

# Análisis del impacto del Proyecto de Ley de Reforma Laboral

**Felipe Ortega Escovar**

Abogado especializado en Derecho  
Laboral y Seguridad Social

[www.respuestaslaborales.com](http://www.respuestaslaborales.com)

**27**  
Marzo  
2023

# En cuanto a la posibilidad de pactar la Duración del contrato de trabajo

### En los contratos a **término indefinido**:

Esta es la regla general de contratación que busca la iniciativa.

Mantiene la obligación de preaviso de 30 días del trabajador que renuncia, sin embargo no “revive” la posibilidad de descontarlos.

### En los contratos a **término fijo**:

Debe ser superior a un mes y hasta máximo dos años. Si excede este termino se convierte en indefinido.

Además de constar por escrito deberá especificarse la actividad a desarrollar y su conexión.

### En los contratos por duración de la **obra o labor**:

Deberá celebrarse por escrito, especificando detalladamente la obra o labor contratada. Se vuelve indefinido si se falta a esta formalidad.

## Implicaciones

- El empleado puede seguir renunciando intempestivamente sin consecuencias.
- Limita la posibilidad de contratar a término fijo.
- Establece una nueva formalidad en el contrato por obra al exigir que sea escrito.

En cuanto a la

# Tarifa indemnizatoria por despido

### En los contratos a **término indefinido**:

- 45 días de salario hasta por un año de servicio;
- Si el trabajador tiene más de un año de servicio continuo, se le pagarán 45 días por el primer año y 45 días por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero.

### En los contratos a **término fijo**:

La indemnización será el valor de los salarios que correspondan al tiempo que falte el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga, sin que sea inferior a cuarenta y cinco días de salario.

### En los contratos por duración de la **obra o labor**:

La indemnización será el valor de los salarios que correspondan al tiempo que falte para completarse, sin que sea inferior a cuarenta y cinco días de salario.

### Implicaciones

- Aumenta la tarifa indemnizatoria por terminación sin justa causa en todas las modalidades contractuales.

En cuanto a la

# Terminación con justa causa

- Elimina la posibilidad de establecer justas causas en el contrato de trabajo.
- La decisión de terminación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.
- En la terminación con justa causa debe seguirse el procedimiento que a continuación se expone y respetarse los siguientes principios:
  - Dignidad del trabajador
  - Presunción de inocencia
  - Proporcionalidad
  - Derecho a la defensa
  - Contradicción de las pruebas
  - Lealtad y buena fe
  - Imparcialidad
  - Respeto al buen nombre y a la honra

### Implicaciones

- Limita la autonomía contractual, en contravía de la jurisprudencia que ha validado la estipulación contractual de las justas causas.
- Establece formalmente el criterio de razonabilidad y proporcionalidad, el cual es implícito y lo debe evaluar el juez.
- La imputación de la falta siempre deberá partir “eventualmente” o “presuntamente” usted incurrió en determinada conducta.

1

Debe comunicarse formalmente la apertura del proceso disciplinario al trabajador.

2

La formulación de los cargos endilgados debe ser específica (tiempo, modo y lugar).

3

Trasladar al trabajador de todas las pruebas que soporten la formulación de cargos.

4

Indicación del término temporal para que el trabajador pueda ejercer su derecho a la defensa, aportando su versión junto con sus propias pruebas.

5

La decisión debe ser comunicada por el empleador en un acto motivado.

6

La imposición de la sanción o la terminación con justa causa debe ser proporcional a los hechos que la motivaron.

7

La decisión debe tener posibilidad de ser revisada a solicitud del trabajador, esto es, un recurso de reposición.

### Implicaciones

- La omisión de cualquiera de estas etapas significa la ineficacia de la terminación.
- Cuál es el termino razonable? No establece los tiempos de cada etapa.
- Contradice la jurisprudencia al conceder recurso al trabajador sobre el despido.
- Que ocurre en el lapso de revisión de la decisión? El trabajador sigue en la empresa?
- Necesariamente hay que documentar la prueba para hacer el traslado al trabajador.

En cuanto a la

# Sanción moratoria de Un día de salario por Cada día de retardo

- La propuesta establece la siguiente redacción para el artículo 65:
  - Si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador los salarios, prestaciones legales y convencionales e indemnizaciones que le adeude, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, deberá pagar al trabajador o trabajadora, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago.

### Implicaciones

- Elimina tope de limite temporal de la sanción hasta 24 meses y luego la tasa moratoria más alta.

En cuanto al

# Pago de salario sin Prestación de servicios

- La propuesta establece la siguiente redacción para el artículo 140:
  - El empleador no puede impedir la prestación personal del servicio al trabajador sin una causa justificada o acuerdo colectivo. Sin embargo, durante la vigencia del contrato, el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.

### Implicaciones

- Exige justificar la decisión de prescindir de la prestación del servicio.

En cuanto a la

# Estabilidad laboral reforzada

- La propuesta establece los siguientes fueros:
  - Quienes tengan fuero sindical.
  - Fuero de salud, para lo cual se acogen los lineamientos de la Sentencia SU 049 de 2017, según la cual este se aplica a favor de quien tenga una afectación grave en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores.
  - Personas en situación de discapacidad que tengan una limitación física, mental, sensorial o intelectual a mediano y largo plazo, sin importar la escala, que en un contexto determinado ésta limitación les impida su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales en condiciones dignas y de igualdad.
  - Mujer en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto, extendida al padre si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.
  - Pre pensionados que les falten tres 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.

### Implicaciones

- Creación de un nuevo fuero de salud, sin parámetro claro.
- Reglas nuevas de edad para fuero de pre-pensión, en contravía de la jurisprudencia.
- Extiende el fuero de maternidad a seis meses.
- La terminación con justa causa de los aforados sindicales la conocen los jueces laborales. Los demás fueros serán resueltos por el Inspector del Trabajo.
- No se requerirá autorización para terminación con justa causa de discapacitado si en el contrato se dejó constancia de dicha situación. Esto va en contravía de la sentencia C-744 de 2012.

# En cuanto a la Protección a la Mujer

- La propuesta modifica las prohibiciones del empleador, incorporando, las siguientes:
  - Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
  - Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores públicos y privados garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

### Implicaciones

- Expresamente establece obligaciones a favor que se derivan en la legislación actual sobre el respeto a la dignidad humana, independientemente del sexo.

**En cuanto a la**  
**Eliminación de la**  
**violencia y el acoso**  
**en el mundo**  
**Del trabajo**

- La propuesta establece la siguiente norma:

Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.

### Implicaciones

- Expresamente establece obligaciones a favor que se derivan en la legislación actual sobre el respeto a la dignidad humana.
- Extiende las normas de acoso a los pasantes (distintos de los aprendices).
- La Ley 1010 de 2006 de Acoso Laboral ya regula el tema.

En cuanto a la

# Causación de recargos según la jornada

- **Jornada nocturna de 6:00 PM a 6:00 AM.**
- El **trabajo en día festivo o domingo** se pagará con un **recargo del 100%**.
- **Precisa** que la **jornada diaria ordinaria** será de **8 horas** y **mantiene** la posibilidad de **jornada flexible** con jornadas diarias **entre 4 y 9 horas**.
- Mantiene la **jornada semanal de lunes a viernes** aumentando la jornada **para no laborar los sábados sin causar horas extras**.
- **Elimina la exoneración de la jornada ordinaria** para los trabajadores de **Dirección, confianza o manejo**, empleados domésticos y celadores vivientes.
- **Independientemente de la reducción de la jornada** se mantiene **el otorgamiento de una jornada semestral para compartir con la familia**.
- **También mantiene** la obligación de conceder dos horas semanales de jornada de dedicación exclusiva **para actividades culturales, deportivas, recreativas o de formación**.

- Reitera la aplicación progresiva de la disminución de la jornada prevista por la Ley 2101 de 2021:

Año 2023:

**47 hrs**  
semanales

Año 2024:

**46 hrs**  
semanales

Año 2025:

**44 hrs**  
semanales

Año 2026:

**42 hrs**  
semanales

### Implicaciones

- Regresamos a la jornada diaria ordinaria **previa a la Ley 789 de 2002**.
- Los empleados de **Dirección confianza o manejo** **causarán horas extras** salvo si devengan **salario integral**.
- **Elimina la exoneración de la jornada de la familia y de las dos horas de actividades culturales, deportivas, recreativas o de formación que había previsto la Ley 2101 de 2021**.

El aumento del porcentaje de recargo dominical sobre el salario ordinario será de

**(+25%)**

Implica que el dominical diurno pasa de:

**75 a 100 %**

Implica que el dominical nocturno pasa de:

**110 a 135 %**

La hora extra dominical diurna pasa de:

**100 a 125 %**

La hora extra dominical nocturna pasa de:

**150 a 175 %**

## Implicaciones

- Implica un mayor costo laboral que afecta mucho al sector del comercio y de alimentos que labora los domingos y festivos.
- También encare las labores que requieren operación sin solución de continuidad.

En cuanto a la

# Obligación de incrementar anualmente

- A los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes se les debe hacer un reajuste salarial en un porcentaje por lo menos igual al del IPC causado al 31 de diciembre del año anterior.
- La indexación deberá reconocerse retroactivamente desde enero de cada año hasta el mes en que se reconoció.

Esta modificación tiene las siguientes implicaciones jurídicas:

- Convierte esta omisión en un conflicto jurídico, facultando a los jueces laborales para conocer este tipo de controversias.
- Es muy probable que la Corte Constitucional extienda esta obligación a los demás salarios, independientemente de su monto, porque de lo contrario sería discriminatoria.

### Implicaciones

- Desde enero deben provisionarse los recursos para el pago del retroactivo.
- Posibilidad que esta obligación de incremento se extienda a todos los empleados.

En cuanto a la

# Posibilidad de hacer Tercerización

- Los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, **deberán tener su propia organización empresarial y especialización productiva**, que deberá **acreditarse**, de lo contrario se consideran **simples intermediarios**
- Los trabajadores de los contratistas y subcontratistas **tendrán los mismos derechos salariales y prestacionales que los de la empresa contratante**.
- **El contratante será solidariamente responsable** de las obligaciones laborales de los contratistas y subcontratistas, **independientemente del giro ordinario del negocio**.

- Esta iniciativa va en contravía de la jurisprudencia que únicamente extendía la solidaridad cuando se trataba de actividades conexas.
- Supone la figura del “simple intermediario” como regla general.

### Implicaciones

- Obliga a **formalizarse** como **empresa registrada** a todo aquel que **ofrezca servicios**.
- Deberá hacerse una **mayor reserva** o “**retenidos**” para **garantizar** obligaciones laborales.
- **Limita la libertad de empresa** y la **autonomía** contractual.
- **Faculta al Ministerio de Trabajo** para **supervisar** contratos **comerciales**.

**En cuanto a la**  
**Posibilidad de contratar**  
**Empresas de Servicios**  
**Temporales**

- Las empresas usuarias **no podrán celebrar contratos con las empresas de servicios temporales** para la atención de **actividades permanentes**.
- Si **vencido el plazo estipulado en la ley**, la causa originaria del servicio **subsiste en la empresa usuaria**, ésta **no podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales**.
- Si la **empresa usuaria** incumple la autorización para estas vinculaciones, la **empresa usuaria será verdadera empleadora** de los trabajadores en misión y a la **empresa de servicios temporales como una simple intermediaria**.
- Si en el anterior evento **el contrato de trabajo hubiera sido terminado por la empresa de servicios temporales**, dicha terminación **se tendrá como ineficaz**.
- La **empresa de servicios temporales que incumpla estas restricciones** podrá ser **sancionada con multas y con la revocatoria de la licencia** de funcionamiento.

- Esta iniciativa **desarrolla la jurisprudencia de vieja data** de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, **según la cual** las empresas usuarias **no pueden acudir a la contratación con empresas de servicios temporales** para atender **requerimientos permanentes**.
- Expresamente **responsabiliza y compromete** a las **Empresas de Servicios Temporales** sobre la adecuada contratación de los trabajadores en misión.

### Implicaciones

- **Desnaturaliza** la figura de la empresa de **servicios temporales** como **exclusivo empleador**.
- La **ineficacia de la terminación del contrato de trabajo** del **trabajador en misión** por parte de la **empresa de servicios temporales** por considerarla una **simple intermediaria** puede constituir un **pasivo oculto muy oneroso**.

**En cuanto a la**  
**Posibilidad de celebrar**  
**Contratos de prestación**  
**de servicios**

## En cuanto a la posibilidad de celebrar contratos de prestación de servicios

- **No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios** ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil **con personas naturales para realizar actividades permanentes y subordinadas en empresas privadas.**
- Será **ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición**, entendiéndose para todos los efectos legales **que desde un comienzo ha existido una relación laboral.**
- En caso de que **judicialmente** se declare la **primacía de la relación laboral** por **contrato realidad** deberá pagarse la **indemnización moratoria** establecida de **un día de salario por cada día de retardo.**



### Implicaciones

- Limita la **autonomía contractual.**
- **Contradice** el derecho a la **iniciativa privada** prevista por el artículo 333 de la Constitución.

# En cuanto al Contrato de aprendizaje

## En cuanto al contrato de aprendizaje

- Convierte el **contrato de aprendizaje** en un **contrato de trabajo especial a término fijo**, sujeto al **pago de salario**, así como todas las prestaciones y las afiliaciones a la seguridad social.
- **En ningún caso** el salario del aprendiz podrá **ser inferior al salario mínimo legal** o al estipulado en **convenciones colectivas o fallos arbitrales**.
- La contratación de **aprendices menores de edad** debe ser autorizada por el **Inspector del Trabajo**.



14

## Implicaciones

- Aumenta exponencialmente los **costos de la contratación** de una **nómina obligatoria**.
- A los aprendices se **aplicarían los fueros de salud**.
- El aprendiz sería **beneficiario de garantías sindicales**.

En cuanto al

# Contrato de servicio Doméstico

## En cuanto al contrato de servicio doméstico

- Los trabajadores del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante **contrato de trabajo escrito**, independiente de su duración.
- Este contrato debe ser **depositado en el Ministerio de Trabajo** para su **seguimiento** a la formalización, así como las **novedades relativas a trabajo suplementario**.



## Implicaciones

- Restablece un nuevo requisito, **que sea por escrito**, para la validez para estas vinculaciones.
- Debe enviarse al **Ministerio de Trabajo**, no solo el contrato sino **las novedades de trabajo suplementario**.

En cuanto a la

# Protección del trabajador en procesos de automatización

- En procesos de automatización **que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo**, los trabajadores que **ocupen 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:
  - Ser **reconvertidos laboralmente**, al menos durante los seis meses anteriores a la aplicación de la modernización.
  - Ser **reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa** en similares o mejores condiciones de trabajo.
  - Si fue **imposible la reubicación laboral**, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo **cuando se trate de despidos colectivos**.
  - Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, el trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir la indemnización por despido.
  - La persona **ingresará a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo**.
  - El Ministerio del Trabajo reglamentará un seguro de desempleo y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado.

### Implicaciones

- Si **se omite la consulta** a las **organizaciones sindicales** las **decisiones respecto de los trabajadores por procesos de automatización** pueden ser **declaradas ineficaces**.
- Es una forma para que los **sindicatos** y el **Ministerio de Trabajo** **coadministren**.

En cuanto a la

# Protección del trabajador en procesos de descarbonización

- Las empresas que realicen **explotación minera o petrolera** debe **contar con un plan de cierre** para efectos laborales, **concertado y consultado con las organizaciones sindicales** de la empresa o el sector, **y aprobado por el Ministerio del Trabajo**, que incluya:
  - Mecanismo para la **identificación clara del número de trabajadores** directos e indirectos afectados por el cierre, renuncia o cambio de operación por parte de las empresas.
  - **Ruta de reconversión** laboral de los trabajadores cuyos contratos de trabajo **puedan ser terminados**.
  - Posibilidades de **reubicación laboral o condiciones para las desvinculaciones**, o en su defecto **planes de retiro voluntarios**.
  - **Financiación de un fondo** que **garantice el pago de la cotización a la seguridad social por el lapso que se acuerde** entre las partes, **destinado a los extrabajadores, y de diversificación económica para extrabajadores** que se **organicen en formas asociativas para impulsar la economía popular** y comunitaria.

### Implicaciones

- Si se omite la consulta a las **organizaciones sindicales** las **decisiones respecto de los trabajadores por procesos de automatización** pueden ser **declaradas ineficaces**.
- Es una forma para que los **sindicatos** y el **Ministerio de Trabajo** **coadministren**.

En cuanto a los

# Migrantes y deportistas

- El **estatus migratorio no será óbice** para la exigencia de **las garantías laborales y de seguridad social**.
  - Los **trabajadores extranjeros** sin consideración a su **situación migratoria** gozarán de las **mismas garantías laborales** concedidas a los nacionales.
  - Una vez **iniciado el contrato de trabajo**, se deberá **facilitar la regularidad migratoria** del trabajador.
  - Los **deportistas profesionales**, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios **bajo la subordinación** de clubes profesionales, **ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas**, deberán ser **vinculados** por éstas mediante contrato de trabajo.
- Esta iniciativa es **innecesaria** porque en los términos del artículo segundo del C. S del T., **las garantías laborales aplican a todos los habitantes del territorio nacional sin consideración a su nacionalidad**.
  - Presume **relaciones de subordinación en ligas deportivas**.

### Implicaciones

- **Desnaturaliza** el requisito de la **visa de trabajo** previa a la **contratación laboral**.
- **Sin cédula de extranjería no es posible** hacer la **afiliación a la seguridad social**.
- **Incrementa ostensiblemente los costos de las ligas deportivas** distintas a los clubes.

En cuanto al

# Contrato agropecuario

## En cuanto al contrato agropecuario

- Contratos de Trabajo por con “**salario integral**” para los trabajadores oda la cadena **de producción primaria**.
- El salario del “**Jornal Rural**” será **integral** comprendiendo las **prestaciones** legales, **excepto las vacaciones y la indemnización** por despido sin justa causa
- Su valor será equivalente al **Salario Mínimo Legal Diario ó al Convencional Sectorial**, más el 30% como factor prestacional **más el 4%** por concepto de **subsidio familiar**, el cual será **pagado directamente por el empleador**.
- La **afiliación y cotización a la seguridad social** será en **calidad de dependientes** en la modalidad de **tiempo parcial** sobre el jornal agropecuario **sin incluir el factor prestacional del 30% y tampoco el 4%** por concepto de subsidio familiar.
- El empleador **que requiera** que el trabajador **rural viva en su predio**, deberá **garantizarle condiciones locativas** mínimas y **tendrá a su cargo las reparaciones necesarias**.



19

## Implicaciones

- Esta figura implica un régimen que “**discrimina**” a los **trabajadores de la agroindustria** respecto de aquellos de **las micro, pequeñas y medianas empresas**.
- La propuesta le **crea obligaciones que no son laborales** al empleador **respecto de las reparaciones locativas de la vivienda** del trabajador.

En cuanto al

# Trabajo en plataformas digitales de reparto

## En cuanto al trabajo en plataformas digitales de reparto

- Los trabajadores que laboran en **plataformas digitales tecnológicas de reparto** deberán ser **vinculados mediante contrato de trabajo, sin cláusula de exclusividad**.
- La **afiliación a la seguridad social** podrá ser en la **modalidad de tiempo parcial**.
- Deberán **entregarse reportes a los trabajadores** al final de cada mes **sobre el número de horas laboradas**, incluyendo **el tiempo en que estuvieron conectados** a la plataforma.
- Los trabajadores deberán tener **acceso a una persona de contacto para conocer y aclarar los hechos, circunstancias y motivos** que hayan conducido a una **decisión que impacte sus condiciones de trabajo**.
- El **Ministerio de Trabajo** dispondrá de un **registro** en el que se consignará la **información** sobre el **trabajo** en empresas de **plataformas de reparto**.



20

### Implicaciones

- Asume que el **tiempo de conexión** estuvo **subordinado**.
- Para los **aportes a la seguridad social** deberá **coordinarse la cotización** entre APP's.

En cuanto a las

# Obligaciones especiales del empleador

La propuesta modifica establece como **obligación del empleador**:

- Conceder **licencia remunerada** para **acudir a citas médicas**, incluyendo **ciclos menstruales** dismenorreas o cuadros de tensión abdominal.
- Otorgar permiso para **acudientes de menores**, así no sean familia, **para asistir a obligaciones escolares**.
- La **eliminación de barreras de acceso o permanencia** y cualquier tipo de discriminación para trabajadores pertenecientes **a grupos en condición de vulnerabilidad**.
- Instauración **de evaluaciones del trabajo para aplicación objetiva del salario** y los **beneficios laborales**.
- Posibilidad de acordar jornadas **flexibles de apoyadas por la tecnología**, enfocadas en **armonizar la vida familiar del trabajador** que tenga **responsabilidades de cuidado sobre hijos** menores de edad, personas **con discapacidad**, enfermedades **graves** o **mayores**. En este caso la solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este **estará obligado a otorgar una respuesta** en un término de **cinco días hábiles**.

### Implicaciones

- **Incrementa** las **solicitudes** de **licencias remuneradas**.
- **Faculta** al **Ministerio de Trabajo** para **evaluar la negación** de jornadas **flexibles**.
- **Obliga a definir** un procedimiento para **establecer** el **perfil de cada cargo**.

En cuanto a la

# Prescripción de Derechos laborales

## En cuanto a la prescripción de las obligaciones laborales

- La propuesta modifica el **término de prescripción** de las **obligaciones laborales** extendiéndola a **cinco años prorrogables otros cinco años**.
- El **término de la prescripción** se contabiliza desde la **terminación del contrato de trabajo**.
- Las **cotizaciones y prestaciones** del **Sistema de Seguridad Social** son **imprescriptibles**.

### Implicaciones

- **Atenta** contra el **principio de seguridad jurídica** que **propende la prescripción**.
- Ni las **mesadas pensionales** ni las **prestaciones económicas** por incapacidad **prescriben**.
- Las **reservas para contingencias** laborales **deberán presupuestarse durante al menos diez años**.



En cuanto a la

# Licencia de Paternidad

La iniciativa aumenta progresivamente, sin condición macroeconómica alguna, la Licencia de Paternidad de las dos semanas actuales contempladas a doce semanas para el año 2025.

Año 2023:

**5**  
semanas

Año 2024:

**8**  
semanas

Año 2025:

**12**  
semanas

### Implicaciones

- Incremento ostensible en el costo para el sistema de seguridad social.
- No considera elementos macroeconómicos como los que había establecido la ley 2114 de 2021, la cual establecía el aumento de la licencia de paternidad una semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

En cuanto a los

# Pactos Colectivos y la Negociación sindical

- **Prohíbe la posibilidad de hacer pactos colectivos de trabajo** con trabajadores no sindicalizados, incluidos los acuerdos plurales entre trabajadores no sindicalizados y empleadores.
- **Extiende automáticamente la Convención Colectiva de Trabajo** a todos los trabajadores **cuando exista una afiliación de la quinta parte** o más de los trabajadores.
- Para **Convención Colectiva de Trabajo** celebradas en niveles superiores a empresa la extensión automática se dará cuando el sindicato afilie una **décima parte o más** de los trabajadores.
- La **cuota sindical** será a favor **del sindicato más representativo**.
- Garantiza **permisos sindicales** para **todos los trabajadores**, mínimo **dos horas** por afiliado **para asistir a las asambleas** del Sindicato.
- Las empresas **deberán permitir a los representantes de las organizaciones sindicales** más representativas **que tengan afiliados en la empresa** el acceso a lugares de trabajo para que la organización sindical pueda desempeñar sus funciones de comunicación.
- Las **organizaciones sindicales** tendrán el **derecho a conocer la situación social** y económica de la empresa **o grupos de empresas** o del sector que representen.

### Implicaciones

- Extiende la **aplicación de la convención colectiva de trabajo a sindicalización minoritaria** (actualmente se exige más de la tercera parte).
- **Desconoce** el derecho “**negativo de asociación**”.
- La cuota sindical a favor del **sindicato más representativo** será **fuentes de litigio**.

En cuanto a la

# Negociación sindical

## Implicaciones

- Obliga la unidad de pliego de peticiones.
- Obliga la unidad de comisión negociadora.
- Limita los integrantes de cada comisión sindical a 10 negociadores para las empresas y a 15 personas cuando es en otros niveles.
- Legitima a las federaciones y confederaciones para participar activamente en las negociaciones.
- Extiende la convención colectiva a los contratistas del sector.

Afecta a las pequeñas empresas formales que hacen parte de la cadena de suministro al extender los efectos de la convención a los trabajadores de los contratistas y en tal sentido no diferencia a las empresas por capacidad.

En cuanto al

# Desarrollo de la Huelga

## En cuanto a la Negociación sindical

- La huelga puede ser declarada por trabajadores no sindicalizados.
- Elimina el límite temporal de ejecución de huelga (actualmente es de sesenta días).
- Establece la posibilidad de hacer una Huelga Parcial.
- Considera mayoritario un sindicato, para efectos de la votación por huelga o tribunal de arbitramento únicamente con sus afiliados, con la tercera parte de los trabajadores de la empresa.
- Federaciones y confederaciones pueden declarar la huelga.



26

## Implicaciones

- Le otorga derechos propios del sindicalismo a trabajadores no asociados.
- Aumenta la duración de las huelgas sin consultar afectaciones macroeconómicas.

# Gracias



[www.respuestaslaborales.com](http://www.respuestaslaborales.com)