

NOVEDADES LABORALES

REFORMA LABORAL – PROYECTO DE LEY 367 CÁMARA DE
2023

El proyecto de ley 367 Cámara de 2023, radicado el 16 de marzo por la Ministra del Trabajo, ya inició su trámite en el Congreso. Algunos avances son:

1. La coordinadora ponente María Fernanda Carrascal, del Partido Pacto Histórico, ya radicó un texto de ponencia que cuenta con el aval del Gobierno Nacional.
2. Un representante del Partido de la U presentó una ponencia alternativa. Los cambios de esta ponencia se presentan especialmente en temas como:
 - Estabilidad laboral
 - Modalidades de contratos
 - Indemnización por despido injusto
 - Contratistas y subcontratistas
 - Jornada laboral
 - Licencia de paternidad
 - Negociación colectiva por rama
 - Pactos colectivos
 - Prescripción
3. Se radicó otro proyecto de ley de reforma laboral por parte del Representante a la Cámara Carlos Ardila Espinosa. Este proyecto de ley deberá discutirse en el Congreso de la República de manera independiente.
4. Tiempos para el trámite de la reforma laboral:
La legislatura actual inició el pasado 16 de marzo y **finalizará el próximo 20 de junio.**
En ese sentido, el Congreso de la República solo cuenta con el término del 18 de mayo de 2023 al 20 de junio de 2023 para aprobar en primer debate el proyecto de ley radicado por el Gobierno Nacional, en caso de que no se apruebe en primer debate esta iniciativa legislativa se archivaría de forma automática.

PONENCIA RADICADA PARA PRIMER DEBATE- REFORMA LABORAL

El día de ayer se radicó por parte de los representantes a la Cámara María Fernanda Carrascal, Karen Juliana López, Germán José Gómez, Juan Camilo Londoño, Jorge Alexander Quevedo y Hector Chaparro ponencia positiva para primer debate al Proyecto de ley 367 de 2023 Cámara.

Los principales cambios incluidos en la ponencia son:

1. Modalidades de contratos de trabajo:

Se elimina la prohibición del uso de estas figuras cuando se trata de necesidades permanentes del empleador.

- Contrato a término fijo: tendrá una duración máxima de 3 años, deberá celebrarse por escrito y en él deberá especificarse la necesidad que se pretende atender y su conexión con la duración que se establezca.
- Contrato 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.

2. Indemnización por despido injusto: modificaron la tabla de indemnización así:

Contratos a término indefinido

Tiempo de servicio no mayor de 1 año	35 días de salario
Más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5)	Se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) básicos por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción
Cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10)	Se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción
Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo	Se le pagarán sesenta (60) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

BOLETÍN

3. **Se prohíben los despidos discriminatorios:** cuando el trabajador alegue haber sido despedido por un motivo discriminatorio, el empleador tendrá la carga de la prueba para demostrar que el despido obedeció a razones objetivas o no discriminatorias. En caso de que el empleador no pruebe que el despido no fue discriminatorio se tendrá por ineficaz y el trabajador tendrá derecho al reintegro o a una indemnización equivalente.
4. **Contratistas y subcontratistas:** se mantiene la extensión de la solidaridad y de los beneficios legales y extralegales de los trabajadores del contratante frente a los trabajadores del contratista. Se incluye el concepto de actividad principal.
En el artículo se define la actividad principal como aquellas actividades relacionadas directamente con el desarrollo formal o material del objeto social de la empresa o entidad, sus funciones principales, legales o reglamentarias.
5. **En cuanto al uso de los contratos de prestación de servicios,** se indica que no podrán utilizarse estos contratos con personas naturales para realizad actividades “subordinadas” en empresas privadas.
6. **Jornada laboral:**
 - Se modifica la jornada diurna de 6:00am a 7:00pm
 - Se incluye una excepción a la jornada máxima, en las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o que impliquen la disminución de expectativa de vida.
 - Se obliga al empleador a entregar el registro de trabajo suplementario junto con el desprendible de nómina.
 - Se establece una implementación gradual para el incremento del pago del recargo a dominicales y festivos al 100%. Este incremento se dará a partir del 2024 en un 80%, en el 2025 en un 90% y finalmente en el 2026 el recargo será del 100%.
7. **Trabajador digital:**
 - Se mantiene la relación laboral entre trabajadores de plataformas de entrega o reparto y se crea una figura que no desarrolla el proyecto de ley que se denomina trabajo especial o alternativo. Estas figuras estarán sujetas a reglamentación.

8. Descarbonización:

- Se obliga a las empresas que realizan explotación minera, petrolera y/o actividades asociadas con la generación de energía y que estén en proceso de descarbonización, transición o cambio de matriz minero-energética a:
 - Elaborar un plan en consulta con los trabajadores, organizaciones sindicales o partes interesadas
 - Establecer en el plan una identificación de trabajadores directos e indirectos afectados
 - Establecer una ruta de reconversión o reubicación laboral
 - Continuidad en la afiliación y cotización a la seguridad social durante el periodo de transición laboral
 - Financiación de un fondo de diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos

9. Licencia de paternidad:

Se mantiene el incremento a 12 semanas, pero se incluye una implementación gradual.

- 6 semanas de licencia de paternidad desde la vigencia de la ley.
- 8 semanas de licencia de paternidad en el 2024
- 10 semanas de licencia de paternidad en el 2025
- 12 semanas de licencia de paternidad en el 2026.

10. Extensión de la convención colectiva.

Se establece que cuando los sindicatos afilien cuando menos al 25% del total de los trabajadores de la empresa o grupos de empresas, las normas de la convención se entenderán a todos los trabajadores, sean o no sindicalizados.

Cuando se trate de negociaciones colectivas por sector se requerirá para su extensión que el sindicato afilie, por lo menos, al 15% de los trabajadores que pertenecen a ese sector de la economía.

No se presentaron más cambios en materia colectiva.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 2023

Este año, la Conferencia Internacional del Trabajo se llevará a cabo del **5 al 16 de junio en Ginebra Suiza**.

Los temas más importantes que se analizarán son los siguientes:

1. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
2. Informe de la CEACR: alcanzar la igualdad de género en el trabajo.
3. Comisión de Aplicación de Normas.
4. Segunda discusión – creación de norma: aprendizaje.
5. Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social: “No dejar a nadie atrás: construir una protección de los trabajadores inclusiva en un mundo del trabajo en evolución”.
6. Discusión general sobre una transición justa, incluida la consideración de las políticas industriales y la tecnología, hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos.
Informe: “Lograr una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos”.

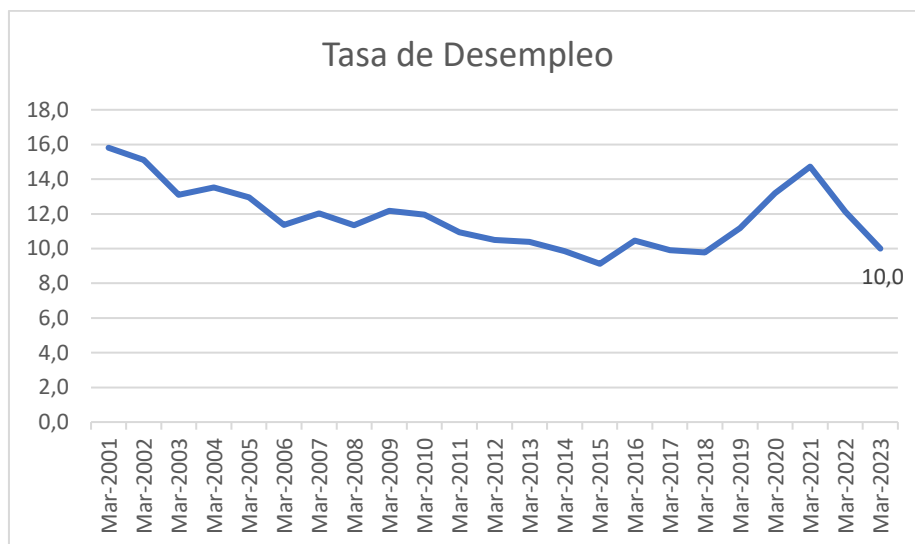
La Oficina Internacional del Trabajo publicó la lista preliminar de los 40 posibles casos para debate en la Comisión de Aplicación de Normas. Colombia no se encuentra dentro de esta lista.

MERCADO LABORAL

La tasa de desempleo en Colombia para marzo de este año se ubicó en 10,0%, lo que se traduce en 2,54 millones de personas, la cifra más baja desde marzo de 2018 cuando esta tasa era del 9,8%. Esto representa una mejora en comparación con el mismo mes en 2022 (12,1%), de modo que se observa una reducción de 2,1% o 449 mil personas que salieron del desempleo.

BOLETÍN

Figura 1.



Fuente: DANE

Sin embargo, este dato debe analizarse con cautela porque al profundizar en los datos publicados por el DANE frente a los ocupados a marzo de 2023, a pesar de que aumentaron en más de 1,1 millones comparado con el año pasado, **su variación viene explicada en un 49% por el aumento de los cuenta propia (551 mil) y 36% por el empleo particular (401 mil)**. Teniendo en cuenta que alrededor del 87% de los cuenta propia son informales, la tasa de desempleo viene explicada en parte por un aumento de la ocupación informal de cerca de 479 mil personas.

LA CORTE CONSTITUCIONAL EXHORTA A LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA A MODIFICAR PRECEDENTE SOBRE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La Corte Constitucional, a través de la Sentencia SU-061 de 2023¹, M.P. Diana Fajardo Rivera, exhortó a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a que aplique el precedente constitucional en relación con la estabilidad laboral reforzada, en el sentido de no exigir calificación de pérdida de capacidad laboral.

¹ Se comparte el comunicado de prensa, ya que el texto completo de la sentencia aún no ha sido publicado: <https://www.corteconstitucional.gov.co/comunicados/Comunicado%2007%20Marzo%208%20y%209%20de%202023.pdf>

BOLETÍN

La Corte, en este caso, resolvió una acción de tutela interpuesta por un ciudadano que había sido desvinculado de manera unilateral, sin justa causa y sin autorización del Ministerio del Trabajo, teniendo una afectación de salud luego de un accidente de trabajo, la cual ya contaba con calificación por la respectiva Junta Regional de Invalidez en una pérdida de la capacidad laboral de 9,95%. En primera instancia, el Juez Laboral consideró que no existía fuero de salud y descartó otorgarle el reintegro, en virtud del precedente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, según el cual solo era posible aplicar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 a trabajadores despedidos con una pérdida de capacidad laboral moderada o severa, superior al 15%.

En la posterior apelación, la sentencia fue revocada parcialmente por el Tribunal Superior de Medellín, acogiendo el precedente constitucional según el cual la estabilidad laboral reforzada procede cuando el trabajador tiene una afectación ostensible de su salud que le impida trabajar regularmente, sin importar si ha sido calificado o no, por lo cual determinó que procedía el reintegro. Sin embargo, al resolver el recurso extraordinario de casación, la Sala de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia casó la sentencia y confirmó la dictada por el Juez Laboral. Posteriormente, al resolver la acción de tutela, tanto la Sala de Casación Penal, en primera instancia, como la Sala de Casación Civil, en segunda instancia, dieron primacía al precedente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por lo cual negaron las pretensiones. Finalmente, la Corte Constitucional revocó ambas sentencias de tutela, dejó sin efectos la sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y dejó en firme la sentencia emitida por el Tribunal Superior de Medellín, dando prevalencia al precedente constitucional en materia de estabilidad laboral reforzada. Además, exhortó a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y a sus salas de descongestión a modificar su precedente, de tal forma que no se exija la calificación de pérdida de capacidad laboral.

Aún no ha sido publicada la sentencia, por lo cual a continuación se comparten algunos apartes del comunicado de prensa de la Corte:

“Señaló la Sala Plena que la estabilidad laboral reforzada no deriva exclusivamente del contenido de la Ley 361 de 1997, sino que encuentra soporte en otros derechos y principios fundamentales como la estabilidad en el empleo (Art. 53, CP); el derecho de las personas que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta a ser protegidas para hacer efectiva la igualdad real (Arts. 13 y 93, CP), el trabajo, en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas, también ligado a contar con un mínimo vital para satisfacer las propias necesidades humanas (Arts. 25 y 53, CP), en el deber

BOLETÍN

del Estado de adelantar políticas de integración social de las personas con capacidades diversas (Art. 47, CP) y, en uno transversal a todas las relaciones sociales, el de la solidaridad (Arts. 1, 48 y 95, CP).

Destacó que la jurisprudencia constitucional ha sido pacífica al indicar que las personas en condición de debilidad manifiesta por razones de salud que les impida o limite realizar sus actividades laborales como lo hacían habitualmente, cuentan con la garantía de no ser despedidos sin que medie autorización de la oficina del trabajo y, sin que requieran para ello, estar calificados con pérdida de capacidad laboral.

A partir de las reglas jurisprudenciales referidas, la Corte resolvió el caso concreto. En primera medida halló acreditados los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales y luego determinó que la sentencia de casación incurrió en desconocimiento del precedente, específicamente de las sentencias de unificación SU-049 de 2017 y SU-380 de 2021, al interpretar equivocadamente el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en contravía de lo dispuesto por la Constitución Política, y negarse a reconocer el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, aduciendo que no se demostró que el trabajador contaba con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

Constató que, pese a existir un precedente constitucional pacífico y uniforme que reconoce el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, la Sala de Casación Laboral, tanto permanente, como sus salas de Descongestión, se han apartado del mismo de manera constante, reiterada e injustificada y que por ende era necesario exhortarla a que lo modificara y adecuara al precedente constitucional.

La decisión explicó que al incurrir en defecto por desconocimiento del precedente, también se concretaron otros defectos, específicamente el defecto sustantivo, al darse un alcance abiertamente contrario al contenido de la ley, así como el defecto por violación directa de la Constitución Política, al desconocer el trabajo en condiciones dignas y justas, la estabilidad laboral y el principio de no discriminación, razones por las cuales, correspondía amparar los derechos fundamentales, dejar sin efectos la sentencia dictada en el marco del recurso extraordinario de casación y dejar en firme la

BOLETÍN

sentencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín.”

CUANDO HAY SUSTITUCIÓN PATRONAL EXISTE OBLIGACIÓN SOLIDARIA DE RESPONDER POR LOS PASIVOS DE LOS ANTERIORES EMPLEADORES

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a través de la Sentencia SL682 de 2023, M.P. Jorge Prada Sánchez², recordó que existe solidaridad de las obligaciones entre empleadores cuando se configura una sustitución patronal.

En esta ocasión, la Sala casó una sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga donde se había exonerado a la demandada del pago de las obligaciones hasta la fecha en que fue sucedida. La Sala recalcó que, de conformidad con el artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo, en los eventos de sustitución patronal el nuevo empleador asume tanto los derechos y obligaciones contractuales del anterior empleador, como también las deudas que el este tuviera con sus trabajadores. En este sentido, la Sala casó la sentencia por desconocer el precedente judicial sobre la solidaridad de las obligaciones entre el antiguo empleador y el sustituto.

A continuación, se transcribe lo expresado por la Corte:

“Para resolver, basta evocar la sentencia CSJ SL1399-2022. Al interpretar el artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo, esta Corte consideró que, en todos los casos, el nuevo patrono no solo asume los derechos y obligaciones contractuales del anterior titular, sino también las deudas que el último tenía con sus trabajadores, por manera que debe responder por la totalidad de los haberes. Así dijo:

“Le corresponde a la Corte definir si, conforme al artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo, las obligaciones exigibles al antiguo empleador solo se subrogan por una sola vez al nuevo empresario. O, en otros términos, se dilucidará si la obligación solidaria entre el antiguo y nuevo empleador de las deudas que sean exigibles al primero, solo opera en la primera sucesión de empresarios y no en las subsiguientes.

² <https://bit.ly/SL682-2023>

BOLETÍN

Sobre el particular, considera la Sala que la propuesta del recurrente no está en conformidad con la finalidad de la institución jurídica de la sustitución de empleadores, cual es que el nuevo empresario asuma la posición contractual del antiguo en las relaciones laborales existentes en la empresa. Esta subrogación en la posición de la parte empleadora implica que el nuevo titular de la unidad económica no solo asume los mismos derechos y obligaciones contractuales que el anterior titular, sino también las deudas que el último tenía con sus trabajadores.”

(...)

En consonancia con la finalidad descrita, el numeral 1) del artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo prevé que «el antiguo y nuevo patrono responden solidariamente de las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquél». Y como se puede advertir, en ninguna parte establece que solo en la primera transmisión de empresa, el empleador antiguo y nuevo responden solidariamente por las obligaciones exigibles a aquel, ni tendría sentido que lo hiciera cuando precisamente lo que se pretende es proteger el crédito laboral respecto a los fenómenos de mutación en la titularidad del negocio. Esto quiere decir que en la sustitución de empleadores los empresarios entrantes siempre asumen las deudas laborales de los salientes, sin importar cuantas veces ocurra el cambio de titularidad de la empresa.”

El anterior criterio, ya había sido expuesto en proveído CSJ SL4530-2020, en donde la Corte, de forma más sucinta, ilustró:

“(...) la sustitución patronal tiene unos efectos laborales que se despliegan fundamentalmente cuando el trabajador sigue vinculado con el nuevo empresario, pues de lo contrario, las garantías legales pierden totalmente su sentido. En la actualidad cobran importancia las siguientes protecciones (arts. 68 y 69 CST): (i) la sucesión en la titularidad del negocio no modifica ni extingue los contratos de trabajo, lo que significa que, de producirse este cambio, el trabajador conserva sus condiciones laborales (categoría, jornada, remuneración, beneficios, antigüedad, entre otros), de manera que el nuevo empleador tiene limitadas sus facultades a las permitidas por el ius variandi, y (ii) la solidaridad entre el antiguo y nuevo empleador de las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean

exigibles a aquel, evita transferencias de establecimiento fraudulentas (Negritas de la Sala).”

Espero que esta información sea de utilidad.

Cordialmente,



Juliana Manrique S.

JULIANA MANRIQUE SIERRA

Directora Laboral

Vicepresidencia Asuntos Jurídicos