

NOVEDADES LABORALES

A continuación, presentamos algunos puntos en materia laboral que consideramos de su interés:

1. AUTORIZACIÓN DE HORAS EXTRA – MINTRABAJO

Obligación de actualizar la autorización de trabajo suplementario para aquellos empleadores con autorización indefinida. La [Resolución 3031 del 30 de agosto de 2023](#), adoptada por el Ministerio de Trabajo, dispone que todo empleador que, en la actualidad, cuente con una autorización para laborar horas extras que **no tenga un término de vigencia específico**, contará con un término de seis (6) meses para tramitar la respectiva actualización de su autorización ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de su jurisdicción. La autorización solo se puede otorgar por el término máximo de dos (2) años.

Criterios para autorizar o negar solicitudes para laborar horas extras. La [Circular 0069 de 2023](#) del Ministerio de Trabajo establece criterios que deben seguir los funcionarios de la entidad para conceder o denegar las solicitudes de autorización para laborar horas extra.

La Circular establece deberes de información que, de incumplirse, conducirán a que se presuma la mala fe del empleador solicitante y se decida negativamente la solicitud. Por ello, las solicitudes deberán indicar los lugares o centros de trabajo para los que se requiere autorización y si existe o no organización sindical en la empresa.

Además, los empleadores deberán informar los cargos o actividades para los que se solicita autorización y aportar certificación expedida por la ARL, el Reglamento interno de trabajo, así como la convención o pacto colectivo vigente, en caso de que existan. Igualmente, se exige al empleador haber puesto a disposición de los trabajadores, en un lugar público, la solicitud de autorización. El incumplimiento de este requisito de publicidad conducirá a que se niegue la solicitud.

Finalmente, la Circular desarrolla el trámite a seguir ante el Ministerio de Trabajo, indicando que en este se debe garantizar la participación de las organizaciones sindicales y trabajadores interesados.

2. PROYECTOS DE LEY – REFORMA LABORAL

El Gobierno Nacional presentó un nuevo proyecto de reforma laboral, el pasado 24 de agosto, ante la Cámara de Representantes del Congreso de la República (PL 166C): “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia”. El texto radicado en el Congreso da cuenta de cambios significativos frente al proyecto de ley radicado y discutido en la legislatura anterior, tanto en la parte individual como colectiva.

A este Proyecto se le acumuló la propuesta de algunos congresistas del Partido Conservador (PL 192C): “Por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión. Como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral”.

Asimismo, ante la Cámara de Representantes también se radicó, por parte de diferentes parlamentarios, el Proyecto de Ley 256C, “Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones”

Consulte aquí los textos de las tres iniciativas:

[Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara](#)

[Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara](#)

[Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara](#)

3. TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO TIENEN DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

La [Sentencia C-331 de 2023 de la Corte Constitucional](#) declaró constitucional el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, que excluía a los trabajadores de dirección, confianza y manejo del derecho a la desconexión laboral, en el entendido de que estos trabajadores también son titulares de esta garantía, **“la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso**. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral”.

La Sentencia, una vez se conozca el texto completo, precisará los criterios relativos al entendimiento del derecho a la desconexión laboral en este segmento de trabajadores.

4. INDICIOS E INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA PUEDEN ACREDITAR LA NATURALEZA DISCRIMINATORIA Y ANTISINDICAL DE UN DESPIDO

La Sentencia de tutela [STL6801-2023](#) de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia respaldó la decisión adoptada por el Tribunal Superior de Cali, en el sentido de que, de acuerdo con las circunstancias de cada caso en particular y los indicios allegados al proceso, la autoridad judicial puede invertir la carga de la prueba y exigir al empleador que desvirtúe el carácter antisindical y discriminatorio de un despido.

La Sentencia hace referencia a algunas observaciones de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical de la OIT, indicando que los pronunciamientos de estos órganos “pueden ser utilizados en el razonamiento judicial”.

5. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LA EMPRESA CONTRATANTE

La Sentencia [SL1453-2023](#) de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dejó en claro que la responsabilidad solidaria prevista en el artículo 34 del CST engloba no solo el pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones, sino, también, el pago de la deuda por concepto de sanción moratoria. En este caso, la buena o mala fe se determina por la conducta del verdadero empleador y no por la del contratante solidario.

La providencia también llama la atención sobre la importancia de que las empresas sean socialmente responsables e implementen procesos de debida diligencia a través de mecanismos efectivos que permitan garantizar el cumplimiento de la legislación laboral a lo largo y ancho de las cadenas productivas.

Finalmente, la Sentencia indica que, para determinar si las actividades de la empresa contratante y la empresa contratista son afines, conexas e incluso complementarias (lo cual resulta relevante para la responsabilidad solidaria), se puede tener en cuenta la actividad específica desarrollada por el trabajador y no sólo el objeto social del contratista y del beneficiario.

6. FACTORES HUMANOS Y CONTEXTUALES (NO NUMÉRICOS %), DETERMINAN SI UN TRABAJADOR SE ENCUENTRA EN ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La Sentencia [SL1491-2023](#) de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia reiteró el criterio, establecido, entre otras, en las sentencias SL1152-2023, SL1410-2023 y SL1608-2023; según el cual, se encuentra en situación de discapacidad el trabajador que tenga una limitación física, mental, intelectual o sensorial, a mediano o largo plazo (factor humano), que, al interactuar con el entorno laboral, surjan barreras que le impidan su participación plena y efectiva en la vida profesional, en igualdad de condiciones con los demás (factor contextual). De esta manera, a partir de la entrada en

vigencia de la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (Ley 1346 de 2009), la situación de discapacidad no depende de un factor numérico o porcentual (15%) y se puede acreditar mediante cualquier medio de prueba (libertad probatoria).

La Corte Suprema de Justicia se apartó de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración. En consecuencia, la protección laboral reforzada se predica de trabajadores en condición de discapacidad y no de trabajadores en situación de debilidad manifiesta (SL1817-2023, SL1152-2023).

La Corte Suprema de Justicia también indicó que, incluso en el evento de trabajadores en situación de discapacidad, el empleador conserva la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo invocando una causa justa u objetiva, sin que se requiera para ello autorización previa del inspector de trabajo. De esta manera, el trámite de autorización ante el Ministerio de Trabajo solo se exige cuando el despido tenga relación directa con la situación de discapacidad y no haya sido posible realizar ajustes razonables, de modo que la situación de salud del trabajador sea incompatible, de forma insuperable ([SL1503-2023](#)).

7. IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La Corte Suprema de Justicia, en Sentencia [SL1817-2023](#), estimó que es válida la desvinculación de un trabajador con estabilidad laboral reforzada cuando el empleador demuestra que realizó los ajustes razonables o cuando no pudo hacerlo por ser una carga desproporcionada o irrazonable, y ello se le comunicó al trabajador. En este evento es necesario que se solicite autorización ante el inspector de trabajo, si el despido obedece a la situación de discapacidad del trabajador.

La Corte Suprema de Justicia definió, de la siguiente manera, los ajustes razonables: “una lista no cerrada de medidas o adaptaciones que los empleadores pueden implementar para eliminar o mitigar esas barreras y permitir la plena participación de las personas con discapacidad en el trabajo”. A juicio de la Corte, los ajustes razonables deben fundarse en criterios objetivos y no suponer «una carga desproporcionada o indebida» para el empleador. Ello implica, para los empleadores, implementar aquellos ajustes que sean imprescindibles para las personas con discapacidad. Y, en caso de no poder hacerlos, debe comunicarle tal situación al trabajador.

8. TEST DE DESPIDO INCONSTITUCIONAL: FASES FÁCTICA Y VALORATIVA

Al analizar el caso de un despido que recayó sobre un trabajador con identidad de género diversa, la Sentencia [SU-067 de 2023](#) de la Corte Constitucional reiteró, como criterio metodológico, el test de despido inconstitucional establecido en la Sentencia [SU-236 de 2022](#). El test consiste en un juicio que tiene por objeto determinar si un despido

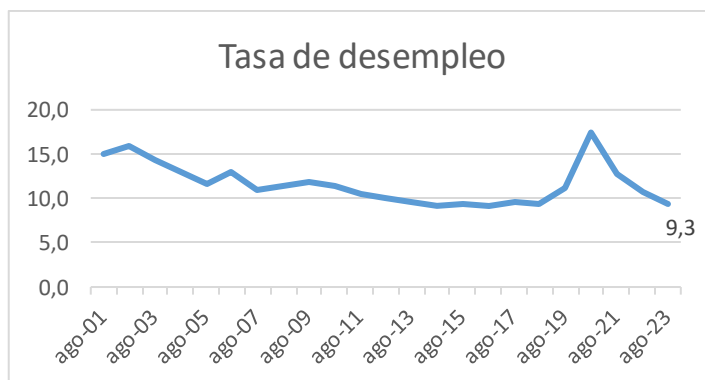
materializa un acto discriminatorio o comporta la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, al constituirse en una sanción o retaliación al ejercicio legítimo de un derecho. El juicio se desarrolla en dos fases o facetas escalonadas: una fáctica y una valorativa.

La faceta fáctica del test busca establecer si existe o no un nexo causal entre el despido y el ejercicio de la libertad o la condición protegida. Para ello, de acuerdo con las circunstancias de cada caso concreto, el juez puede distribuir la carga dinámica de la prueba y exigirle al empleador que desvirtúe el carácter discriminatorio o inconstitucional del despido. En todo caso, “la presunción de inconstitucionalidad es excepcional y sólo se configura cuando existen indicios ciertos que sugieren un despido fundado en razones que vulneraran garantías fundamentales” (SU-236 de 2022). En esta fase es necesario analizar si las razones aducidas por el empleador son objetivas y válidas, de tal forma que desvirtúen la presunción de inconstitucionalidad del despido. De este modo, no puede calificarse como discriminatorio el despido que obedece a causas justas u objetivas o, incluso, a causas no justificadas que responden a políticas institucionales o motivos relacionados con el desarrollo económico de la empresa.

La faceta valorativa del test pretende calificar jurídicamente la decisión del empleador a efectos de determinar si esta desborda o no su potestad de dar por terminado el vínculo laboral y si ello configura la vulneración de un derecho fundamental del trabajador. Sobre todo para el caso de despidos sin justa causa, en esta etapa se pondera entre la potestad de dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador y el ejercicio del respectivo derecho fundamental por parte del trabajador. Corresponde al juez evaluar si el ejercicio del derecho fundamental trunca o no la misión del empleador, dada la naturaleza de la actividad desplegada y de la relación laboral.

9. COMPORTAMIENTO DEL MERCADO LABORAL

La tasa de desempleo en Colombia para agosto de este año se ubicó nuevamente en el 9,3%, cifra que ya se había dado en junio de este año, lo que se traduce en 2,37 millones de personas desempleadas. Este dato representa una mejoría en comparación con el mismo mes del año pasado (10,6%), de modo que se observa una reducción de 1,4%, es decir, 267 mil personas salieron del desempleo.



Fuente: DANE

El empleo privado sigue creciendo en el país, en contraste con el empleo del gobierno que ha venido cayendo durante el último cuatrimestre. En concreto, entre julio de 2022 y julio de 2023 se reportaron 1,1 millones de nuevos ocupados, con 568 mil empleos más desde el empleo particular y 87 mil empleos menos por el lado del empleo del gobierno. Por su parte, en el periodo agosto 2022 y agosto 2023 se crearon 1 millón de empleos de los cuales 495 mil son gracias al empleo particular, mientras que el empleo del gobierno cayó en 17 mil personas.

Ocupados por posición	Julio 2022 - Julio 2023	Agosto 2022 - Agosto 2023
Ocupados Total Nacional	1.127	1.001
Obrero, empleado particular	568	495
Obrero, empleado del gobierno	-87	-17
Empleado doméstico	43	98
Trabajador por cuenta propia	604	196
Patrón o empleador	13	40
Trabajador familiar sin remuneración	-11	57
Jornalero o Peón	-1	149
Otro	-3	-16

Los sectores económicos que más crecen en empleo, según el informe del DANE, son:

Sector	Empleos generados
Industrias Manufactureras	206 mil
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	184 mil
Alojamiento y servicios de comida	167 mil

Hay que anotar que los datos de empleo han presentado divergencias con respecto a los datos de crecimiento económico, que, para el segundo trimestre del año, se ubicó en el 0,3% y para el mes de julio, según el índice de seguimiento de la economía (ISE) reportado por el DANE, fue de 1,2%. Según las estimaciones del Banco de la República, el desempleo estaría por debajo de sus niveles de largo plazo, lo que sugeriría presiones inflacionarias provenientes del mercado laboral.

Esperamos que esta información les sea de utilidad.

Reciban un cordial saludo,



ALFONSO PALACIOS TORRES
Vicepresidente de Asuntos Jurídicos



ENÁN ARRIETA BURGOS
Director Laboral (e)