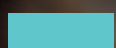


Proyecto de Reforma Laboral,

un cambio en
la regulación nacional



16 DE MARZO DE 2023

En el presente documento, encontrarás el resumen de los aspectos más relevantes correspondientes al proyecto de reforma laboral radicado ante el Congreso de la República

¿A quiénes aplicaría?

A todas las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular, del sector público (salvo la negociación colectiva) y trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo.

Aspectos de la reforma laboral que se radicaron ante el Congreso

01



Estabilidad laboral

02



Indemnización por despido injusto

03



Tercerización

04



Salarios

05



Jornada Laboral

06



Proceso de automatización

07



Licencia de paternidad

08



Fortalecimiento sindical

09



Retorno a los beneficios anteriores a la Ley 789 de 2002

10



Contrato de aprendizaje

11



Trabajadores de plataformas digitales de reparto

12



Equidad y reducción de brechas

13



Derecho colectivo

14



Negociación colectiva y sus niveles

15



Convención colectiva de trabajo

16



Prohibición de pactos colectivos y huelga



Puntos clave que debes conocer a detalle

A continuación, podrás ver la descripción de los puntos clave de la reforma:

01 Estabilidad Laboral

- a. Se prioriza el contrato a término indefinido.
- b. El contrato a término fijo atenderá a circunstancias especiales y no podrá superar los 2 años.
- c. Las personas con estabilidad laboral reforzada solo podrán ser desvinculadas cuando exista una justa causa o causa legal, requiriéndose autorización judicial o administrativa según corresponda.
- d. Establecer un procedimiento disciplinario conforme a los lineamientos definidos en la Sentencia C-593 de 2014 y extender su aplicación a despidos.

02 Indemnización por despido injusto

En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador, se deberá pagar una indemnización así:

- a. En contratos a término fijo, corresponderá a los salarios equivalentes al tiempo que falte para cumplir el plazo estipulado, sin que pueda ser inferior a 45 días.
- b. En contratos por obra o labor, corresponderá al tiempo que falte para completar la obra o labor contratada, sin que pueda ser inferior a 45 días.
- c. En contratos a término indefinido, corresponderá a 45 días de salario, cuando el trabajador tenga un tiempo de servicios no mayor de un año. Si tuviese más de un año de servicio continuo, tendrá derecho a recibir 45 días adicionales de salario sobre los 45 días por el primer año, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

03 Tercerización



Los contratistas y subcontratistas deberán tener su propia organización empresarial y especialización productiva.

Cuando se contrate o subcontrate la ejecución de obras o la prestación de servicios relativos a la actividad principal del contratante, los trabajadores del contratista o subcontratista tendrán los mismos derechos salariales y prestaciones que los de la empresa principal.

Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores.

Las Empresas de Servicios Temporales no podrán ser utilizadas para actividades y necesidades permanentes de la empresa usuaria.

Si se utiliza la figura de los trabajadores en misión por fuera de las causales legales, se tendrá como verdadera empleadora a la empresa usuaria.

Los trabajadores en misión tendrán las mismas condiciones de trabajo y derechos salariales y prestacionales que perciben los trabajadores de la empresa usuaria.

04 Aprendizices

El contrato de aprendizaje será de carácter especial y a término fijo, regido por el Código Sustantivo del Trabajo. El aprendiz deberá recibir una remuneración que no podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente.

05 Incremento de los salarios

Todo trabajador que devengue hasta dos (2) salarios mínimos tendrá derecho a un incremento en un porcentaje por lo menos igual al del IPC causado al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

06 Jornada laboral

Se busca hacer obligatoria la jornada familiar semestral y las 2 horas de la jornada para actividades recreativas, culturales o de capacitación eliminadas con la Ley 2101 de 2021.

Jornada máxima diaria	8 horas
Jornada diurna	6:00 a.m. - 6:00 p.m.
Recargo dominical y festivos	Incremento al 100%

07 Procesos de automatización

Los trabajadores que podrían ser afectados por un proceso de automatización tendrían derecho a:



Ser **reconvertidos** laboralmente al menos durante los 6 meses previos al proceso



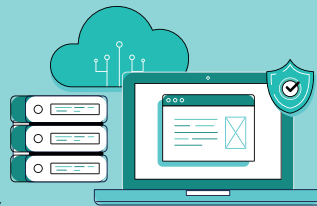
Ser **reubicados** laboralmente a otro cargo o área similar en la empresa



Agotadas las opciones y sin que fuera posible la reubicación, se deberá solicitar **autorización de despido** al Ministerio del Trabajo y reconocer una indemnización.

08

Trabajadores de plataformas digitales



Los trabajadores en plataformas digitales tecnológicas de reparto deberán ser vinculados mediante contratos de trabajo.

09 Licencia de paternidad

La reforma introduce un aumento progresivo de la licencia de paternidad hasta llegar a ser de 12 semanas en el año 2025.

10 Fortalecimiento sindical

Se regulan los siguientes aspectos:



Garantías para el ejercicio de la actividad sindical (permisos remunerados, espacios de diálogos y facilidad para difundir comunicaciones).



Reglamentación en cuanto a directivas seccionales y el derecho de federación.



El derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos de empresa, grupos de empresas, gremio, industria, rama o sector de actividad o cualquier otra forma que estimen conveniente.

11

Negociación colectiva



Se busca que las negociaciones puedan tener lugar a nivel de rama o sector de actividad, grupos empresariales, empresa o en cualquier otro nivel que las partes estimen conveniente.

12

Unidad negocial

La negociación colectiva, en cualquier nivel, deberá adelantarse con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y concluir en la suscripción de una única convención colectiva de trabajo por nivel.

13

Pactos colectivos

Se pretende la prohibición de celebrar acuerdos plurales con trabajadores no sindicalizados, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo.



14

Convenciones colectivas de trabajo

a.

Cuando en una convención colectiva de trabajo sea parte un sindicato que afilie cuando menos a la quinta parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores del nivel, sean o no sindicalizados.

b.

En el caso de la convención celebrada en otros niveles, se requerirá para la extensión que el sindicato afilie cuando menos a la décima parte de los trabajadores.