

## NOVEDADES LABORALES

### REFORMA LABORAL DEL GOBIERNO NACIONAL

Durante los meses de diciembre de 2022, enero, febrero y marzo de 2023 se reunió la subcomisión de reforma laboral para analizar las propuestas del Gobierno sobre el texto de reforma laboral.

En este espacio, la ANDI presentó múltiples argumentos técnicos, jurídicos y económicos sobre cada uno de los puntos planteados por las centrales sindicales y el Gobierno Nacional.

Es importante poner de manifiesto que el lunes 13 de marzo de 2023, en la Comisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales, se presentó un borrador de reforma mediante el cual se acogían varios de los planteamientos y propuestas de la ANDI. Infortunadamente, el texto del proyecto de ley finalmente radicado ante el Congreso de la República es sustancialmente diferente y no tiene en cuenta los acuerdos previos realizados en la mesa.

### PRINCIPALES PUNTOS DE LA REFORMA LABORAL

A continuación, les presentamos los principales puntos de la reforma laboral radicada el 16 de marzo por el Gobierno Nacional ante el Congreso de la República:

#### Principios

- Se enuncian los principios constitucionales del derecho del trabajo y sin desarrollarlos.
- Se incluyen los principios fundamentales de la OIT.

#### Modalidades de contratos:

- **Se establece el contrato a término indefinido** como regla general de contratación laboral.
- **Los contratos de trabajo a término fijo:** deberán celebrarse por escrito y especificarse la necesidad temporal que se pretender atender y su conexión con la duración que se establezca. La duración de estos contratos podrá ser de **mínimo 1 mes y máximo 2 años**. Cuando el contrato a término fijo no se celebre por escrito, cuando no se especifique la necesidad temporal, **cuando tenga por objeto satisfacer necesidades permanentes del empleador**, cuando el plazo inicial pactado y sus prórrogas supere los dos años o cuando con 30 días de

antelación al vencimiento de su última prórroga posible ninguna de las partes manifieste su intención de darlo por terminado, **se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.**

- **El contrato de trabajo por obra o labor:** deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender y que debe ser temporal. Cuando el contrato de trabajo por obra o labor no se celebre por escrito, cuando en el contrato no se especifique la obra o labor contratada, **cuando tenga por objeto satisfacer una necesidad permanente del empleador** o cuando una vez finalice la obra o labor contratada el trabajador continúe prestando sus servicios, **el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.**

#### Estabilidad laboral reforzada:

- Las siguientes personas únicamente podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:
  - a) Amparadas por el fuero sindical, en los términos legales y convencionales.
  - b) Amparadas por el fuero de salud, esto es, **una afectación grave en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.**
  - c) Personas en situación de discapacidad, es decir aquellas que tengan una limitación física, mental, sensorial o intelectual a mediano y largo plazo, **sin importar la escala**, siempre que en un contexto determinado esta le impida al trabajador o trabajadora su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales en condiciones dignas y de igualdad. **Para que opere esta protección no se requiere que el trabajador haya sido calificado con algún porcentaje de pérdida de capacidad laboral.**
  - d) Mujer en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.
  - e) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten 3 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.
- El texto del proyecto de ley indica que este listado de causales de estabilidad laboral reforzada **no es restrictivo ni taxativo**, es decir, deja abierta la posibilidad para otras causales.
- Para que surta efectos el despido por justa causa de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas anteriormente,

se requerirá adicionalmente: en el caso del literal a), autorización ante el juez del trabajo; en el de los literales b), c) d), y e) ante el Inspector del Trabajo.

- Para la terminación de los contratos de las personas contempladas anteriormente, a excepción de aquellas amparadas por el fuero sindical, que fueron contratados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue indicada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización para terminar el contrato de trabajo con justa causa.

## Terminación del contrato de trabajo:

- Ante una terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador, o por justa causa por parte del trabajador, se deberá pagar al trabajador una indemnización, así:
  - a) En los contratos a término fijo, se pagará el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo pactado. En ningún caso será menor a 45 días de salario.
  - b) En los contratos por obra o labor, se pagará lo correspondiente al tiempo que faltare para completarse la obra o labor contratada. En ningún caso será menor a 45 días de salario.
  - c) En los contratos a término indefinido, se pagará:
    - i. **45 días de salario** cuando el tiempo de servicio no es mayor a **1 año**.
    - ii. Si el trabajador tuviere **más de 1 año de servicio**, se le pagarán **45 días adicionales** sobre los 45 días básicos, por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción.
- Cuando no se pague oportunamente la correspondiente indemnización, se deberá pagar un salario diario hasta que se verifique el pago.

## Importante:

Cuando un trabajador alegue haber sido despedido por un motivo discriminatorio, el empleador tendrá la carga de probar que ello obedeció a razones objetivas o no discriminatorias, o el despido se entenderá ineficaz y el trabajador tendrá derecho al reintegro o a una indemnización equivalente a la del despido unilateral sin justa causa, a su elección.

- Se establece un procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo sin justa causa, así:
  - a) Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas.
  - b) La formulación de los cargos imputados.
  - c) El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
  - d) La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

- e) El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado.
- f) La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.
- g) Revisión de la decisión.
- En caso de no seguirse dicho procedimiento, el despido será ineficaz.

## Tercerización y empresas de servicios temporales:

### Contratistas y subcontratistas:

- Se consideran contratistas y subcontratistas quienes contraten en beneficio de terceros la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios. Para poder ser considerados empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial y especialización productiva.
- **Igualdad derechos y beneficios legales y extralegales**, especialmente los estipulados en las convenciones colectivas de la empresa beneficiaria.
- Responsabilidad solidaria beneficiario del trabajo y contratista.

### Empresas de servicios temporales:

- **Se prohíben los contratos con empresas de servicios temporales para necesidades permanentes.**
- Cuando la empresa usuaria de la empresa de servicios temporales contrate a esta última para realizar actividades diferentes a las permitidas o para actividades o servicios permanentes se entenderá que la empresa usuaria será la verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria.
- Los trabajadores en misión tendrán los mismos derechos salariales y prestacionales, legales y extralegales, de los trabajadores de la empresa usuaria.

### Jornada de trabajo y recargos:

- Se establece la jornada diurna entre las 6:00 am y las 6:00 pm, y la jornada nocturna entre las 6:00 pm y las 6:00 am del día siguiente.
- Se establece que la jornada máxima será de 8 horas diarias y 42 horas semanales, manteniendo la implementación gradual de la reducción de la jornada establecida por la Ley 2101 de 2021. Se podrá distribuir la jornada máxima de manera variable, teniendo como mínimo 4 horas continuas y máximo 9 horas.
- Se podrá trabajar máximo 2 horas extras diarias y 12 semanales. Cuando la jornada diaria de trabajo sea de 9 horas, se podrá trabajar máximo 1 hora diaria.
- Se incrementa el recargo por trabajo en dominicales o festivos al 100% sobre el salario ordinario.

## Importante:

- Nuevamente se crea la obligación de otorgar la jornada para la familia de manera semestral.
- Nuevamente se crea la obligación para empresas de más de 50 trabajadores de otorgar 2 horas semanales para actividades de educación y recreación.

## Contrato de aprendizaje:

- Se modifica la naturaleza del contrato de aprendizaje, **este se define como un contrato laboral especial y a término fijo**.
- El aprendiz recibirá por parte de la empresa una remuneración que no puede ser inferior al salario mínimo o de lo estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.
- Las empresas deben afiliar al aprendiz al Sistema Integral de Seguridad Social. Es decir, la empresa, tanto en la fase lectiva como en la práctica debe afiliar al aprendiz a pensión, salud y ARL. Asimismo, los aprendices deben aportar como cualquier otro trabajador.

## Trabajo en plataformas digitales:

- Se entiende por trabajador digital en servicios de reparto o entrega a la persona que mediante el uso de plataformas digitales realiza servicios de reparto solicitados por un usuario o cliente.
- Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto o entrega son aquellas personas naturales o jurídicas que operan o administran las plataformas digitales tecnológicas que realizan o prestan el servicio de reparto.
- Los trabajadores de las plataformas deben vincularse mediante contrato de trabajo y gozarán de todos los derechos y garantías de las normas laborales.
- En esta modalidad de trabajo laboral no se podrá pactar cláusula de exclusividad.
- Las plataformas digitales deberán afiliar a sus trabajadores al Sistema Integral de Seguridad Social como dependientes, que podrá ser en la modalidad de tiempo parcial.
- Las plataformas deberán informar a sus trabajadores sobre la toma de decisiones de los algoritmos y en todo caso, contar con supervisión humana.

## Trabajo agropecuario:

- Crea el contrato de trabajo agropecuario, el cual se presenta cuando un trabajador labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria. Asimismo, comprende aquellas

actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.

- Se presume contrato de trabajo agropecuario toda actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria.
- El contrato agropecuario se presume un contrato a término indefinido si las actividades se realizan por más de 27 semanas continuas.
- Jornal agropecuario: nunca será inferior a un mínimo o lo que se establezca en la convención colectiva.

## **Automatización:**

- Se establece un proceso por seguir para trabajadores cuyo trabajo se automatice, quienes tendrán derecho a ser reconvertidos al menos durante los 6 meses anteriores a la automatización, y ser reubicados en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo.
- Si no es posible lo anterior, deberá solicitarse autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos.

## **Descarbonización:**

- Toda empresa que realice 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.
- El plan incluirá la identificación del número de trabajadores afectados, la ruta de reconversión laboral, las posibilidades de reubicación laboral o condiciones para las desvinculaciones o planes de retiro voluntarios, y financiación de un fondo que pague la seguridad social de los trabajadores afectados, por un tiempo pactado de común acuerdo.

## **Migrantes:**

- Los trabajadores extranjeros, sin importar su condición migratoria, gozarán de las mismas garantías laborales que los trabajadores nacionales.

## **Equidad y reducción de brechas:**

- Dentro de las obligaciones de los empleadores se encuentra conceder las licencias necesarias para asistir a citas médicas programadas o de urgencia, incluso cuando la trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación; o para asistir a obligaciones escolares como acudientes de sus hijos.
- Se prohíbe la discriminación basada en preferencias injustificadas como sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, origen nacional, condición de discapacidad, o familiar, edad, condiciones económicas,

condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas y religiosas, como tampoco el ejercicio de la sindicalización.

- Se prohíbe a los empleadores discriminar a las mujeres en su diversidad con acciones directas u omisiones. A su vez, los empleadores no deben exigir a una persona en embarazo que ejecute tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir aborto o impedir el desarrollo normal del feto.
- Se garantizan los espacios de trabajo libres de violencia y acoso.
- Se extiende el concepto de acoso o violencia en el mundo del trabajo a los espacios públicos, privados, en las instalaciones del lugar del trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en las comunicaciones, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales (Convenio 190 de la OIT).
- Se extiende la licencia de paternidad a 12 semanas de forma progresiva:
  - Entrada en vigor de la ley: 5 semanas.
  - 2024: 8 semanas.
  - 2025: 12 semanas.
- Se podrá pactar entre empleador y trabajador jornadas flexibles de trabajo, con aquellos trabajadores que tengan responsabilidades familiares de cuidado.

#### **Relaciones colectivas de trabajo:**

- El derecho de asociación y extensión de beneficios convencionales aplicará a todas las personas trabajadoras del país cualquiera que sea su situación contractual o si están en relación de dependencia.
- No limita la multifiliación sindical, por el contrario, plantea un concepto muy amplio de los sindicatos, y establece que se pueden crear los sindicatos que los trabajadores crean necesarios, así como “cualquier forma que estimen conveniente para el logro de sus finalidades” dentro de la misma empresa, grupo empresarial, gremio o industria.
- Se crea un nuevo tipo de sindicato y son los sindicatos por grupos empresariales.
- El sindicato mayoritario es aquel que tiene afeudos a la quinta parte de los trabajadores de la empresa.

#### **Garantías del derecho de asociación sindical:**

- Para las garantías sindicales definen 7 aspectos mínimos, como son: (i) Reconocimiento sindical; (ii) permisos sindicales, en el cual se establecen 2 días de permisos sindicales al año por cada trabajador afiliado; (iii) el establecimiento de espacios de diálogo periódicos, al menos 2 al año, entre la dirección de la empresa y los representantes sindicales; (iv) el acceso a los lugares de trabajo que la empresa disponga para que los representantes de las organizaciones sindicales más representativas desempeñen sus funciones de representación y comunicación; (v) se debe garantizar el acceso a la información de la empresa a las organizaciones sindicales, en este caso las empresas deben entregar al sindicato copia de los estados financieros e información sobre el número total de



trabajadores, cargos y formas de vinculación; (vi) asimismo, los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales entre los representantes sindicales y los trabajadores de la empresa; (vii) por último, las empresas deben permitir que las organizaciones sindicales más representativas puedan comunicarse con los nuevos trabajadores de la compañía para darles a conocer sus actividades, programas y beneficios.

#### Conductas antisindicales:

- Amplían las conductas antisindicales a 15, las cuales pueden resultar muy ambiguas, puesto que incluyen aspectos como el desmejorar las condiciones laborales de los trabajadores sindicalizados; asimismo, el 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; y también, el establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados.
- De este modo, se crea el recurso de protección judicial de derechos sindicales, que aplicarán el procedimiento sumario para aplicar cualquier medida cautelar o definitiva para proteger los derechos sindicales.

#### Subdirectivas y comités seccionales:

- Se permite la creación de subdirectivas seccionales en todos los sindicatos con presencia en la empresa que cuenten con sedes en distintos municipios del domicilio principal y en los que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros, esto siempre y cuando sea incluido dentro de sus estatutos. Igualmente, se podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros.

#### Retención de cuotas sindicales:

- Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los empleadores o contratantes respectivos deduzcan de los salarios u honorarios de los trabajadores afiliados y pongan a disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir.
- Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, el empleador o contratante deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a esos organismos de segundo y tercer grado a los cuales está afiliado.



**Negociación colectiva:**

- Las negociaciones colectivas pueden tener lugar a nivel de rama o sector de actividad, grupos empresariales, empresa o en cualquier otro nivel que las partes estimen conveniente.
- Negociación por niveles: Las organizaciones sindicales acuerdan la composición de la comisión negociadora y el Ministerio del Trabajo convocará a organizaciones o gremios que manifiesten estar legitimados para ejercer la representatividad.
- Las normas generales de negociación colectiva aplican a todos los niveles, lo que implica la obligatoriedad de la negociación por sector o industria.
- **La negociación colectiva en niveles inferiores (empresa) no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior.**
- En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad, se garantizará que las micro o pequeñas empresas estén representadas por sus asociaciones. Asimismo, las partes en la negociación podrán pactar capítulos especiales, para regular las condiciones de trabajo y de empleo en las micro y pequeñas empresas.
- Se extienden los beneficios convencionales a los trabajadores vinculados a empresas de servicios temporales, empresas contratistas y subcontratistas.
- Cuando la convención colectiva sea firmada por un sindicato mayoritario, automáticamente debe extenderse al total de trabajadores de la empresa. Y estos trabajadores beneficiados deben pagar al sindicato mayoritario el valor correspondiente a la afiliación.
- Se otorga una facultad reglamentaria al Ministerio del Trabajo en los niveles de negociación y las garantías (artículo 51).

**Unidad negocial:**

- Se establece la unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y una única Convención Colectiva por nivel.

**Prohibición de pactos colectivos:**

- Se prohíbe la celebración de pactos colectivos o acuerdos plurisubjetivos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados.
- Para las empresas que actualmente tienen vigentes pactos colectivos, se establece que los derechos y prerrogativas individuales que estuvieren contenidos en los pactos colectivos y cualquier tipo de acuerdo que tenga un efecto similar, conservarán su vigencia y una vez culminado su plazo no podrán ser prorrogados y sus beneficios se entienden incorporados a los contratos individuales de trabajo.

## Prohibición de contratos colectivos:

- Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.
- Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013 y vinculados laboralmente.

## Huelga:

- La huelga se define como un derecho y un medio de presión que tiene la finalidad de la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores.
- El proyecto **permite la huelga en servicios públicos esenciales cuando se garantiza la prestación de servicios mínimos.**
- Reduce las causales de ilegalidad de la huelga:
  - Cuando no sea pacífica.
  - No se realice el preaviso de 2 días.
- Reduce las mayorías requeridas para iniciar la huelga: se pasa de mayoría absoluta a mayorías simple de los trabajadores para tomar la decisión.

## Arbitramento:

- Concluida la etapa de arreglo directo o en cualquier momento después de declarada la huelga, las organizaciones sindicales podrán optar por someter la resolución de conflictos colectivos a un árbitro.

## Disposiciones varias:

- Todo trabajador que devengue **hasta 2 SMLMV tendrá derecho a un reajuste anual en un porcentaje igual al IPC** causado al 31 de diciembre del año anterior.
- Se establece que la **prescripción de las acciones sobre derechos o prestación laboral será de 5 años que, tratándose de derechos emanados de una relación de trabajo, se contarán desde la terminación del contrato laboral.** Esta prescripción se interrumpirá con el simple reclamo escrito del trabajador.
- Unidad de empresa: también se entiende por unidad de empresa en personas jurídicas cuando entre la principal y las filiales o subsidiarias exista un predominio

económico de manera directa o **indirecta** y cuando todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias.

Se establece que cuando se declare la unidad de empresa esto trae como consecuencia el reconocimiento de salarios, prestaciones legales y extralegales a los trabajadores que se beneficien con dicha determinación que rijan en la unidad económica con mejores beneficios y derecho.

Espero que esta información sea de utilidad.

Cordialmente,



ALBERTO ECHAVARRÍA SALDARRIAGA  
Vicepresidente Jurídico