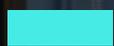


PROYECTO DE

Reforma Laboral

Radicado el 24 de Agosto
de 2023



 Álvarez
Liévano
Laserna



Q&A

REFORMA LABORAL

En el ámbito del derecho laboral, las transformaciones legislativas pueden tener un impacto significativo en la relación entre empleadores y trabajadores. En este contexto, se presenta el "Proyecto de Reforma Laboral", el cual fue radicado el 24 de agosto de 2023 y ha generado un notable revuelo en el escenario legal y laboral del país.

En este cuestionario de preguntas y respuestas, se brinda una visión panorámica de los aspectos más sobresalientes abordados por esta propuesta. Desde la revisión de textos existentes hasta la introducción de nuevas regulaciones, se exploran temas cruciales como la estabilidad laboral, las condiciones de trabajo, la tercerización y el teletrabajo, las indemnizaciones y otros aspectos sustanciales de las relaciones laborales.

01 ¿Existieron cambios en el nuevo texto radicado?

Aproximadamente el 50% del texto de la reforma corresponde a artículos idénticos o con modificaciones leves de redacción u ortografía, el 25% hace referencia a nuevos artículos y el 25% restante a artículos modificados de fondo.



02 ¿Cuáles son los principales aspectos del derecho laboral individual que se pretenden regular con la reforma?

La estabilidad laboral, el procedimiento disciplinario, las justas causas para dar por terminado los contratos de trabajo, la jornada laboral, la indemnización por despido injusto, los salarios, la tercerización, el trabajo en plataformas digitales, el trabajo a distancia, el jornal agropecuario, la protección en el proceso de automatización y la licencia de paternidad.



03 ¿Qué aspectos se pretenden regular respecto a la estabilidad laboral?

- a.** Por regla general, los contratos de trabajo deben ser a término indefinido.
- b.** Podrán celebrarse contratos a término fijo superior a 1 mes y hasta por 3 años para atender necesidades temporales. En cuanto a las prórrogas, no podrá superarse el límite máximo de 3 años.
- c.** Los contratos por obra o labor deberán ser por escrito, indicándose de forma detallada la obra o labor contratada, so pena de que si no se cumplen estas condiciones o el trabajador continúa prestando sus servicios, el contrato se entienda celebrado a término indefinido.
- d.** Tanto para las sanciones disciplinarias como para las terminaciones con justa causa se deberán aplicar las garantías del debido proceso y llevar a cabo como mínimo el procedimiento descrito en la reforma, lo que incluye la necesidad de una segunda instancia, la posibilidad de que el trabajador este acompañado por un abogado, así como el término máximo de 30 días para llevar a cabo todo el proceso.

e.

Se prohíbe el despido discriminatorio, teniendo el empleador la carga de probar que la terminación no se dio por un motivo discriminatorio cuandoquiera que el trabajador alegue que ello ocurrió, so pena de que se ordene su reintegro o el pago de la indemnización por despido injusto, a elección del trabajador.

04 ¿Qué se precisó frente a la estabilidad laboral reforzada?



Fuero sindical

En los términos de la normatividad vigente y para la desvinculación se requiere autorización del juez.



Fuero de estabilidad ocupacional reforzada

Entendiéndose la discapacidad conforme la Ley 1618 de 2013 y la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad. Para su desvinculación se requerirá autorización del inspector de trabajo.



Fuero de maternidad

Mujer en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto y para la terminación del contrato se requerirá autorización del inspector del trabajo.



Prepensionados

A quienes les falten 3 o menos años para obtener el derecho pensional incluyendo trabajadores que ya hubieren completado la densidad de semanas exigidas para acceder a la pensión, pero les falten menos de tres años para completar la edad, y para su desvinculación se requerirá autorización del inspector de trabajo.

Ahora bien, podrá consignarse dentro de los contratos de trabajo la condición de los prepensionados y discapacitados, evento en el que no se requerirá autorización para finalizar el contrato por una justa causa o causa legal.

05 ¿Cómo se calculará la indemnización por despido injusto?

Se mantiene el aumento de la tabla para calcular las indemnizaciones, así:

a. **Contratos a término fijo y por obra o labor**

Corresponderá a los salarios equivalentes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado, sin que pueda ser inferior a 45 días de salario. 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.

b. **Contratos a término indefinido**

- 35 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de 1 año.
- Si el trabajador tuviere más de 1 año de servicios y menos de 5 años, se le pagarán 15 días adicionales de salario por cada uno de los años de servicios subsiguientes.
- Si el trabajador tuviere 5 años de servicios y menos de 10 años, se le pagarán 30 días de salario adicionales al primer año.
- Si el trabajador tuviere 10 años o más de servicio se le pagarán 60 días de salario adicionales al primer año.

06 ¿Qué cambios habrá en la tercerización?

a.

Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con EST para situaciones no previstas en la norma, por lo que, si se exceden las causales o los límites temporales, se tendrá a la usuaria como verdadera empleadora.

b.

Los contratistas y subcontratistas deberán tener su propia organización empresarial especializada en el servicio o producto que se contrate.

c.

El contratante será solidariamente responsable de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores, sin importar si la obra contratada está relacionada o no con el objeto social de la contratante.

d.

Si el contratante incumple lo establecido en la norma, los despidos que hubiesen efectuado no surtirán efecto, ordenándose el reintegro y el pago de una sanción de 365 días de salario.

07 ¿Qué establece la reforma frente al contrato de prestación de servicios?

No se podrán vincular a través de contratos por prestación de servicios a personas que realicen actividades subordinadas. Si judicialmente se declara la existencia de un contrato de trabajo, deberá pagarse la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.



08 ¿En qué consiste la propuesta relacionada con los aprendices?

Se define el contrato de aprendizaje como un “contrato de trabajo especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo”. El aprendiz tendrá derecho a salario, prestaciones, vacaciones y demás acreencias laborales, incluyendo su afiliación a todos los subsistemas de seguridad social.



09 ¿Qué modificaciones se pretenden realizar en la jornada laboral, recargos y trabajo suplementario?

a.

Se busca implementar nuevamente la jornada diaria de 8 horas diarias y hacer obligatoria la jornada familiar semestral, así como la destinación exclusiva de las 2 horas de la jornada para actividades recreativas, culturales o de capacitación, eliminadas con la Ley 2101 de 2021.

b.

Se incluye una jornada flexible para trabajadores con responsabilidades familiares de trabajo.

c.

Se regula una flexibilidad en el horario para personas cuidadoras de personas con discapacidad.

d.

Modifica la jornada diurna de 6:00 a.m. a 7:00 p.m.

e.

Incrementa el recargo por trabajo en días de descanso obligatorio al 100% de manera gradual.

f.

Para todos los efectos, cuando se haga referencia a “dominical” se entenderá que se trata del “día de descanso obligatorio”, pudiendo las partes pactar por escrito que el día de descanso sea distinto al domingo.

g.

El empleador debe llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador y deberá entregarse junto con cada desprendible de nómina. Si el registro no se entrega a las autoridades judiciales o administrativas, se tendrá por cierta la estimación razonable que realice el trabajador del número de horas extras laboradas.

10 ¿Qué se dice frente a los trabajadores migrantes?

Se busca que todos los trabajadores extranjeros gocen de las mismas garantías concedidas a los nacionales, por lo que el estatus migratorio no será óbice para las exigencias de las garantías laborales y de seguridad social.



11 ¿Cómo se regula la licencia de paternidad y/o maternidad?



La reforma mantiene el aumento progresivo de la licencia de paternidad hasta llegar a ser de 12 semanas en el año 2026.

Además, se incluye la regulación sobre la licencia de maternidad y paternidad en parejas del mismo sexo, estableciendo que éstas definirán quién gozará de cada una de las licencias.

12 ¿Qué novedades trae el proyecto frente a obligaciones del empleador?

- a. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
- b. Implementar acciones guiadas por la Unidad del SPE para eliminar cualquier barrera de acceso o permanencia e incentivar la colocación sin discriminación de población en condición de vulnerabilidad.
- c. Atender las órdenes de alejamiento del lugar del trabajo expedida por autoridades competentes.
- d. Otorgar el derecho preferente de reubicación a las mujeres víctimas de violencia de pareja o intrafamiliar.
- e. Las empresas de 50 a 100 trabajadores deberán contratar o mantener contratados al menos un (1) trabajador con discapacidad. Las empresas de 101 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, al menos 2 trabajadores con discapacidad, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Los trabajadores deberán contar con la certificación de discapacidad según normas del Ministerio de Salud.

13 ¿Qué cambia respecto de las distintas modalidades de trabajo a distancia?

- ✓ Se habla del “trabajo a domicilio”.
- ✓ Se regula el teletrabajo transnacional, mediante el cual los trabajadores prestan sus servicios desde otro país estableciéndose como obligación en cabeza del empleador el cubrimiento de las prestaciones asistenciales en salud, así como de las prestaciones económicas que no sean amparadas por el sistema de seguridad social colombiano.



Se establece que todos los teletrabajadores que devenguen menos de dos salarios mínimos tendrán derecho a un “Auxilio de conectividad en reemplazo del auxilio de transporte”.



Los empleadores deben proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, internet y gastos de desplazamiento.



Las empresas, dependiendo del tamaño, deberán promover las modalidades de trabajo a distancia por lo menos de un porcentaje de sus trabajadores, obligación que entrará a regir a partir del segundo semestre de entrada en vigencia de la ley y solo podrán exonerarse aquellas empresas que justifiquen la imposibilidad ante el Ministerio del Trabajo.

14

¿Qué aspectos se regulan en materia de fortalecimiento sindical?

a.

Garantías para el ejercicio de la actividad sindical (permisos remunerados, espacios de diálogos, acceso a los lugares de trabajo, acceso a la información y facilidad para difundir comunicaciones).

b.

Modificación de las multas respecto de quien atente contra el derecho a la libertad sindical.

c.

Las empresas, dependiendo del tamaño, deberán promover las Libertad sindical de los trabajadores para “constituir las organizaciones que estimen convenientes”.

d.

Procedimiento sumario para la protección de los derechos sindicales.

15

¿Cómo se pretende modificar el proceso de negociación colectiva?

a.

La negociación colectiva se llevará a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra, según sea el caso. Por lo tanto, la reglamentación tendrá en cuenta para efectos de la negociación colectiva a la organización u organizaciones más representativas en la respectiva unidad negocial.

b.

La negociación colectiva se adelantará en una sola mesa de negociación y deberá culminar en la suscripción de una sola convención colectiva de trabajo por cada nivel o unidad negocial.

16

¿Qué se dijo sobre la unidad negocial?

Existirá unidad de pliego y se regulará la representatividad de las partes.



17

¿Qué pasará con los pactos colectivos?

Se pretende prohibir la celebración acuerdos plurales o grupales entre empleadores y trabajadores no sindicalizados -en donde exista presencial de organizaciones sindicales en cualquier nivel- dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo. Los derechos individuales conservarán su vigencia y culminado su plazo no podrán ser prorrogados, por lo que los beneficios se entienden incorporados en el contrato individual de trabajo.

