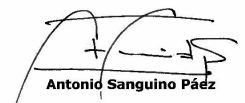
En esa medida, el Congreso de la República está llamado a debatir y aprobar esta iniciativa como parte esencial de la agenda de transformación rural y de construcción de paz, cerrando una brecha normativa que ha mantenido a millones de trabajadoras y trabajadores del campo al margen de los beneficios del desarrollo económico y social, pese a su papel decisivo en la seguridad alimentaria, la economía nacional y la cohesión territorial del país.

Este proyecto de ley representa un paso decidido hacia la modernización del trabajo rural y hacia la construcción de un país que reconoce, protege y valora el esfuerzo de quienes trabajan la tierra. Con esta iniciativa, el Gobierno nacional reafirma su voluntad de cerrar brechas históricas y de avanzar hacia una ruralidad más justa e inclusiva. La formalización del trabajo en el campo no es solo una meta laboral, es un compromiso con el bienestar de millones de familias

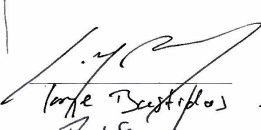
que, con su labor, sostienen la vida y el futuro de Colombia. Porque formalizar el trabajo en el campo no es solo una meta laboral, es un acto de justicia, un reconocimiento a la vida misma y una apuesta por el futuro de millones de familias que, con su esfuerzo diario, sostienen a Colombia.

En los términos expuestos, se presenta ante el Congreso de la República el Proyecto de Ley número 504 de 2025, *por medio de la cual se crea el contrato y jornal agropecuario, se promueve la formalización y la protección integral del trabajo rural, y se dictan otras disposiciones*, el cual tiene como objetivo regular un régimen laboral especial para el sector agropecuario, creando condiciones claras y dignas para la contratación, promover la formalización y protección social de las personas trabajadoras rurales, y garantizar derechos laborales plenamente ajustados a las particularidades productivas, estacionales y territoriales del campo colombiano.

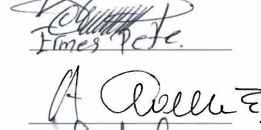
En mérito de lo expuesto, se somete a consideración del honorable Congreso de la República el presente proyecto de ley.

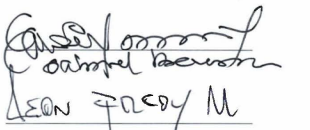

Antonio Sanguino Páez
MINISTRO DEL TRABAJO

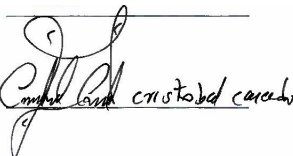

Martha Viviana Carvajalino Villegas
MINISTRA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL


Jaime Bustillos


JAIME BAUL SALAZAR


Andrés Canabarro C.
Páez Histórico Putumayo


LEON FARADY M.
Alfredo Morán


Cristóbal Carab


David Pardo

SECRETARÍA GENERAL

El día 16 de Diciembre del año 2025

Se presentó en este despacho el Proyecto de Ley 504. Con su correspondiente Exposición de Motivos, suscrito Por:

Ministerio del Trabajo, Ministerio de agricultura y Desarrollo Rural

SECRETARIO GENERAL

PROYECTO DE LEY NÚMERO 506 DE 2025
CÁMARA

por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 361 de 1997 y se dictan otras disposiciones para la protección y estabilidad de las y los trabajadoras y trabajadores.

Bogotá, D. C., diciembre de 2025

Señor,

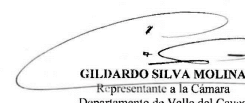
JAIME LUIS LACOUTURE
SECRETARIO GENERAL
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Referencia: Proyecto de Ley número 506 de 2025, por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 361 de 1997 y se dictan otras disposiciones para la protección y estabilidad de las y los trabajadoras y trabajadores.

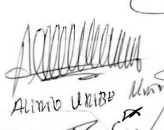
Respetado Secretario.

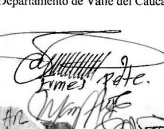
En nuestra condición de Congresistas de la República, en uso del derecho que consagra el artículo 154 de la Constitución Política y los artículos 139 y 140 de la Ley 5ª de 1992 y artículo 13 de la Ley 974 de 2005, nos permitimos presentar a consideración del honorable Congreso, el presente Proyecto de Ley, *por medio del cual se modifica la Ley 1448 de 2011 y se dictan disposiciones para la reparación integral de los Sujetos de Reparación Colectiva bajo la modalidad de restitución en materia tributaria*, con su respectiva exposición de motivos, en consecuencia, le solicitamos se sirva dar inicio al trámite legislativo respectivo.

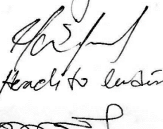
Por los honorables Congresistas,

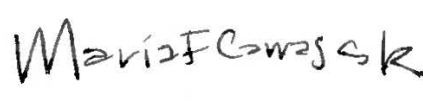

GILDARDO SILVA MOLINA
Representante a la Cámara
Departamento de Valle del Cauca

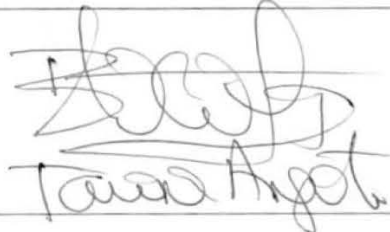

Cristóbal Carab

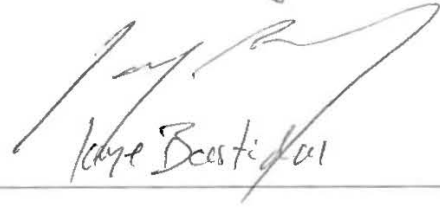

Álvaro Uribe


Jaime Bustillos


Cristóbal Carab


María F. Cordero


Jaime Bustillos


Jaime Bustillos

PROYECTO DE LEY NÚMERO 504 DE
2025 CÁMARA

por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 361 de 1997 y se dictan otras disposiciones para la protección y estabilidad de las y los trabajadoras y trabajadores.

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

DECRETA:

TÍTULO I

CAPÍTULO I

Generalidades

Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto ampliar las circunstancias en las cuales los trabajadores son titulares de estabilidad laboral reforzada, adicionar un artículo a la Ley 361 de 1997 a cerca de la reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada y dictar reglas para la protección laboral ante la automatización del trabajo.

CAPÍTULO II

Artículo 2º. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

- a) Amparadas por el fuero sindical, esto es, las personas amparadas por el fuero sindical como fundadores y adherentes, miembros de las juntas directivas y subdirectivas de las organizaciones sindicales, de los comités seccionales por el tiempo que duren en estos y hasta por seis meses más, los miembros de la comisión de reclamos, todos en los términos que determinan las normas del Código Sustantivo del Trabajo o en disposiciones convencionales.
- b) Amparadas por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, entendida la discapacidad como lo establece la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013.
- c) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.
- d) Prepensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.
- e) Fuero Circunstancial, esto es, las personas directamente beneficiarias de un proceso de negociación colectiva, desde la presentación del pliego de peticiones y

hasta la fecha en que finalice el conflicto colectivo.

Parágrafo 1º. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en los literales a), c) y d), se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, así: en el caso del literal a), ante el juez del trabajo; en el del literal c) y d) ante el inspector del trabajo. En el del literal e) no se requerirá autorización, pero solo podrán despedirse por justa causa. En los demás eventos no se requerirá autorización previa, pero se sancionará judicialmente cuando se evidencie un despido discriminatorio.

Parágrafo 2º. Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en el literal b), c) y d) de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo con justa causa, o por una de las causales contempladas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si la persona que fue vinculada con alguna de estas condiciones considera que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue discriminatorio, podrá acudir ante la justicia.

Parágrafo 3º. En el caso previsto en el numeral b), cuando la discapacidad sea insuperable por la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo y una vez agotados los procesos de reincorporación y readaptación al trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador deberá solicitar autorización previa al inspector del trabajo para proceder al despido. En este caso, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho al pago de la indemnización legal prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y al pago de una suma adicional de seis (6) meses de salario, junto con los montos adicionales que correspondan para garantizar el pago por el mismo tiempo de aportes a seguridad social en salud, riesgos laborales y pensiones en compensación.

Parágrafo 4º. El Gobierno nacional dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, deberá reglamentar el trámite de autorización para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales b), c) y d) del presente artículo.

Artículo 3º. Adiciónese el artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:

“Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada. Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud. Cuando proceda la reubicación del trabajador se redefinirán las condiciones de

trabajo de conformidad con el nuevo cargo que este desempeñe.

Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación, cuente con las mismas o mejores condiciones del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador.

En aquellos casos en los que el trabajador no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo”.

Artículo 4º. Protección laboral ante la automatización de actividades. En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, previa consulta con las organizaciones sindicales existentes en la empresa, tienen derecho a:

- 1) Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la terminación de su 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 sobre el particular.
- 2) Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo.
- 3) Agotadas las posibilidades contempladas en los numerales anteriores, y si fue imposible la reubicación laboral, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos.
- 4) Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, el trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la contemplada en el artículo 64 de este Código.
- 5) La persona ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Parágrafo. El Ministerio del 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.

Artículo 5º. Vigencia. La presente ley deroga las normas que le sean contrarias y rige a partir de la fecha de su promulgación.

Por los honorables Congresistas,



GILDARDO SILVA MOLINA
Representante a la Cámara
Departamento de Valle del Cauca



Álvaro Uribe Uribe



Piedad Córdoba



Carlos Rodríguez



Juan Manuel Santos



María F. Carrasquilla



Cristóbal Carcedo



Álvaro Ospina



Juan Carlos Rodríguez

PROYECTO DE LEY NÚMERO 504 DE 2025
CÁMARA

por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 361 de 1997 y se dictan otras disposiciones para la protección y estabilidad de las y los trabajadoras y trabajadores.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

i. Objeto del Proyecto

El presente proyecto de ley tiene como finalidad estatuir una serie de garantías laborales en favor de la clase trabajadora colombiana. Las medidas buscan ampliar el mandato de dignificación de las condiciones de ‘estabilidad y protección de los sujetos de especial protección en las relaciones laborales. La realidad de precarización y proliferación de contratos basura en el mundo del trabajo debe ser contrarrestada por la creación de posiciones jurídicas de amparo de los sujetos más débiles en las relaciones de trabajo.

ii. Justificación General

El modelo de democracia constitucional vigente mandata un ordenamiento jurídico que se amolde a los cambios sociales. Las disposiciones jurídicas contenidas en la Constitución, al m nos en la carta de derechos, son en su mayoría principios jurídicos que ordenan la intervención del Estado en el trato social. Así, estas normas adscriben mandatos de optimización para que algo se desarrolle en la mayor medida de las posibilidades jurídicas y de hecho.

El trabajo humano en el Código del Estado postuló una serie de principios que aún no han sido desarrollados. El trabajo es un principio y un derecho a la vez, así lo postulan los artículos 1º, 25 y 53 del mencionado Código. Esta doble dimensión debe ser protegida y realizada por las autoridades públicas y los particulares. La economía capitalista en su versión neoliberal ha entrado en franca confrontación con la protección estatal de esta actividad humana, para maximizar las ganancias de los empleadores se requieren mayores niveles de desamparo del extremo débil de las relaciones laborales.

La apropiación privada de la fuerza de trabajo sigue siendo la principal forma de organización de la vida. En este caso, la amplificación de las fuerzas productivas ha implicado la maximización de la capacidad de extracción de plusvalor, llevando a la clase trabajadora a un estado de expropiación casi que absoluta de su tiempo de vida.

La ampliación de las capacidades técnicas y tecnológicas de producción ha ido en desmedro de los derechos de las y los trabajadores. A contrario sensu de las promesas de mejores condiciones y más empleo, en el último decenio han proliferado modalidades de vinculación contractual que desconocen los principios jurídicos que gobiernan las relaciones de trabajo. Llevando en últimas a un estado de desprotección absoluta y estabilidad relativa a las inmensas mayorías colombianas.

Para adoptar los remedios jurídicos idóneos a los problemas contemporáneos en materia laboral, se requiere la creación de posiciones jurídicas por mandato de la ley. La creación de reglas de este nivel implica reforzar las normas laborales de orden público, las cuales no pueden ser objeto de convención en contrario por los extremos de las relaciones de trabajo y laborales. Solo creando nuevas reglas que realicen los principios jurídicos constitucionales se logrará un mayor consenso social alrededor de la protección del trabajo como derecho universal de la humanidad.

De forma específica el artículo 53 constitucional contempla los principios de estabilidad en el empleo, garantía a la seguridad social y protección especial a la mujer y a la maternidad. Estos principios mínimos fundamentales son desarrollados por las reglas jurídicas que se pretenden crear por medio del presente proyecto. A diferencia de los principios, las reglas son mandatos de obligatorio cumplimiento, las cuales contienen obligaciones que ordenan hacer, dar, no hacer o respeto a una libertad.

Por su parte, el principio de igualdad del artículo 13 constitucional contempla dos mandatos de promoción de la igualdad. Por su parte, la promoción de la igualdad para su realización y efectividad en favor de los grupos marginados y discriminados. Por otra parte, el mandato de protección a las personas en circunstancia de debilidad manifiesta a causa de su condición económica, física y mental. La inaplicación de estos mandatos acarrearía inclusive sanciones.

Estos fundamentos constitucionales habilitan la creación de medidas del calado como las señaladas en el presente proyecto. La Corte Constitucional ha definido con claridad, en una línea jurisprudencial pacífica, la prohibición de despido a determinados titulares de los derechos laborales. Los “sujetos de especial protección constitucional” como los sindicalistas, el trabajador enfermo, la madre gestante y los trabajadores *ad portas* de pensionarse gozan de una estabilidad relativa reforzada. Esta elongación de la justicia constitucional en las relaciones de trabajo ha respondido a la falta de regulación legal de este nivel de estabilidad.

La protección del extremo más débil de la relación de trabajo por vía de los derechos laborales se ha mostrado ineficiente ante los sujetos previamente mencionados. Ha debido ser el modelo de control difuso de constitucionalidad realizado por todos los jueces colombianos el medio con el cual se ha buscado corregir los errores del sistema. Esto no puede seguir siendo así. El Congreso de la República en cumplimiento de lo ordenado por el artículo 150 constitucional debe hacer las leyes que hagan efectivos los valores y principios constitucionales.

iii. Justificación específica: Razón de cada medida del Proyecto

Artículo 2°. Estabilidad Laboral Reforzada

El artículo 2° del proyecto de ley constituye el núcleo de la reforma en materia de derechos individuales, ampliando y tipificando las circunstancias que otorgan estabilidad laboral reforzada. Este artículo amplía las circunstancias en las cuales los trabajadores gozan de estabilidad laboral reforzada (fuero sindical, fuero ocupacional, maternidad, pre pensionados y fuero circunstancial). Recoge y desarrolla las reglas de derecho jurisprudencial fijadas en las siguientes sentencias de la Corte Constitucional: SU-036/99, SU-070/13, T-638/16, T-357/16, SU-049/17, C-005/17y S -075/18.

La estabilidad en el empleo es un principio mínimo fundamental del trabajo, que implica un derecho de resistencia al despido, garantizando que el trabajador permanezca en su empleo mientras cumpla adecuadamente sus funciones y no exista justa causa legal para la terminación. Las medidas de este artículo buscan convertir en derecho legislado algunas reglas de protección a ciertos sujetos destinatarios de posiciones jurídicas decantadas por la jurisprudencia constitucional.

Protección de Sujetos de Especial Protección Constitucional

La estabilidad laboral reforzada se deriva del principio de solidaridad y busca proteger a las personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral. La terminación del contrato de estos sujetos se considera un acto inconstitucional, cuya consecuencia debe ser la ineficacia del despido y el reintegro.

Fuero Sindical: El fortalecimiento del fuero sindical (literal a) responde a una necesidad histórica de equilibrar las relaciones de poder en el trabajo. El despido es utilizado frecuentemente como una herramienta de persecución antisindical, desmantelando las organizaciones de trabajadores antes de que puedan consolidarse.

La medida exige autorización judicial previa para el despido de fundadores, miembros de juntas directivas y delegados ante las comisiones de reclamos. Esta exigencia no es un privilegio personal del directivo, sino una garantía institucional para el sindicato. Sin estabilidad para sus líderes, el derecho de asociación sindical se vacía de contenido. La protección a la libertad de que trata el literal se

extiende incluso a los adherentes y a los miembros de comités seccionales, reconociendo la capilaridad de la actividad sindical y la necesidad de proteger el liderazgo en todos los niveles de la estructura gremial.

Esta medida encuentra su justificación más profunda en los informes de la Escuela Nacional Sindical (ENS), que retratan un panorama de violencia y estigmatización que sigue vigente en el periodo 2023-2024.

Según el Sistema de Información de Derechos Humanos de la ENS, la violencia antisindical en Colombia no es un fenómeno del pasado. Entre agosto de 2022 y agosto de 2024, se documentaron más de 600 violaciones a la vida, libertad e integridad de los sindicalistas. Si bien las tasas de homicidio han mostrado variaciones, las amenazas y el hostigamiento se mantienen como tácticas predominantes (65.8% de los casos) para disuadir la actividad sindical.

En este contexto de violencia, el despido laboral no es un acto neutro; es frecuentemente una herramienta de persecución política y social. La ENS ha identificado patrones donde el despido se utiliza para “descabezar” organizaciones nacientes o para castigar a quienes lideran pliegos de peticiones. Permitir que estos despidos se realicen mediante el simple pago de una indemnización equivale a permitir que la empresa compre la impunidad frente a la violación del derecho fundamental de asociación.

La utilización del despido como arma de persecución

La investigación cualitativa revela casos emblemáticos que sustentan la necesidad de la autorización judicial previa propuesta en el proyecto de ley.

- El caso Ecopulpack: Despidos tras la absolució judicial

Uno de los casos más ilustrativos de la persecución sindical moderna es el de la empresa Ecopulpack. Según reportes del Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo y la Agencia de Información Laboral (AIL) de la ENS, trabajadores de esta empresa fueron sometidos a un proceso penal bajo acusaciones que posteriormente un juez de la República declaró infundadas. El juez fue contundente al señalar que el proceso penal había sido un “montaje” y una forma de persecución por su actividad sindical al intentar fundar el sindicato Sinaltraindustrias.

Lo alarmante, y pertinente para este proyecto de ley, es que inmediatamente después de ser absueltos por la justicia penal, la empresa procedió a despedir a los trabajadores. Este hecho demuestra la insuficiencia del marco legal actual: la empresa, al no poder encarcelar a los líderes sindicales, optó por la “muerte civil” laboral mediante el despido. Si el literal a) del artículo 2° estuviera vigente, la empresa habría tenido que solicitar autorización a un juez laboral para despedirlos. Dicho juez, al evaluar la

solicitud, habría denegado el permiso al evidenciar el motivo discriminatorio y la persecución previa, garantizando así la estabilidad de los líderes y la supervivencia del sindicato.

- Conflicto colectivo en la Clínica San Rafael

Otro escenario crítico documentado es el del sector salud. En el Hospital Universitario Clínica San Rafael, el sindicato ASINTRAF denunció una campaña sistemática de despidos y presiones para firmar “retiros voluntarios” dirigida específicamente contra los afiliados al sindicato en medio de un conflicto colectivo.

El Ministerio del Trabajo, tras realizar inspecciones motivadas por querellas, encontró indicios de actos atentatorios contra el derecho de asociación. Sin embargo, la capacidad de reacción administrativa es lenta. Mientras se surten las investigaciones, los trabajadores ya han sido desvinculados, debilitando la capacidad de negociación del sindicato en tiempo real. La medida del proyecto de ley, al imponer la ineficacia del despido sin autorización previa, blindará a la organización sindical durante el conflicto, impidiendo que el empleador utilice la nómina como rehén en la mesa de negociación.

- Despidos masivos en El Cerrejón

El sector minero-energético también presenta dinámicas de exclusión. Durante los conflictos laborales recientes en El Cerrejón, el sindicato Sintracarbón denunció el despido injustificado de cientos de trabajadores bajo la figura de “mutuo acuerdo” presionado o despido sin justa causa, afectando desproporcionadamente a la base sindical.

Estos despidos se justificaron empresarialmente por razones de mercado o ajustes de turno, pero la ENS y organizaciones internacionales como IndustriALL han señalado que su focalización en trabajadores sindicalizados sugiere una intención de debilitar la convención colectiva. La exigencia de autorización judicial obligaría a la empresa a probar objetivamente la necesidad del despido y a demostrar que no se trata de una represalia sindical, elevando el estándar probatorio y protegiendo el diálogo social.

Fuero de Salud: Se justifica en el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación. La jurisprudencia constitucional ha extendido la protección a personas con afectaciones graves de salud que les dificulten sustancialmente sus labores, incluso sin calificación de pérdida de capacidad laboral, para garantizar su permanencia en el empleo.

La realidad cualitativa del mercado laboral colombiano muestra una tendencia a descartar a los trabajadores cuya productividad disminuye por enfermedad o accidente, tratándolos como “piezas defectuosas” de un engranaje productivo. La media adopta el concepto de “Estabilidad Ocupacional Reforzada”, alineándose con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013.

La protección implica un mecanismo de control. Se elimina la discrecionalidad del empleador. El despido de una persona con afectaciones de salud conocidas requerirá autorización del Inspector del Trabajo. Esto invierte la lógica actual donde el trabajador despedido debe demandar para ser reintegrado; con la medida, el empleador debe pedir permiso para despedir.

El párrafo 3° introduce una medida punitiva y reparadora novedosa: si el despido es autorizado por ser la discapacidad insuperable, el empleador debe pagar la indemnización legal más seis meses de salario y los aportes a seguridad social. Esto reconoce que la pérdida de empleo para una persona con discapacidad implica una barrera de reingreso al mercado mucho más alta que para un trabajador sano, de modo que requiere un “colchón” económico mayor.

El proyecto de ley adopta el enfoque social de la discapacidad, alineándose con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Al eliminar el requisito de la calificación de PCL para la protección inicial y exigir autorización del Inspector del Trabajo para el despido de cualquier persona con “afectaciones de salud que dificulten sustancialmente sus labores”, se cierra la brecha de desprotección diagnosticada por la academia.

- **La realidad de los trabajadores portuarios: Un caso de abandono estatal**

La urgencia de esta medida se ilustra dramáticamente en la situación de los trabajadores portuarios, documentada por la Agencia de Información Laboral (AIL) de la ENS. En los puertos de Santa Marta, se han reportado casos de trabajadores que, tras años de labores físicas extenuantes, desarrollan patologías osteomusculares graves.

La investigación cualitativa relata historias de vida donde estos trabajadores, al disminuir su rendimiento físico por enfermedad, no son reubicados ni protegidos. Por el contrario, son sometidos a acoso laboral, se les niegan los permisos médicos o son despedidos bajo la causal de “bajo rendimiento” o sin justa causa. El caso de trabajadores que han fallecido esperando una pensión de invalidez o un reintegro laboral evidencia que el sistema actual de estabilidad relativa es ineficaz para proteger la vida misma. La autorización previa del Inspector del Trabajo funcionaría como un filtro vital para impedir que las empresas desechen “cuerpos productivos agotados” sin asumir su responsabilidad social y legal.

- **Salud mental y despido: El precedente de la Sentencia T-076/24**

La salud mental es el nuevo frente de discriminación laboral. La Corte Constitucional, en la reciente Sentencia T-076 de 2024, tuvo que amparar a un trabajador diagnosticado con trastornos de ansiedad y depresión mixta que fue despedido por su empleador.

En este caso, la empresa argumentó que, al no tener una calificación de pérdida de capacidad laboral, el trabajador no tenía fuero. Sin embargo, la Corte reiteró que el conocimiento del empleador sobre la afectación de salud es suficiente para activar la protección. El hecho de que este caso haya tenido que llegar hasta la Corte Constitucional demuestra que, en la práctica cotidiana, los empleadores siguen despidiendo a trabajadores con enfermedades mentales asumiendo que es legal pagar la indemnización. El proyecto de ley, al positivizar esta regla jurisprudencial, evitaría el desgaste del sistema judicial y garantiza la protección inmediata.

Fuero de Maternidad: El literal c) del artículo 2 expande la protección a la maternidad más allá de la visión tradicional. Se sustenta en el deber del Estado de proteger la vida del nasciturus y la estabilidad de la familia como núcleo fundamental de la sociedad.

La medida reconoce una realidad económica frecuente: en muchos hogares, el sustento depende del cónyuge o pareja de la mujer embarazada. Si la mujer no tiene un empleo formal, la protección se extiende a su pareja. Esto es crucial para garantizar que la llegada de un hijo no coincida con una crisis económica por desempleo, asegurando el mínimo vital y la afiliación a salud del binomio madre-hijo.

Esta protección se fundamenta en el deber del Estado de brindar asistencia y protección especial a la mujer durante el embarazo y después del parto, y de proteger la vida del nasciturus y del recién nacido. La protección se extiende al cónyuge o pareja si la madre no tiene empleo formal, asegurando el amparo del núcleo familiar.

La Sentencia T-186 de 2023 de la Corte Constitucional analizó el caso de una trabajadora que notificó su embarazo a través de un mensaje de WhatsApp a su jefe inmediato y fue despedida poco después bajo el argumento de “terminación de obra”.

Este caso pone de relieve cómo la informalidad de las comunicaciones digitales es utilizada por los empleadores para evadir responsabilidades, alegando posteriormente en juicio que no existía una notificación “formal” por escrito. El proyecto de ley, al establecer la presunción de despido discriminatorio y exigir la autorización del Inspector, elimina estas zonas grises. La notificación por cualquier medio idóneo, incluido WhatsApp, activa el deber de protección, y el empleador no podrá escudarse en tecnicismos para ejecutar el despido.

- **Extensión del fuero a la pareja: Realidad económica**

La extensión del fuero al cónyuge o compañero permanente cuando la mujer gestante no tiene empleo formal responde a una lectura sociológica de la familia colombiana. Datos del DANE y análisis del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario indican que, en una gran proporción de hogares, la dependencia económica recae sobre el hombre, mientras que la mujer asume labores de cuidado no remunerado o se encuentra en la informalidad.

Prepensionados: La figura del “prepensionado” (literal d), definida como aquella persona a la que le faltan tres años o menos para pensionarse, se incorpora plenamente a la legislación laboral ordinaria.

Un despido a esta edad suele significar la imposibilidad de volver a cotizar, frustrando décadas de esfuerzo y poniendo en riesgo el acceso a la pensión de vejez. La medida busca garantizar la continuidad de la cotización para asegurar el derecho pensional, operativizando el principio de solidaridad intergeneracional y reduciendo la carga asistencial futura del Estado.

Esta medida combate el “edismo” o discriminación por edad, una barrera de acceso al trabajo casi infranqueable en Colombia. Un estudio reciente de Great Place to Work y Michael Page (“Generaciones 2025”) revela una cifra alarmante: el 50% de los adultos mayores de 50 años en

Colombia reportan haber sufrido discriminación laboral debido a su edad.

- **Datos de empleabilidad en Bogotá**

La Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá ha proporcionado datos que confirman la exclusión sistemática de este grupo poblacional. De las hojas de vida gestionadas por su agencia pública de empleo, solo el 9.7% de los candidatos mayores de 50 años logran una colocación efectiva, frente a tasas superiores al 60% en grupos más jóvenes.

Esto significa que una persona despedida a los 58 o 60 años enfrenta una probabilidad estadística cercana a cero de volver a conseguir un empleo formal que le permita completar sus semanas de cotización. El despido en esta etapa no es una transición laboral; es una condena a la pobreza en la vejez y a la imposibilidad de acceder a la pensión. La medida de estabilidad reforzada para prepensionados es, por tanto, una medida de sostenibilidad pensional y de justicia social intergeneracional.

Tabla 1: Matriz de Justificación y Mecanismos de Protección

Grupo Protegido	Fundamento Constitucional	Mecanismo de Control Previo	Consecuencia de Incumplimiento
Sindicalistas	Libertad Sindical (Artículo 39)	Autorización Juez del Trabajo	Ineficacia del despido / Reintegro
Salud /Discapacidad	Igualdad y No Discriminación (Artículo 13)	Autorización Inspector del Trabajo	Ineficacia / Sanción de 6 meses de salario + aportes
Maternidad / Pareja	Protección a la Familia y Nasciturus (Artículo 43)	Autorización Inspector del Trabajo	Ineficacia/ Reintegro inmediato
Prepensionados	Seguridad Social y Solidaridad	Autorización Inspector del Trabajo	Ineficacia / Garantía de pensión

Fuente: Elaboración propia

Artículo 3°. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada - adición a la Ley 361 de 1997

El artículo 3° del proyecto adiciona el artículo 26D a la Ley 361 de 1997, abordando la gestión de la capacidad laboral disminuida dentro de la empresa. Este artículo establece el derecho del trabajador que sobrevenga en una discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud. manteniendo las mismas o mejores condiciones remuneratorias.

Los datos cualitativos sobre salud ocupacional indican que muchas terminaciones de contrato se dan no porque el trabajador sea improductivo en absoluto, sino porque no puede realizar su tarea específica actual. La medida busca que el contrato de trabajo no debe entenderse rígidamente atado a una función específica si la salud del trabajador cambia, sino que debe adaptarse.

La medida obliga al empleador a buscar activamente un cargo acorde con el estado de salud del trabajador, priorizando la conservación del vínculo laboral. Esto operacionaliza el principio de solidaridad, imponiendo al empleador la carga de facilitar la rehabilitación y readaptación profesional.

El artículo establece salvaguardas críticas para evitar que la reubicación sea utilizada como una forma de acoso laboral o desmejora indirecta. Se prohíbe la reducción salarial, protegiendo el poder adquisitivo del trabajador enfermo. La ARL debe asesorar y certificar la reubicación. Esto introduce un actor técnico imparcial que garantiza que el nuevo cargo no empeorará la condición de salud del trabajador, basando la decisión en criterios médicos y ergonómicos y no solo administrativos.

Artículo 4°. Protección Laboral ante la Automatización de Actividades

Este artículo introduce derechos específicos para los trabajadores cuyos puestos puedan ser afectados o eliminados por procesos de automatización o modernización, incluyendo la reconversión y la reubicación. El artículo 4° crea un derecho subjetivo a la reconversión laboral. Antes de que una máquina reemplace a un humano, la empresa debe ofrecer un periodo de seis (6) meses de formación.

La medida busca actualizar la normativa laboral a la realidad actual del mundo del trabajo, que incluye la automatización y la transición hacia las “economías verdes y azules”. Si bien se busca la modernización del mundo del trabajo, debe existir una transición justa que proteja los derechos laborales.

Los trabajadores tienen derecho a ser reconvertidos laboralmente y reubicados en condiciones similares o mejores. La consulta previa con las organizaciones sindicales se justifica como un mecanismo de diálogo social efectivo para abordar los procesos de transición y proteger los empleos. Si el despido colectivo es inevitable, se requiere autorización del Ministerio del Trabajo, asegurando que el Estado verifique el cumplimiento de las etapas de reconversión y reubicación antes de permitir la desvinculación masiva. Además, se integra un seguro de desempleo específico por automatización, reconociendo la naturaleza estructural de este tipo de desempleo; esto armoniza la estabilidad laboral con la capacidad empresarial, asegurando la intervención del Estado en procesos que puedan afectar masivamente a los trabajadores.

Quizás el componente más vanguardista del proyecto es el reconocimiento explícito del impacto de la tecnología en el empleo. La automatización es inevitable, pero el desempleo tecnológico no debe serlo. Se busca evitar el desplazamiento laboral masivo sin medidas de mitigación, lo cual podría generar crisis sociales regionales.

Fedesarrollo ha alertado que el 58% de los empleos actuales en Colombia tienen un alto riesgo de ser automatizados en el mediano plazo. Este riesgo no se distribuye uniformemente; se concentra en sectores que emplean masivamente a la clase trabajadora y media baja: comercio, ventas, agricultura y servicios administrativos.

Más preocupante aún es el perfil demográfico de los afectados: adultos entre 30 y 59 años con educación secundaria. Se trata de una población activa, con experiencia, pero cuyas habilidades se están volviendo obsoletas rápidamente. Sin una intervención legislativa que obligue a la reconversión, este grupo engrosará las filas del desempleo estructural o la informalidad.

- **La crisis en el sector bancario: Evidencia de la UNEB**

El Sindicato de Trabajadores Bancarios, UNEB, ha proporcionado evidencia cualitativa de cómo este futuro distópico ya está ocurriendo en el sector financiero. Bancos como Bancolombia, Banco de Bogotá e Itaú han implementado agresivos planes de digitalización que conllevan el cierre de sucursales y la reducción tanto de personal de caja como de servicio al cliente.

La UNEB denuncia que estos procesos se gestionan mediante “planes de retiro voluntario” que, en la práctica, son despidos encubiertos con presiones psicológicas. No se ofrece a los trabajadores desplazados una verdadera oportunidad de reconversión hacia los nuevos roles digitales del banco: simplemente se les sustituye por tecnología.

iv. Impacto fiscal

En los términos del artículo 7° de la Ley 819 de 2003 que señala, “[E]n todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser

compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.” El presente proyecto de ley no satisface el supuesto contemplado en la norma, pues no ordena ningún gasto ni otorga beneficios tributarios. En ese sentido, se hace nugatorio sustentar su viabilidad fiscal.

v. Posible conflicto de interés

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2003 del 19 de noviembre de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5ª de 1992, se hacen las siguientes consideraciones:

Se estima que de la discusión y aprobación del presente Proyecto de Ley no podría generarse un conflicto de interés en consideración al interés particular, actual y directo de los congresistas, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, por cuanto se tratan de disposiciones de carácter general.

Sobre este asunto ha señalado el Consejo de Estado (2019):

“No cualquier interés configura la causal de desinvestidura en comento, pues se sabe que solo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que *per se* el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador: particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concorra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia de que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna”.

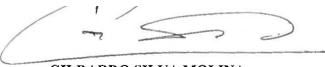
De igual forma, es pertinente señalar lo que la Ley 5ª de 1992 dispone sobre la materia en el artículo 286, modificado por el artículo 1° de la Ley 2003 de 2019:

“Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del Congresista.

- a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.
- b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.
- c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Se recuerda que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite del presente proyecto de ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992 modificado por la Ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales.

Por los honorables Congresistas,



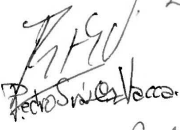
GILDARDO SILVA MOLINA
Representante a la Cámara
Departamento de Valle del Cauca



Álvaro Uribe Uribe



Lina María Pérez



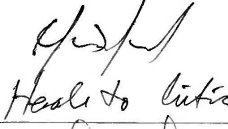
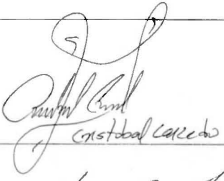
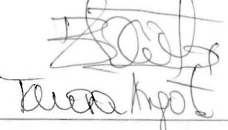
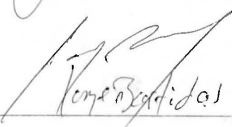
Pedro Sánchez



María Angélica



Heidy María

 María F. Carrasquilla	 Heidy María
 Cristóbal Caracho	 Diana Angot
 Jorge Expósito	

16 de Diciembre del 2025

Proyecto presentado en este despacho el

506 Ato Legislativo

Con su correspondiente

Expos, suscrito Por: H.R. Gildardo

Silva

SECRETARIO GENERAL

CONTENIDO

Gaceta número 103 - Viernes, 13 de febrero de 2026

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

Págs.

Proyecto de Ley número 504 de 2025 Cámara, por medio de la cual se crea el contrato y jornal agropecuario, se promueve la formalización y la protección integral del trabajo rural, y se dictan otras disposiciones	1
Proyecto de Ley número 506 de 2025 Cámara, por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 361 de 1997 y se dictan otras disposiciones para la protección y estabilidad de las y los trabajadoras y trabajadores	15