

PROYECTO DE NUEVA LEY LABORAL: LOS CAMBIOS QUE LAS EMPRESAS DEBERÍAN CONOCER

El 20 de julio de 2026, congresistas del Pacto Histórico radicaron ante la Cámara de Representantes el Proyecto de Ley Estatutaria «Por medio de la cual se desarrolla el artículo 53 de la Constitución Política, se expide el Estatuto del Trabajo y se dictan otras disposiciones». La pregunta más relevante frente a un proyecto de esta envergadura no es solo qué dice el texto, sino qué tanto se aparta de lo que ya vienen aplicando las altas Cortes y las demás autoridades judiciales y administrativas. Un cotejo artículo por artículo con el Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia vigente permite distinguir con razonable claridad dos grupos de disposiciones, cada uno con implicaciones prácticas distintas.

1. Lo que sistematiza reglas ya vigentes

Una parte considerable del articulado no crea obligaciones nuevas, sino que eleva a rango de ley estatutaria principios y reglas que ya aplican los jueces laborales de manera consistente. Su efecto principal es reforzar la jerarquía normativa de esas reglas:

Primacía de la realidad sobre las formalidades (art. 16)	Ya deriva directamente del art. 53 C.P. y es criterio consolidado en la jurisprudencia laboral.
Irrenunciabilidad (art. 12)	Corresponde, en esencia, al art. 14 del CST.
Favorabilidad (art. 14)	Ya es mandato del art. 53 C.P.
Fuero sindical y circunstancial (arts. 42-43)	Reiteran instituciones ya reguladas y desarrolladas legal y jurisprudencialmente.
Multas de la inspección del trabajo (art. 57)	Mantiene el rango vigente del art. 486 del CST, modificado por la Ley 1610 de 2013 (de 1 a 5.000 SMLMV).

Estabilidad reforzada por discapacidad	Recoge fueros y protecciones ya conocidos por los operadores jurídicos.
--	---

Frente a este grupo, lo razonable es un monitoreo pasivo: si una organización ya viene aplicando estos criterios, la aprobación del Estatuto no debería exigir cambios operativos adicionales.

2. Lo que sí cambia de fondo

El segundo grupo introduce modificaciones reales frente al régimen actual, con impacto directo en la gestión de personal, la exposición contingente de las empresas y las estrategias de defensa judicial. Estos son los puntos que ameritan seguimiento prioritario:

- **Prescripción de las acciones laborales (art. 36)**

El proyecto propone contar el término de tres años desde el momento en que el juez laboral reconozca la existencia de la relación de trabajo, y no desde que la obligación se hizo exigible. En la práctica, esto podría ampliar de forma significativa la ventana temporal de exposición en reclamaciones fundadas en el llamado «contrato realidad», especialmente relevante para esquemas de tercerización y prestación de servicios.

- **Despido indirecto (art. 11)**

Se crea un piso indemnizatorio mínimo de 180 días de salario para los casos de despido indirecto, adicional al reintegro y al pago de salarios y prestaciones dejados de percibir. Hoy, el CST remite a la indemnización ordinaria por despido sin justa causa (art. 64), sin un piso equivalente, por lo que este cambio eleva de forma directa el costo de una eventual condena.

- **Derecho de huelga (arts. 45-46)**

El proyecto invierte la carga argumentativa: mientras no exista una ley que defina de forma taxativa los servicios mínimos esenciales, se presumirá

legal el ejercicio de la huelga. Esto contrasta con el listado más amplio y restrictivo de actividades que hoy contempla el CST y podría dificultar que un empleador obtenga la declaratoria judicial de ilegalidad de un cese de actividades.

- **Salario mínimo y su incremento anual (art. 8)**

Se convierte en piso normativo obligatorio un criterio que hoy es, sobre todo, de origen jurisprudencial: el incremento anual del salario no podría fijarse por debajo de la variación del IPC certificada por el DANE, salvo declaratoria motivada de emergencia económica. Esto reduce el margen de negociación en los años en que el Gobierno fije el salario mínimo por decreto, ante la falta de acuerdo tripartito. No obstante, esta regla constituye únicamente un umbral mínimo, por lo que no impide que, en ejercicio de la autonomía de la voluntad o de la negociación colectiva, las partes acuerden incrementos salariales superiores, los cuales continuarán siendo plenamente válidos y aplicables en virtud del principio de favorabilidad.

- **Gestión algorítmica e inteligencia artificial (art. 24)**

Es la disposición con menos antecedente directo en el CST. Establece deberes de información previa, explicación de las decisiones automatizadas y revisión humana efectiva antes de que produzcan efectos definitivos. Además, habilita a las organizaciones sindicales a solicitar auditorías sobre los sistemas algorítmicos que usa el empleador para asignar tareas, evaluar el desempeño, calcular la remuneración o vigilar el cumplimiento. Cualquier empresa que use software de gestión de personal con componentes automatizados debería empezar a mapear estos procesos desde ya.

- **Imprescriptibilidad de acciones fundamentales (art. 37)**

Amplía el actual artículo 488 del CST hacia un universo más abierto de «derechos fundamentales asociados al trabajo», lo que podría ampliar considerablemente el catálogo de acciones que no prescriben, más allá

de los supuestos hoy reconocidos de discriminación, acoso y libertad sindical.

En síntesis

Buena parte del proyecto no innova en sentido estricto: da rango estatutario, con la consecuente rigidez frente a reformas regresivas, a reglas que los jueces laborales ya vienen aplicando desde hace años. El verdadero punto de atención está concentrado en un número reducido de artículos: prescripción, despido indirecto, huelga, salario mínimo y gestión algorítmica, que sí exigirían ajustes concretos en políticas internas, contratos, sistemas tecnológicos de gestión de personal y estrategias de manejo de contingencias laborales si el proyecto avanza en su versión actual.

El proyecto apenas inicia su trámite legislativo y, al ser una ley estatutaria, deberá superar un control previo de constitucionalidad antes de entrar en vigor. Es razonable esperar modificaciones sustanciales durante los debates en comisión y plenaria, por lo que vale la pena seguir su evolución antes de anticipar ajustes definitivos en la operación de las empresas.

Desde Scola Abogados estaremos atentos a las novedades de este proyecto de ley, así como a las dudas que puedan surgir al respecto.



Por: Laura Pérez Jiménez
lperez@scolalegal.com