

Bogotá, 20 de mayo de 2025.

Honorables senadores,  
**COMISIÓN CUARTA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA**  
Ciudad.

Cordial saludo.

Mediante la presente, pongo en su conocimiento proposición para modificación de los siguientes artículos de la reforma laboral:

**FRENTE A LA CUOTA DE APRENDICES SENA Y MONETIZACIÓN:** Se propone adicionar parágrafos a los artículos 22 y 23, en donde se indique que la base para determinar la cuota de aprendices y monetización, es el número de trabajadores administrativos, **y no la totalidad de la nómina**. Esto, por cuanto, de tenerse en cuenta la totalidad de trabajadores, se estaría incrementando en un 5000% la cantidad de aprendices a contratar, lo cual ocasionaría un perjuicio económico enorme a las empresas.

#### **CAPITULO IV. MEDIDAS PARA PROMOVER LA FORMALIZACIÓN LABORAL**

**ARTÍCULO 22°.** Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así:

**ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa. Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

- a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.
- b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que se asignará de la siguiente manera: En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un SMLMV y en la etapa práctica el aprendiz recibirá un (1) SMLMV. Lo anterior sin perjuicio de la remuneración fijada para los aprendices en convenciones colectivas o fallos arbitrales, siempre que sean más favorables para estos.
- e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.
- f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo, entendiéndose que la edad mínima para trabajar es de 16 años en este contrato especial.
- g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.

h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.

i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del – aprendiz - trabajador.

j) La etapa productiva podrá desarrollarse en un periodo máximo de doce (12) meses.

**Parágrafo 1.** El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley.

**Parágrafo 2.** Para fines de certificación de la experiencia laboral, el contrato de aprendizaje tendrá validez de experiencia laboral técnica, profesional o tecnológica según la formación que curse el/la aprendiz y servirá para su proceso de primer empleo. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido por la Ley 789 de 2002.

**Parágrafo 3.** Cuando en el marco de la vigencia del contrato de aprendizaje se conceda licencia de maternidad a una aprendiz la empresa obligada no tendrá que reemplazar a esta con una nueva durante el periodo de vigencia de la licencia de maternidad.

**Parágrafo 4.** Los estudiantes de medicina que terminen sus estudios y que cumplan con los requisitos de admisión para realizar el internado médico obligatorio conforme a lo establecido en la Ley 14 de 1962 o la norma que la modifique o la sustituya recibirán remuneración mensual que no podrá ser inferior a un salario mínimo durante el tiempo que dura el Internado Obligatorio Rotatorio el cual será pagado por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES. En vigencia del internado médico el estudiante de medicina estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social Integral se realizarán sobre un ingreso base de cotización correspondiente a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente SMLMV.

**Parágrafo 5.** El Gobierno nacional podrá aplicar un enfoque territorial para la asignación de recursos adicionales del Presupuesto General de la nación con destino a la ampliación de cobertura para la formación de aprendices del SENA en departamentos con mayor población en condición de pobreza extrema y vulnerabilidad registrada por el DANE.

**PROPOSICIÓN:** Adiciónese, **Parágrafo 6.** El total de aprendices que deben contratarse al interior de la empresa, deberán ser calculados a partir de la totalidad de trabajadores administrativos, sobre los cuales, por cada 20 de ellos se debe contratar un aprendiz, mas no el total de la nómina.

**ARTÍCULO 23°.** Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE:** Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1.5) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no

contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria”.

**Parágrafo.** Los recursos de la monetización se destinarán en un 50% específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA establecerá los programas de apoyos que se requieran, dando prioridad a las y los aprendices que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad y adoptará los enfoques diferenciales necesarios para asegurar que los apoyos sean destinados a los segmentos de aprendices con mayor riesgo de deserción. Estos apoyos serán de hasta un (1) SMLMV por mes. El 50% restante de los recursos mantendrá la destinación para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

En todo caso el SENA deberá rendir un informe anual a las comisiones séptimas del congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, de lo cual deberá enviar copia a la Contraloría General de la República.

**PROPOSICIÓN.** Adiciónese, **Parágrafo 2.** La cuota de monetización a pagar debe ser calculada a partir de lo dispuesto en el parágrafo 6 del artículo 22, teniendo en cuenta únicamente el número de trabajadores administrativos, y no la totalidad de la nómina de la empresa, mas no el total de la nómina.

**FRENTE A LA CUOTA DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS:** Se propone la adición de parágrafo 1 a los artículos 18 y 51, para exceptuar de la aplicación del numeral 17 de cada artículo a los sectores de aseo, transporte, seguridad y logística, por cuanto, no hay el número suficiente de trabajadores discapacitados para suplir la demanda que plantea la norma (es decir, 1 o 2 por cada 100 trabajadores). Además, el desarrollo de las actividades propias de este sector podría resultar perjudicial para su salud.

**ARTÍCULO 18°.** Licencias remuneradas. Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, incluyendo las familias de crianza, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
- e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos y/o hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar.

g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos y legales, relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas cualquier trabajador o trabajadora independiente de su identidad u orientación sexual, en tales eventos deberá acreditar la respectiva citación o atención de autoridad competente.

h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

(...)

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o la complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder desarrollar y mantener su trabajo.

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado –ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio de Trabajo, quien llevará un

registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

**Parágrafo.** En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

**PROPOSICIÓN.** Adiciónese, **Parágrafo 1.** Los sectores de aseo, transporte, seguridad y logística estarán excluidos de lo dispuesto en el numeral 17 del presente artículo, hasta que, por parte del Ministerio del Trabajo se pruebe e informe que existe la cantidad suficiente de trabajadores discapacitados para suplir la cuota necesaria de trabajadores discapacitados.

**ARTÍCULO 51°.** Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas con identidades de género diversas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (02) trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen”.

**Parágrafo.** En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

**PROPOSICIÓN.** Adiciónese, **Parágrafo 1.** Los sectores de aseo, transporte, seguridad y logística estarán excluidos de lo dispuesto en el numeral 17 del presente artículo, hasta que, por parte del Ministerio del Trabajo se pruebe e informe que existe la cantidad suficiente de trabajadores discapacitados para suplir la cuota necesaria de trabajadores discapacitados.

Solicito se tenga en cuenta lo aquí propuesto, con el fin de evitar la expedición de normas que no se ajustan a las condiciones materiales de cada caso en específico, y que podrían perjudicar al empresariado colombiano.

Cordialmente,

**CARLOS MARIO SALGADO MORALES**  
C.C. No. 1.015.401.323 de Bogotá D.C.

## Cálculo de cuota de aprendizaje para una empresa que tiene 2000 trabajadores, de los cuales 60 son administrativos

<p>Acuerdo 09 de 2005</p> <p>No son tenidos en cuenta oficios que no requieren conocimientos metodológicos prácticos.</p> <p><math>60 \text{ administrativos} / 20 = 3</math></p> <p>BAJO ESTE ACUERDO, SOLO SE DEBEN CONTRATAR <b>TRES (3) APRENDICES</b></p>	<p>Acuerdo 10 de 2023</p> <p>Se tienen en cuenta la totalidad de trabajadores para el cálculo de la cuota de aprendices .</p> <p><math>2000 / 20 = 100</math></p> <p>BAJO ESTE ACUERDO, SE DEBEN CONTRATAR <b>CIEN (100) APRENDICES</b></p>	<p>Acuerdo 02 de 2025</p> <p>Se suspende el acuerdo 10, pero se dejan vivos los contratos de aprendizaje suscritos en su vigencia y los actos administrativos de determinación y resolución de recursos.</p> <p>Sin embargo, <b>vuelve la base reducida a solo los administrativos</b></p>	<p>Reforma laboral</p> <p>El contrato de aprendizaje debe pasar a ser laboral, <b>siempre y cuando</b>, la base para calcular la cuota de aprendizaje sean los <b>trabajadores administrativos, y no la totalidad de la nómina.</b></p>
--	---	--	---

# Proposición

El artículo de monetización, ahora artículo 22 de la reforma, debería determinar que la cuota SENA y la monetización, se realice sobre la base de los trabajadores administrativos de las empresas, mas no el total de la nómina. Esto, considerando que bajo el Acuerdo No.10 del año 2023 del SENA, se incrementó en un 5000% la cuota de aprendizaje, lo cual ocasionó un perjuicio económico enorme para el empresariado colombiano.

A raíz de un posterior Acuerdo expedido por el Sena, es posible que se incluya dentro de la “base gravable” para determinar la cuota de aprendices, la **totalidad de los trabajadores**. Sin embargo, la ley tiene primacía sobre las decisiones administrativas, por lo tanto, el SENA estaría extralimitándose en sus competencias al crear elementos del tributo no determinados en la ley, que no serían vinculantes para los obligados, y posteriormente serían declaradas nulas.

# Cuota de trabajadores discapacitados

Artículo 18, numeral 17

Por cada 100 trabajadores, se debe contratar 1 trabajador con discapacidad

Una empresa de 2000 trabajadores permanentes debería entonces contratar **40** trabajadores con discapacidad.

Art 51, numeral 17

Por cada 100 trabajadores permanentes, se debe contratar al menos 2 trabajadores con discapacidad

Una empresa de 2000 trabajadores permanentes debería entonces contratar **20** trabajadores con discapacidad

¿Hay suficientes trabajadores discapacitados para suplir la cuota de todas las empresas colombianas? ¿Cuentan con la formación necesaria? ¿Cuántas personas en el país cuentan con certificado de discapacidad emitido por el Ministerio del Trabajo?

# Proposición

Que se excluya al sector aseo, transporte, seguridad y logística, por el riesgo que implica en la salud de los trabajadores ejecutar las actividades que se desarrollan al interior de las empresas. Así mismo, porque no hay suficientes trabajadores discapacitados para suplir la demanda de estos sectores.

De acuerdo con lo informado por el Ministerio de Trabajo en audiencia pública de la Comisión Séptima del Senado, convocada por la honorable senadora Lorena Ríos, mediante intervención del Representante del Ministerio del Trabajo en el Consejo Nacional de Discapacidad (hora 03:21:54), se informó que solo el 4% de los trabajadores discapacitados en Colombia, cuentan con formación técnica y tecnológica, y solo el 12% de ellos terminaron el bachillerato.

Bogotá, mayo 20 de 2025  
A-046

**H.S. JUAN FELIPE LEMOS URIBE**  
Coordinador

**H.S. ANGELICA LOZANO CORREA**  
**H.S. AIDA YOLANDA AVELLA ESQUIVEL**  
**H.S. CARLOS ABRAHAM JIMENEZ LOPEZ**  
**H.S. CARLOS MEISEL VERGARA**  
**H.S. JOHN JAIRO ROLDAN AVENDAÑO**  
**H.S. JUAN SAMY MERHEG MARUN**  
**H.S. RICHARD HUMBERTO FUELANTALA**  
Ponentes

**COMISIÓN CUARTA DEL SENADO**

**Ref.: Comentarios al proyecto de Ley Senado: 311/24**  
**Cámara: 166/23 Acumulado 192/23 256/23 "Por medio del cual se modifica**  
**parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo**  
**decente y digno en Colombia".**

Honorables Senadores :

Es de nuestro interés poner en su conocimiento que la Asociación Colombiana de Agencias de Viajes y Turismo – ANATO -, es una entidad sin ánimo de lucro y de carácter gremial que representa, defiende y promueve los intereses generales del turismo y de las Agencias de Viajes en Colombia. Creada el 20 de octubre de 1949 y conformada por más de 700 Agencias de Viajes Asociadas en todo el territorio nacional con 9 capítulos de representación.

En el contexto de la Reforma Laboral que nos ocupa en esta instancia, estimamos oportuno su examen desde dos enfoques fundamentales: **I) Las cifras económicas del sector en relación con el empleo y II) Las propuestas formuladas por el Gremio.**

En virtud de lo anterior, procedemos a desarrollar los aspectos respectivos.

**I) Las cifras económicas del sector en relación con el empleo**

Para iniciar es importante, aclararles que el sector turístico en Colombia es una de las actividades económicas más dinámicas y con mayor potencial de crecimiento. Su

contribución alcanza aproximadamente el 2,3 % del Producto Interno Bruto- PIB y genera cerca de 900.000 empleos anuales, incluyendo tanto actividades directamente relacionadas como otras conexas, tales como los servicios de alimentos y bebidas, transporte, alojamiento, congresos y entretenimiento. Este volumen de empleo representa el 3,1 % del total nacional, lo que indica que el turismo es un sector valioso para la economía y el desarrollo regional.

A pesar de los desafíos coyunturales, como la crisis derivada de la pandemia en 2020, cuando se estima que se perdió cerca del 40 % del empleo turístico, el sector ha demostrado una notable capacidad de recuperación y consolidación. Esto resulta aún más significativo si se considera que fue de las primeras actividades económicas en cerrar sus operaciones y la última en reactivarse durante la crisis sanitaria.

Ahora bien, dentro de la cadena de valor del turismo, las Agencias de Viajes cumplen un papel fundamental. Estas se agrupan dentro del rubro de Actividades de servicios administrativos y de apoyo del PIB, que reúne también a operadores turísticos y servicios de reserva, en conjunto representan una participación del 4 % sobre el total del PIB nacional. Las Agencias concentran aproximadamente el 90 % de las ventas del turismo, lo que las posiciona como actores estratégicos y especializados en la industria.

Así mismo, Colombia cuenta con 13.611 Agencias de Viajes reguladas, de las cuales el 87 % son micro y pequeñas empresas, con un promedio de 5 empleados por compañía. En términos laborales, este segmento presenta condiciones relativamente estables, dado que el 83 % del personal cuenta con contratos a término indefinido y el 70 % con contrato directo, lo que refleja un cierto nivel de estabilidad laboral.

Respecto al capital humano, el sector turístico se caracteriza por una alta participación femenina, con el 70 % y, un importante porcentaje de jóvenes ocupados, cerca del 50 % son menores de 34 años. Específicamente, para el segmento de las Agencias de Viajes el personal contratado por estas está calificado para la atender las necesidades de los clientes, el 73 % de los ocupados cuenta con un título profesional y el 77 % es técnico y/o tecnólogo; en promedio, al menos 1 empleado por empresa domina 2 o más idiomas.

La dinámica del sector también implica jornadas laborales extendidas, debido a la actividad durante la noche, domingos y festivos. Según datos del sector, al menos el 28 % de los trabajadores afirma laborar más de 48 horas semanales.

Por último, uno de los principales retos del sector turístico sigue siendo la alta informalidad laboral, que supera el 60 %, una cifra ligeramente superior al promedio nacional del 57 %. No obstante, es importante señalar que solo el 10 % de los trabajadores del turismo manifiestan estar insatisfechos con su empleo actual y han tomado acciones para buscar una nueva ocupación. Esto puede interpretarse como bajo nivel de subempleo en el sector.

Con lo anteriormente expuesto, desde el Gremio apoyamos que, en este escenario de la discusión de la Reforma Laboral, se genere una concertación, donde sean incluidas adiciones de carácter sustancial que permitan que el sector turismo, conforme la

importancia que reporta al país, no asuma cargas que terminen desincentivando su crecimiento, al igual que perjudicando a las personas empleadas en el mismo.

## II) Las propuestas formuladas por el Gremio

Con el propósito de abordar el contenido del **proyecto de ley Senado 311/24 - Cámara 166/23, acumulado 192/23 y 256/23**, titulado **“Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”**, consideramos oportuno destacar ciertas modificaciones presentes en los artículos, así como proponer mejoras pertinentes en esta instancia.

En virtud de lo anterior, y con el fin de expresar nuestra posición y observaciones respecto a este proyecto, procedemos a presentar los siguientes comentarios:

### Propuesta Principal:

Dada la naturaleza dinámica y estacional del sector turismo, es fundamental establecer un **régimen laboral especial para el sector** que responda a sus particularidades y garantice condiciones equitativas tanto para trabajadores como para empleadores. La implementación de este marco regulatorio debe realizarse de manera gradual en un período de tres años de 2026 a 2028, permitiendo que las empresas del sector se ajusten progresivamente a los nuevos requerimientos sin comprometer su estabilidad financiera.

Este enfoque facilita la adaptación económica de las compañías, asegurando que los cambios promovidos en materia laboral no generen impactos negativos en la competitividad del sector, sino que, por el contrario, contribuyan a consolidar un sistema de empleo que impulse la sostenibilidad y el crecimiento de la industria turística en el país.

### Propuestas al articulado:

#### 1. Artículo 13 – Trabajo Diurno y Nocturno modificadorio del Artículo 160 del CST.

Si bien reconocemos que la modificación del artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo representa un beneficio para los trabajadores, resulta fundamental analizar esta medida bajo la premisa de que no todos los sectores productivos operan bajo la misma dinámica. La diversidad de actividades económicas y las particularidades inherentes a su desarrollo requieren un estudio detallado que garantice la viabilidad y adecuación de dicha modificación en los distintos contextos sectoriales

Referente a lo anterior, solicitamos que, en atención a la importancia y trascendencia de esta medida en la redacción del artículo **se adicione un párrafo** aclaratorio en el cual se establezca que, no sea considerado trabajo nocturno el realizado entre las 7 p.m. y las 9 p.m. en el sector del turismo y demás sectores con actividad mayoritariamente nocturna.

Cabe precisar que la presente propuesta surge del reconocimiento de que el sector turismo desarrolla sus actividades en horarios nocturnos. En este sentido, resulta fundamental considerar que, en el caso particular de las Agencias de Viajes, la franja horaria comprendida entre las **7:00 p.m. y las 9:00 p.m.** constituye un componente esencial de su jornada habitual de atención y operación, conforme a las exigencias y dinámicas del consumidor. En consecuencia, la ampliación del recargo nocturno a partir de las **7:00 p.m.** generaría un incremento en los costos operacionales del sector, impactando su sostenibilidad y competitividad.

## **2. Artículo 17 - Remuneración en días de descanso obligatorio, modificadorio del artículo 179 del CST.**

Para este artículo proponemos de manera respetuosa que para el sector **turismo**, la adopción de este marco regulatorio tenga una **transición progresiva** que se extienda a lo largo de un período de tres años, **desde 2026 hasta 2028**. Este enfoque escalonado permitirá que las empresas del sector adapten sus estructuras operativas y financieras a los nuevos requerimientos sin poner en riesgo su equilibrio económico. Así, se garantizará una implementación ordenada de las disposiciones, asegurando que las modificaciones contribuyan al fortalecimiento y sostenibilidad del sector sin generar afectaciones abruptas.

## **3. Artículo 22 - Contrato de Aprendizaje. Modificadorio del artículo 81 del CST y Artículo 23 - Monetización de la cuota de aprendizaje. Modificadorio del artículo 34 de la Ley 789 de 2002.**

### **Propuesta para la Exclusión del Contrato de Aprendizaje como Relación Laboral**

En atención a la naturaleza y finalidad del contrato de aprendizaje, consideramos fundamental que esta modalidad **continúe siendo diferenciada de un contrato laboral ordinario**. Su propósito principal es **fomentar la formación y capacitación de los aprendices**, permitiéndoles desarrollar competencias en un entorno productivo sin que ello implique la generación de obligaciones propias de una vinculación laboral tradicional.

La equiparación de este tipo de contrato a una relación laboral afectaría significativamente a los empresarios, generando costos adicionales y limitando la capacidad de las empresas para ofrecer oportunidades de formación. Por lo anterior, solicitamos que se **mantenga el reconocimiento del contrato de aprendizaje como una modalidad especial de formación**, sin que este sea considerado como un contrato laboral, asegurando así que las empresas puedan seguir brindando oportunidades de aprendizaje sin comprometer su estabilidad financiera ni su capacidad de contribuir al desarrollo del talento en el país.

En cuanto a la **remuneración** de este contrato, consideramos viable mantener la modificación planteada: En la etapa lectiva que el aprendiz reciba el 60% de un SMLMV y en la etapa práctica que reciba un (1) SMLMV.

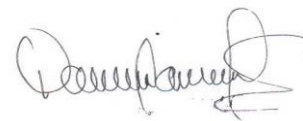
De otro lado, resulta evidente que el **Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)** no logra una articulación efectiva entre los procesos de formación y las demandas del mercado laboral. Como consecuencia, numerosas empresas se ven en la necesidad de **monetizar la cuota** al no encontrar aprendices que cumplan con el perfil requerido, situación que no contribuye a una solución estructural para la empleabilidad juvenil. Ante este panorama, se hace imperativo replantear los mecanismos de vinculación y capacitación, de manera que se garantice una formación alineada con las necesidades reales del sector productivo y se optimicen las oportunidades laborales para los jóvenes.

#### **4. ARTÍCULO. 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios.**

Reconocemos y valoramos el trato diferencial establecido en el **Artículo 38** sobre **Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios**, dado que representa un avance significativo en la protección y sostenibilidad de las pequeñas unidades productivas. La posibilidad de realizar pagos a la seguridad social de manera proporcional al tiempo trabajado constituye un mecanismo que facilita la formalización, reduce cargas económicas y fomenta la inclusión laboral, especialmente en nuestro sector del **turismo**, donde la naturaleza de las actividades demanda esquemas de flexibilidad adaptados a su dinámica operativa.

Este enfoque no solo incentiva la legalización del empleo en micronegocios, sino que también fortalece el acceso a beneficios de protección social para trabajadores que, de otro modo, podrían quedar excluidos del sistema. Además, al priorizar estos sectores estratégicos, se promueve el crecimiento económico y la estabilidad de industrias fundamentales para la productividad nacional.

Con mi cordial saludo,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Paula Cortés Calle".

**PAULA CORTÉS CALLE**  
**Presidente Ejecutiva**

Revisó: *Adriana Castellanos Holguín*  
*Subdirectora Jurídica*

Elaboró: *Sergio Isaac Moreno Arguello*  
*Coordinador Jurídico*