

Reforma Laboral

Ponencia primer
Debate 17 de mayo

 Álvarez
Liévano
Laserna



El pasado 17 de mayo de 2023 fue radicada la ponencia positiva para primer debate del Proyecto de Ley 367 de 2023, por medio del cual se adopta la reforma laboral.

Los artículos sobre los cuales no existió acuerdo total entre los ponentes del Proyecto se presentaron con la redacción inicial o con algunas modificaciones de la propuesta del Gobierno Nacional, con el fin de que se debatan en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes. Los puntos más relevantes son:

Estabilidad laboral

Artículo original de la Reforma Laboral radicada ante el congreso

- **Contrato a término fijo:** Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por periodos superiores a un mes y hasta por **dos años**, para atender necesidades temporales del empleador, las cuales deberán especificarse en el contrato.
- Debe existir un preaviso de 30 días de antelación al vencimiento del plazo pactado para manifestar la intención de terminar el contrato.
- El contrato a término fijo y sus prórrogas no podrán ser superiores a dos años.

Modificaciones propuestas para el primer debate

- Se propone que los contratos a término fijo puedan celebrarse por periodos superiores a un mes y hasta por **tres años** y para atender necesidades del empleador, eliminando la condición de que la necesidad temporal.
- Se mantiene el término del preaviso.
- El contrato de trabajo a término fijo podrá ser renovado, sin que supere el plazo establecido en el artículo, es decir, tres años.

Artículo original de la Reforma Laboral radicada ante el congreso

Modificaciones propuestas para el primer debate

Contrato de trabajo por obra o labor: podrán celebrarse contratos por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. El contrato deberá celebrarse por escrito, detallando la obra o labor, la cual debe ser temporal.

Se mantiene la posibilidad de suscribir contratos por obra o labor por escrito. Se elimina la necesidad de que el servicio sea temporal.

Terminación del contrato con justa causa: El empleador podrá dar por terminado el contrato con justa causa, siempre que exista una violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, fallos arbitrales, convenciones colectivas de trabajo y reglamento interno. La gravedad responderá a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

- Se adicionó la condición de que la violación grave debe ser “debidamente probada conforme a lo establecido en el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo”.
- Se adicionó la violación grave de obligaciones o prohibiciones de acuerdo con lo estipulado en el contrato individual de trabajo.
- Se mantuvo que la gravedad de la falta debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Estabilidad Laboral Reforzada: Serán acreedores de una estabilidad laboral reforzada los trabajadores:

a) Amparados por el fuero sindical, en los términos legales o convencionales.

b) Amparos por el fuero de salud y personas en situación de discapacidad como dos estabilidades laborales independientes.

En cuanto a los grupos objetivos de especial protección:

a) En el fuero sindical se adicionó: *“esto es, las personas amparadas por el fuero sindical como fundadores y adherentes, miembros de las juntas directivas y subdirectivas de las organizaciones sindicales, de los comités seccionales por el tiempo que duren en estos y hasta por seis meses más, los miembros de*

Artículo original de la Reforma Laboral radicada ante el congreso

c) Mujer en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto, así como el cónyuge, pareja o compañero(a) permanente si ella no tiene un empleo formal y es su beneficiaria en el sistema de salud.

d) Prepensionados, es decir, quienes les falten 3 años o más cumplir el mínimo de semanas de cotización o la edad pensional.

Se requerirá autorización ante autoridad administrativa o judicial, así: fuero sindical ante el juez y los restantes ante el inspector del trabajo.

Para la terminación del contrato de las personas con fuero de salud, en situación de discapacidad, maternidad y prepensionados que fueron vinculados conociéndose su condición y siempre que dicha circunstancia se hubiese consignado expresamente en el contrato, no se requerirá de autorización para la terminación del contrato con justa causa.

Modificaciones propuestas para el primer debate

la comisión de reclamos todos en los términos que determinan las normas del presente Código o en disposiciones convencionales”.

b) Se eliminó la redacción del fuero de salud y de las personas en situación de discapacidad y se prevé “Amparadas por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, entendida la discapacidad como lo establece la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013”.

c) Respecto al fuero de maternidad, se adicionó el término “persona en estado de embarazo”.

d) No se modificó el fuero de prepensión.

e) Se adicionó el fuero circunstancial.

Se mantuvo que para el despido de los trabajadores con fuero sindical se requerirá autorización judicial. En los fueros de maternidad y prepensión del inspector del trabajo y en el fuero circunstancial no se requerirá autorización, pero los contratos solo podrán finalizar con justa causa.

Artículo original de la Reforma Laboral radicada ante el congreso

Modificaciones propuestas para el primer debate

En los demás casos no se requerirá autorización previa, pero se sancionará judicialmente cuando se evidencie un despido discriminatorio.

En relación con la contratación de personas con estabilidad ocupacional reforzada, fuero de maternidad y prepensionados, se mantuvo la posibilidad de terminar el contrato con justa causa y se adicionó “o por una de las causales contempladas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo”.

Se adicionó un párrafo en relación con los trabajadores con estabilidad ocupacional reforzada, que establece que cuando la discapacidad sea insuperable por la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo y una vez agotados los procesos de reincorporación y readaptación, el empleador deberá solicitar autorización previa al inspector del trabajo para proceder al despido.

Indemnización por despido sin justa causa: Se aumentó la tabla para calcular las indemnizaciones, así:

Contratos a término fijo: corresponderá a los salarios equivalentes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado, sin que pueda ser inferior a 45 días de salario.

Se mantuvo el monto de indemnización prevista para los contratos a término fijo y por obra o labor.

Se modificó la tabla de indemnización en los contratos a término indefinido, así:

Artículo original de la Reforma Laboral radicada ante el congreso

Modificaciones propuestas para el primer debate

En los contratos por obra o labor corresponderá al tiempo que faltare para completar las actividades contratadas, sin que sea inferior a 45 días de salario.

Contratos a término indefinido: corresponderá a 45 días de salario para cada año de servicios y proporcionalmente por fracción.

a) 35 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.

b) Si el trabajador tuviere más de un año de servicios y menos de cinco años, se le pagarán 15 días adicionales de salario por cada uno de los años de servicios subsiguientes.

c) Si el trabajador tuviere 5 años o más de servicios y menos de 10 años, se le pagarán 30 días de salario adicionales al primer año.

d) Si el trabajador tuviere 10 años o más de servicio se le pagarán 60 días de salario adicionales al primer año.

Indemnización moratoria (Art. 65 CST): No se previó el análisis de la buena o la mala fe.

Se adicionó *“la mencionada sanción no procederá si el empleador demuestra su buena fe”*.

Procedimiento para aplicar sanciones o despidos con justa causa: Se previó la necesidad de adelantar procesos disciplinarios inclusive para las terminaciones del contrato de trabajo con justa causa.

Se adicionó que en todas actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar el contrato de trabajo por justa causa, se deberán aplicar *“las garantías del debido proceso”*, incluyendo, los principios de *“indubio pro disciplinado”* y *“non bis inidem”*.

Se prevé que el trabajador no sindicalizado(a) podrá ser asistido por un abogado que represente sus intereses.

Artículo original de la Reforma Laboral radicada ante el congreso

Modificaciones propuestas para el primer debate

Se dispuso que el procedimiento deberá realizarse en un término de 30 días hábiles y no podrá ser menor a un tiempo de 5 días hábiles, salvo estipulación diferente en convención colectiva, laudo arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

Dispone que el empleador cuenta con un término de 6 meses para actualizar el Reglamento Interno de Trabajo con los parámetros descritos.

Tercerización e intermediación laboral

Artículo original de la Reforma Laboral radicada ante el congreso

Modificaciones propuestas para el primer debate

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

Se adicionó un párrafo: “Para los efectos de esta ley cuando se hace mención de actividad principal de la empresa o del establecimiento se entiende 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”.

Artículo original de la Reforma Laboral radicada ante el congreso

Modificaciones propuestas para el primer debate

Empresas de Servicios Temporales:

Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con la EST para la atención de actividades y necesidades permanentes.

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

Se elimina “actividades” y simplemente se regula la imposibilidad de contratar EST para necesidades permanentes.

Se adicionó un párrafo en el que se señala que el contrato de trabajo del trabajador en misión debe señalar en sus cláusulas bajo qué causal prevista en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 fue contratado.

Se mantiene el artículo correspondiente a la igualdad de derechos.

Contratos de prestación de servicios: No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni contratos civiles o mercantiles con personas naturales para realizar actividades permanentes y subordinadas en empresas privadas.

En caso de que judicialmente se declare una relación laboral deberá reconocerse la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

Se eliminó “permanentes”, por lo que la prohibición solo recae sobre actividades subordinadas de la empresa.

En cuanto a la indemnización moratoria, se adicionó “cuando corresponda”.

Jornada de trabajo

Artículo original de la Reforma Laboral radicada ante el congreso	Modificaciones propuestas para el primer debate
<p>Trabajo nocturno: El trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las 06:00 p.m. y las 06:00 a.m.</p>	<p>Se modificó tanto el trabajo nocturno como el diurno, así:</p> <ul style="list-style-type: none">• Diurno: Comprendido entre las 06:00 a.m. y 07:00 p.m.• Nocturno: El que se realiza entre las 07:00 p.m. y las 06:00 a.m.
<p>Reducción de la jornada de trabajo: Se mantiene la aplicación gradual regulada en la Ley 2101 de 2021 y se adiciona la jornada máxima diaria de 8 horas.</p>	<p>Se mantiene en los mismos términos, adicionando una excepción <i>“los casos de jornada especial prevista en la Ley 1920 de 2018”</i>.</p>
<p>Registro de las horas extras: El empleador deberá llevar un registro diario del trabajo suplementario de cada trabajador, estando obligado a entregar diariamente una relación de las horas extras laboradas.</p>	<p>Se eliminó “diario” y “diariamente” y se adicionó que el registro deberá entregarse junto con el desprendible de nómina.</p>
<p>Remuneración del trabajo dominical y festivo: El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del 100% sobre el salario ordinario y en proporción con las horas laboradas.</p>	<p>Se modificó la expresión “domingo o días de fiesta” por “día de descanso obligatorio”.</p> <p>Se incluyó un párrafo que señala que cuando se hable de dominical se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”, pues las partes podrán convenir que el día de descanso sea distinto al domingo.</p>

Artículo original de la Reforma Laboral radicada ante el congreso

Modificaciones propuestas para el primer debate

Se dispuso una aplicación gradual del recargo del 100%, así: (i) A partir de julio de 2024 se incrementará el recargo al 80%; (ii) A partir de julio de 2025 se incrementará el recargo al 90%; (iii) A partir de julio de 2026 se aplicará el recargo del 100%, sin perjuicio de que el empleador se acoja previamente a este último porcentaje.

Disposiciones varias

Artículo original de la Reforma Laboral radicada ante el congreso

Modificaciones propuestas para el primer debate

Contrato de aprendizaje: Será un contrato especial y a término fijo, regido por el CST y recibirán una remuneración no inferior al salario mínimo.

No se modificó.

Licencia de paternidad: La licencia de paternidad aumentará de manera progresiva hasta llegar a 12 semanas: 5 semanas desde la vigencia de la ley, 8 semanas en el 2024 y 12 semanas en el 2025.

Se modificó: Con la entrada de la ley deberá incrementarse a 6 semanas, en el 2024 se llegarán a 8 semanas, en 2025 se incrementará a 10 y en el 2026 a 12 semanas.

Artículo original de la Reforma Laboral radicada ante el congreso

Modificaciones propuestas para el primer debate

Reajuste salarial: Todo trabajador que devengue hasta 2 salarios mínimos tendrá derecho a un reajuste salarial en un porcentaje por lo menos igual al del IPC causado al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

No se modificó.

Salario sin prestación del servicio (Art. 140): El empleador no podrá impedir la prestación personal del servicio sin una causa justificada o acuerdo colectivo.

No se modificó.

Prescripción: Las acciones correspondientes a los derechos regulados en el CST prescriben en 5 años, los cuales se contarán desde la terminación del contrato.

No se modificó.

Derecho Colectivo

Artículo original de la Reforma Laboral radicada ante el congreso	Modificaciones propuestas para el primer debate
<p>Garantías para el ejercicio de la libertad sindical: Permisos sindicales, establecimiento de espacios para diálogo, acceso a los lugares de trabajo, acceso a la información de la empresa, acceso y facilidades para comunicación con los trabajadores y comunicación con nuevos trabajadores.</p>	<p>Se incluye dentro de la garantía sindical de acceso a la información que podrá ser suministrada <i>“sin que se menoscabe la reserva empresarial”</i>.</p>
<p>Libertad sindical: Los trabajadores tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y podrán organizarse en sindicatos de empresa, grupos de empresas, gremio, industria, rama o sector de actividad o cualquier otra forma que estimen conveniente.</p>	<p>No se modificó.</p>
<p>Niveles de negociación: Pueden tener lugar a nivel de rama o sector de actividad, grupos empresariales, empresa o en cualquier otro nivel que las partes estimen conveniente. La negociación en niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior.</p> <p>Se podrán suscribir capítulos especiales aplicables exclusivamente en una o varias empresas o departamentos del sector, especialmente para micro, pequeñas y medianas empresas.</p>	<p>Se modifica “grupo empresariales, empresa o cualquier otro nivel que las partes estimen conveniente” por “empresa”.</p> <p>Se adicionó que en relación con la suscripción de capítulos especiales aplicables exclusivamente en una o varias empresas o departamentos del sector, especialmente para micro, pequeñas y medianas empresas “que tengan condiciones, contextos sociales, económicos y geográficos equivalentes”.</p>

Artículo original de la Reforma Laboral radicada ante el congreso

Modificaciones propuestas para el primer debate

Los trabajadores vinculados a EST, contratistas y subcontratistas tienen derecho de negociación colectiva respecto de sus directos empleadores y las empresas beneficiarias.

En las negociaciones de rama o sector de actividad, se garantizará que las micro o pequeñas empresas estén representadas por sus asociaciones.

Extensión de la convención colectiva de trabajo: Cuando en la CCT sea parte un sindicato o sindicatos que afilien cuando menos a la quinta parte del total de los trabajadores de la empresa o grupos de empresas, las cláusulas se extienden a todos los trabajadores del nivel, sean o no sindicalizados. En el caso de CCT celebradas en otros niveles, se requerirá para la extensión que el sindicato o sindicatos afilien cuando menos a la décima parte de los trabajadores.

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 CCT por nivel. Se regula la unidad de pliego y la representatividad de las partes.

En el caso de CCT celebradas en empresa o grupo de empresas, se modificó la “quinta parte del total de los trabajadores de la empresa o grupos de empresas” por “al 25 % del total de los trabajadores de la empresa o grupos de empresas”.

En las CCT celebradas en otros niveles, modificó de la “décima parte de los trabajadores” por “al 15% de los trabajadores que pertenezcan a un mismo sector de la economía que a su vez tengan condiciones sociales, económicas y geográficas similares”.

Se adicionó que el Ministerio del Trabajo debe reglamentar en 12 meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la ley, lo dispuesto sobre la unidad negocial.

**Artículo original de
la Reforma Laboral radicada
ante el congreso**

**Modificaciones propuestas
para el primer debate**

Prohibición de pactos colectivos:

Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, entre empleadores y trabajadores no sindicalizados, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo.

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.

No se modificó.



Álvarez
Liévano
Laserna