

Análisis del impacto Nuevo Proyecto de Ley Reforma Laboral

Felipe Ortega Escovar

Abogado especializado en Derecho Laboral y Seguridad Social



Jueves
07
Septiembre



El objetivo del Gobierno

En palabras de la Ministra de Trabajo:

“

El objetivo de la reforma laboral no es generar empleo, sino mejorar condiciones laborales.”

(Forbes Staff | abril 10, 2023)

La percepción

En palabras de la Procuradora General de la Nación:

“

La reforma laboral pareciera un pliego de peticiones sindicales (...) no toca el sector más importante del país, que es la informalidad.”

(Marzo 22, 2023)

En cuanto a **los principios**



- Igualdad de oportunidades
- Remuneración mínima vital y móvil, proporcional
- Estabilidad en el empleo
- Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales
- Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles
- Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación
- Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales
- Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario
- Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad

También busca introducir los principios relativos a los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo:

- Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio - Abolición efectiva del trabajo infantil
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación
- Entorno de trabajo seguro y saludable

En cuanto a la posibilidad de pactar la

duración del contrato de trabajo



Respecto del término de 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 contempla la posibilidad de descontarlos.

En los contratos a **término fijo**:

Debe ser superior a un mes y hasta máximo tres años. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un año, las partes podrán prorrogarlo el número de veces que estimen, pero después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un año y en ningún caso podrá superarse el término máximo de tres años.

Además de constar por escrito deberá especificarse la actividad a desarrollar y su conexión. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

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
**Sanción moratorio de
un día de salario por
cada día de retardo**



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 límite temporal de la sanción hasta 24 meses y luego la tasa moratoria más alta.

En cuanto a la **Protección** a la mujer



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
**Posibilidad de hacer
tercerización**



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**
- Cuando se compruebe que la empresa beneficiaria **contrata con contratistas no organizados**, **los despidos que hubiesen realizado estos últimos no surtirán efectos** y, en consecuencia, **los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al reintegro a la empresa principal o beneficiaria**, con el pago de **todas las acreencias laborales dejadas de percibir y aportes a la seguridad social**, suma a la cual a modo de sanción **se adicionará el pago de 365 días de salario**.
- 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**.
- **El contratante será solidariamente responsable** de las obligaciones laborales de los contratistas y subcontratistas, **independientemente del giro ordinario del negocio**.

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
**Causación de
recargos según la
jornada**



Respecto de la jornada laboral y la causación de recargos

- Jornada nocturna de 7:00 PM a 6:00 AM.
- El trabajo en día festivo o domingo se pagará con un recargo del 100%. El cual podrá ser implementado gradualmente : A partir de julio de 2024, al 80%. A partir de julio de 2025, al 90%. A partir de julio de 2026, al 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, así como la obligación de conceder dos horas semanales de jornada de dedicación exclusiva para actividades académicas, culturales, deportivas.
- 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.

Respecto de la jornada laboral y la causación de recargos

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:

150 a 175 %

La hora extra dominical diurna pasa de:

100 a 125 %

La hora extra dominical nocturna pasa de:

110 a 135 %

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.

		Valor del recargo nocturno	Jornada nocturna
Colombia		35%	De 9:00 p.m. a 6:00 a.m.
Perú		35%	De 10:00 p.m. a 6:00 a.m.
Ecuador		25%	De 7:00 p.m. a 6:00 a.m.
Brasil		20%	De 10:00 p.m. a 5:00 a.m.
Panamá		50%	De 6:00 p.m. a 6:00 a.m.
El Salvador		25%	De 7:00 p.m. a 6:00 a.m.
Honduras		20%	De 7:00 p.m. a 5:00 a.m.
Guatemala		0%	De 6:00 p.m. a 6:00 a.m.
México		0%	De 8:00 p.m. a 6:00 a.m.
Chile		0%	No establece distinción entre trabajo diurno y nocturno.



En cuanto a la tarifa

Indemnizatoria por despido



Respecto a la indemnización por terminación sin justa causa

En los contratos a **término indefinido**:

- a) **35 días de salario** cuando tuviere un tiempo de servicio **no mayor de un año**;
- b) Si el trabajador tuviere **más de un año de servicio continuo y cinco**, se le pagarán **15 días adicionales de salario sobre los 35 básicos**, por **cada uno de los años de servicio subsiguientes** al primero, y proporcionalmente por fracción;
- c) Si el trabajador tuviere **5 años o más de servicio continuo y menos 10**, se le pagarán **30 días adicionales de salario sobre los 35 básicos del literal a)**, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y,
- d) Si el trabajador **tuviere 10 o más años de servicio continuo** se le pagarán **60 días adicionales de salario sobre los 35 días básicos del literal a)**, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcional.

Implicaciones

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

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.

En cuanto a la

Terminación con justa causa



Respecto 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
 - Indubio pro disciplinado
 - Proporcionalidad
 - Derecho a la defensa
 - Contradicción de las pruebas
 - Lealtad y buena fe
 - Imparcialidad
 - Respeto al buen nombre y a la honra
 - Non bis in idem

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.

Procedimiento para la terminación con justa causa y los requerimientos disciplinarios

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

- Este procedimiento deberá realizarse **hasta en un término de treinta días hábiles, y no podrá ser menor a un tiempo de cinco días hábiles.**
- **La omisión** de cualquiera de estas etapas **significa la ineficacia de la terminación.**
- Necesariamente **hay que documentar la prueba** para hacer el traslado al trabajador.
- El trabajador o trabajadora **tendrán el derecho a ser asistido o asistida por un abogado.**
- El trabajador **puede interponer recursos** para la revisión de la decisión.

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.
- **Prohíbe despedir a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género** por causas asociadas a estas circunstancias.
- **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
**Licencia de
Paternidad**



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 2026**.

Año 2024:

8
semanas

Año 2025:

10
semanas

Año 2026:

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 las
**Obligaciones
especiales del
empleador**



Obligaciones especiales del empleador

- Conceder licencia remunerada para acudir a citas médicas, incluyendo ciclos menstruales dismenorreas o cuadros de tensión abdominal.
- Atender diligentemente las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.
- Otorgar el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora los cargos que estén habilitados para optar por la reubicación, y ésta Otorgar permiso para acudientes de menores para asistir a obligaciones escolares.
- Las empresas de 50 a 100 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad; las empresas de 101 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, al menos 2 personas con discapacidad, en relación al total de sus trabajadores de carácter permanente.
- 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 diez días hábiles.
- El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas y **entregarlo al trabajador junto con el desprendible de nómina.**
- **Deberá conceder licencias para** atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médico legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

Implicaciones

- Incrementa las solicitudes de licencias remuneradas.
- Responsabiliza al empleador de la seguridad del trabajador por temas de su esfera personal reemplazando a las autoridades.
- 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 al

Pago de salario sin Prestación de servicios



Pago del salario sin prestación del servicio

- La propuesta establece la siguiente redacción para el artículo 140:
 - El empleador **no puede hacer uso de lo dispuesto en el artículo 140** de este código **para impedir el ingreso** de los representantes sindicales a la empresa.

Implicaciones

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

En cuanto a la
**Prescripción de
derechos laborales**



Prescripción de los derechos 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
**Posibilidad de celebrar
contratos de prestación
de servicios**



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**, entendiendo 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 a la
**Posibilidad de contratar
empresas de servicios
temporales**



Posibilidad de contratar empleados en misión con 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.

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**.

- 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.

En cuanto al
**Contrato de
aprendizaje**



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**.

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**.

Modalidades de Trabajo a distancia



Modalidades de Trabajo a distancia

Trabajo a domicilio:

Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador.

Teletrabajo, para lo cual se tendrán las siguientes definiciones:

Teletrabajo autónomo:

Los teletrabajadores pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

Teletrabajo móvil:

Los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

Teletrabajo suplementario o híbrido:

Los teletrabajadores laboran alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

Teletrabajo transnacional: los teletrabajadores laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador se hará también cargo de las prestaciones económicas, en caso de que no sea posible ampararlas por parte del Sistema de Seguridad Social Colombiano

Implicaciones

- Se introducen definiciones precisas para el trabajo a domicilio y el teletrabajo, incluyendo variantes como el teletrabajo autónomo, móvil, suplementario y transnacional

Promoción De las diferentes Modalidades de trabajo a distancia



Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia

Las empresas promoverán la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia de la siguiente manera:

- a) Las empresas que tengan en su nómina entre veinte (20) a cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras, promoverán la implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia, como mínimo de un 5% de sus puestos de trabajo existentes.
- b) Las empresas que tengan en su nómina entre cincuenta (50) a doscientos (200) trabajadores y trabajadoras, promoverán la transición a las diferentes modalidades de trabajo a distancia a por lo menos un 10% de sus puestos de trabajo existentes.
- c) Las empresas que tengan en su nómina a partir de doscientos un (201) trabajadores o trabajadoras promoverán la transición a las modalidades de trabajo a distancia a por lo menos un 15% de sus puestos de trabajo existentes

Implicaciones

- Establece como obligación la migración de trabajo a distancia sin considerar la realidad de cada empresa.

En cuanto al
**Contrato Servicio
doméstico**



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 al **Contrato agropecuario**



Contrato agropecuario

- Contratos de Trabajo por con “**salario integral**” para los trabajadores de 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.
- 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%**. También deberá hacerse el **aporte del 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**.

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



Trabajo en plataformas digitales de reparto

- Los trabajadores que laboran en **plataformas digitales tecnológicas de reparto** deberán ser **vinculados mediante contrato de trabajo** o de carácter **independiente y autónomo**, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas **para el contrato realidad, 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**.

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 la
**Protección del
trabajador en procesos
de automatización**

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



Protección del trabajador en procesos de descarbonización

- Las empresas que realicen **explotación minera o petrolera** deben **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**



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**.

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.

- 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**.

Medidas para la **Formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios**



Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocio

Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.

Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, y agricultura.

Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.

Implicaciones

- La cotización a tiempo parcial implica BEPS y no cobertura de prestaciones económicas en salud ni pensión de invalidez o sobrevivencia.

En cuanto a la

Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo



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 los

Pactos colectivos y la negociación sindical



Pactos colectivos y 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 el ejercicio adecuado de sus actividades sindicales, **especialmente para la atención de las asambleas a las que sean convocados**.
- 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.
- **Los sindicatos pueden prohibir en sus estatutos la afiliación simultánea a otro u otros sindicatos** del mismo nivel o unidad de negociación, salvo que el trabajador preste sus servicios a más de una empresa.

En cuanto al **Fuero sindical**



Fuero sindical en el sindicato de empresa

La Reforma propone los siguientes así, así:

- Entre 25 a 50 afiliados, hasta 2 fueros para los miembros de la junta directiva y subdirectiva.
- Entre 51 y 75 afiliados, hasta 5 fueros para los miembros de la junta directiva y subdirectiva.
- Entre 76 a 100 afiliados, hasta 10 fueros para los miembros de la junta directiva y subdirectiva.
- De 101 en adelante, 1 fuero más en las juntas directivas y subdirectivas por cada cien (100) trabajadores adicionales.
- Dos fueros para los miembros de la Comisión de Reclamos, para el sindicato más representativo, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más.

Implicaciones

En principio se disminuyen los actuales de 5 principales y 5 suplentes.

Los sindicatos que se vean afectados por la entrada en vigencia de esta disposición conservarán los fueros sindicales hasta por un término máximo de dos años.

En cuanto a la
**Carga de la prueba en
decisiones que afecten a
trabajadores
sindicalizados sin fuero**



Carga de la prueba en decisiones que afecten a trabajadores sindicalizados sin fuero

La propuesta expone que en los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales. En consecuencia, los trabajadores sindicalizados que no gocen del fuero sindical, no podrán ser privados de su empleo o perjudicados en cualquier forma por su afiliación y/o actividades sindicales. Cuando el empleador adopte decisiones, incluido el despido o de efectos similares, que afecten a los trabajadores sindicalizados no amparados por el fuero sindical, tendrá la carga de demostrar que esa determinación obedeció a razones objetivas o no discriminatorias.

Implicaciones

Con esta disposición cualquier medida que se tome en relación con un trabajador sindicalizado podrá ser cuestionada, bajo el supuesto de que se actuó con dolo para afectar a la organización sindical.

Se considerarán conductas antisindicales



Se considerarán conductas antisindicales

- a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a los trabajadores y sus representantes o dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;
- b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un Empleador;
- c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;
- d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.
- e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;
- f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;
- g) Impedir al trabajador sindicalizado o directivo sindical el ejercicio de sus funciones, o hacer uso de lo dispuesto en el artículo 140 de este código para impedir el ingreso de los representantes sindicales a la empresa;
- h) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;
- i) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;
- j) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;
- k) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;
- l) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;
- m) Llevar a cabo programas de reducción de personal, reestructuraciones y subcontrataciones con fines antisindicales;
- n) Despedir o perjudicar en cualquier forma a los trabajadores que hubieren organizado o participado en una huelga o en medidas legítimas de acción sindical;

Implicaciones

El empleador que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será sancionado por la inspección del trabajo, cada vez, con multa que tenga en cuenta el tamaño de la empresa y los límites establecidos en el artículo 486 de este Código, sin perjuicio de las responsabilidades penales a que haya lugar.

Prohibiciones a los sindicatos

Prohibiciones a los Sindicatos

Es prohibido a los sindicatos de todo orden:

- a) Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas.
- b) Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los empleadores o de terceras personas.
- c) Promover huelgas sin ningún tipo de justificación comprobada con las calificaciones judiciales.
- d) Retirar sistemáticamente el pliego de peticiones o dilatar el conflicto colectivo con el propósito de extender el fuero circunstancial.
- e) Constituir sindicatos de manera indiscriminadamente con los mismos afiliados con el propósito de extender el fuero sindical de fundación o de directivos sindicales.

Implicaciones

Se incluyen estas cinco prohibiciones a los sindicatos, buscando por limite a los abusos en que habitualmente incurren. Es importante la prohibición de retirar sistemáticamente el pliego de peticiones o dilatar el conflicto colectivo con el propósito de extender el fuero circunstancial y constituir sindicatos de manera indiscriminada con los mismos afiliados con el propósito de extender el fuero sindical de fundación o de directivos sindicales.

No precisar la iniciativa se queda corta respecto de las consecuencias por incurrir en dichas conductas.

En cuanto a la **Negociación sindical**



Negociación sindical

- Obliga la unidad de pliego de peticiones. Este proyecto de ley busca la unidad negocial. La iniciativa pretende la implementación de una sola mesa de negociación en cualquiera de los niveles, junto con la definición de un número máximo de negociadores, que diez negociadores en el caso de negociaciones en el nivel de empresa y de quince en niveles superiores.
- Con respecto a las convenciones ya existentes en una misma empresa, se propone la unificación de acuerdos. En caso de que no haya acuerdo, se asumirá que la convención colectiva con mayor vigencia es la convención que aplicará a todos los trabajadores.
- 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.

Implicaciones

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**



Desarrollo de la huelga

- La huelga puede ser declarada por trabajadores no sindicalizados.
- Elimina el límite temporal de ejecución de huelga (actualmente es de sesenta días).
- Sebe dar aviso con dos días de anticipación, sin establecer el término en el cual ésta debe iniciarse la huelga
- 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.
- Las asambleas pueden realizarse de forma virtual, lo cual dificulta mediante votación secreta, así como la identificación y constatación de quien está votando para poder determinar el número de trabajadores que decidieron la esta medida.

Implicaciones

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

Crea un **Procedimiento sumario de protección de los derechos sindicales**



Procedimiento sumario para derechos sindicales

Se crea un nuevo proceso judicial laboral, denominado Proceso Sumario de Protección de los Derechos Sindicales. La finalidad es que los sindicatos y sus afiliados puedan presentar demandas a través de un proceso muy rápido, cuando quiera que consideren que se ve vulnerado el derecho de asociación sindical. Se establece un término de máximo para fallar en primera instancia de 11 días y máximo 10 días en segunda instancia.

Faculta al Juez para decretar medidas cautelares para cesar la acción u omisión, y para tomar las medidas que considere pertinentes, incluida la facultad de imponer multas de 1 a 100 SMMLV a la persona natural que resulte responsable de la violación, sin perjuicio de las multas impuestas por el Ministerio del Trabajo.

Así mismo, dispone que el Juez Laboral puede ordenar el arresto correccional por desacato, imponer multa de hasta 20 smmlv por incumplimiento de la orden judicial, además de que se incurra en el delito de fraude a resolución judicial.

Implicaciones

- Crea una especie de “tutela sindical”.

Sobre La huelga en empresas que prestan servicios públicos esenciales



Huelga en servicios públicos esenciales

Se consideran esenciales aquellos servicios que, en desarrollo de sus funciones, determinen como tales los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, por tratarse de servicios cuya interrupción, en sentido estricto, puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

La reglamentación que al efecto se expida deberá estar acorde con los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo y en ningún caso deberá privar de efectividad el ejercicio del derecho fundamental de huelga.

Implicaciones

- La propuesta le confiere al Ministerio del Trabajo un papel excesivamente amplio en la identificación de los servicios esenciales.
- La dependencia OIT para definir qué servicios se consideran esenciales resulta en una falta de autonomía y adaptabilidad a situaciones nacionales y locales específicas

GRACIAS

Jueves
07
Septiembre



respuestaslaborales.com

Información que crea valor