

Law Alert

Reforma Laboral 2023



Texto final de la reforma laboral que presentó el Gobierno Nacional a la Cámara de Representantes

Ayer 16 de marzo de 2023, el Ministerio del Trabajo, radicó ante la Cámara de Representantes, el texto oficial de la reforma laboral para darle curso ante el Congreso como una ley ordinaria. El texto de reforma laboral pretende modificar el Código Sustantivo del Trabajo y a continuación resaltamos los puntos de mayor impacto, sin perjuicios de otros temas.

I. Costos Laborales:

- a. **Recargo Dominical y Festivo.** El recargo actual del 75%, se propone que sea del 100% para el trabajo dominical/ festivo.
- b. **Jornadas diurna y nocturna:** La jornada diurna y nocturna sería de 6 am a 6 pm y de 6:01 pm a 6 am.
- c. **Jornada máxima semanal:** La reforma prevé disminuir esta jornada máxima a 42 horas por semana de manera gradual hasta el año 2026, como lo reguló la Ley 2101 de 2021, así:

AÑO	HORAS SEMANALES
El 15 de julio de 2023 será:	47
2024	46
2025	44
2026	42

- d. **Jornada diaria flexible:** Si en el horario pactado el trabajador debe prestar sus servicios en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.
- e. **Licencia de Paternidad:** Se incrementará hasta 12 semanas, progresivamente así:

AÑO	SEMANAS
Al momento de promulgar la ley	5
2024	8
2025	12

- f. **Aumento Salarial:** Para los trabajadores que devenguen hasta 2 SMLV, habrá un aumento del IPC del año inmediatamente anterior.
- g. **Contrato de Aprendizaje:** Se plantea como un contrato laboral especial a término fijo.
- h. Se propone mantener el día de la familia semestral + las dos horas semanales por capacitación y recreación.

II. En tercerización:

- a. **Definición Contratistas y subcontratistas:** Serán verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, que tengan su propia organización empresarial y especialización productiva que deben acreditar, en caso de inspección o requerimiento judicial.
- b. **Igualdad de beneficios:** Si contratista o subcontratista, desarrollan servicios, obras o trabajos relacionados con la actividad principal de la empresa contratante, sus trabajadores gozarán de los mismos derechos salariales, prestacionales y convencionales de la empresa contratante.
- c. **Responsabilidad solidaria:** La iniciativa legislativa contempla una responsabilidad solidaria para salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, incluidas las obligaciones a cargo del contratista y subcontratista en materia de seguridad social por cualquier actividad ejecutada, aun en el caso de que el contratista no tenga autorizado subcontratar.
- d. **Contrato realidad:** No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades permanentes y subordinadas en empresas privadas, so pena de ineficacia. En este escenario se entenderá que desde el inicio existió una relación laboral con todos los derechos laborales y el pago de los aportes a la seguridad social.

Si en sede judicial se declara la primacía de la relación laboral deberá pagarse la indemnización moratoria.

- e. **Empresas de Servicios Temporales (EST):** No se permitirá la contratación para actividades permanentes. Se permite su contratación para las causales legales que hoy están vigentes por 6 meses prorrogables por 6 meses más. Si vencido

el plazo la causa originaria del contrato subsiste, la empresa usuaria no podrá prorrogar el contrato con la misma EST o con otra diferente.

La contratación por: (i) actividades permanentes, (ii) motivos distintos a los de ley, o (iii) si se excede los límites temporales, hará que la empresa usuaria sea considerada como verdadera empleadora y a las EST como una simple intermediaria. Si la EST dio por terminado los contratos de trabajo, dicha terminación será ineficaz y los trabajadores en misión podrán ser reintegrados a la empresa usuaria. El no cumplimiento de esta normatividad expone a la EST a que se le cancele su licencia de funcionamiento.

El texto de reforma plantea, la igualdad de derechos en materia salarial y prestacional que perciben los trabajadores de la empresa usuaria.

III. Plataformas Digitales:

- a. **Contrato laboral:** Trabajadores que presten los servicios de reparto o entrega serán vinculados mediante contrato de trabajo. En esta modalidad de contratación no podrá pactarse la cláusula de exclusividad.
- b. La afiliación a la seguridad asocial podrá ser por tiempo parcial, sujeto a reglamentación.
- c. Se plantea un registro de información sobre el trabajo en plataformas digitales, sujeto a reglamentación a los seis meses de promulgada la ley, por parte del Ministerio del Trabajo.

IV. De los Contratos de Trabajo:

- a. **Término Fijo:** con la reforma se deberán tener en consideración los siguientes puntos:
 - i. Se podrán celebrar desde un (1) mes, hasta por dos (2) años, incluidas prórrogas.
 - ii. Se deberá especificar la necesidad temporal por escrito.
 - iii. En cuanto a la indemnización deberá ser el tiempo que falte para la terminación del contrato no menos de 45 días.
- b. **Obra o Labor:**
 - i. Se deberá especificar la obra a realizar por escrito.
 - ii. En cuanto a la indemnización deberá ser el tiempo que falte para la terminación de la obra o servicio, y no puede ser menor de 45 días.
 - iii. La obra o labor deberá ser temporal.

c. **Término Indefinido:**

- i. En caso tal que no se determine el tipo de contrato, se presumirá que es un contrato a término indefinido.
- ii. El trabajador deberá dar un preaviso de 30 días para terminar el contrato de trabajo.
- iii. En cuanto a la indemnización será de 45 días por cada año laborado o la fracción equivalente al tiempo efectivamente laborado por año.

d. **Proceso disciplinario:** Se reglamenta el proceso para aplicar sanciones o para dar terminación de contrato de trabajo con justa causa.

e. **Indemnización falta de pago:** Si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador los salarios, prestaciones legales y convencionales e indemnizaciones que le adeude, deberá pagar al trabajador, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago.

f. **Contrato Agropecuario:** Se pretende incorporar esta figura, de la siguiente manera:

- i. Habrá contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria. Comprendería aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.
- ii. Actividad agropecuaria: es toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, etc, siempre que estos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial,
- iii. Se excluyen las actividades de empaque, reempaque, transporte, exposición, venta o transformación a través de cualquier proceso que modifique su estado natural. No aplica para empresas agroindustriales.

g. **Jornal Agropecuario:** Se podrá pactar el pago del salario bajo la modalidad de jornal rural, que además de retribuir el trabajo ordinario diario compensará el valor total de las prestaciones sociales y beneficios legales, a excepción de las vacaciones. El jornal rural no podrá ser inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva sectorial más el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) + 4% de subsidio familiar.

V. De los fueros:

- a. **Trabajadores con Fuero Sindical:** Solo podrían ser desvinculadas si existe una justa causa con autorización judicial o una causa legal.
- b. **Trabajadores con otros fueros:** Solo podrían ser desvinculados si existe una justa causa con una autorización ante el inspector de trabajo o una causa legal:
 - i. Trabajadores amparados por el fuero de salud.
 - ii. Trabajadores en situación de discapacidad.
 - iii. Trabajadoras en estado de embarazo o su pareja si ella no tiene empleo formal y es su beneficiaria en salud.
 - iv. Trabajadores Pre pensionados (3 años o menos).

VI. De la automatización, descarbonización y otros:

a. Protección al Trabajador en procesos de Automatización:

En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de contratos de trabajo, previa consulta con las organizaciones sindicales existentes en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a:

- i. Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los 6 meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la terminación de su puesto de trabajo conforme a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo.
 - ii. Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo.
 - iii. Agotadas las anteriores posibilidades, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos.
 - iv. Para despidos autorizados, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización por terminación de contrato.
- b. Procesos de descarbonización:** Empresas que realicen explotación minera o petrolera deberá contar con un plan de cierre para efectos laborales, concertado con las organizaciones sindicales de la empresa o el sector, y aprobado por el Ministerio del Trabajo.
- c. El proyecto procura la no discriminación en los procesos de selección de mujeres, personas LGBTI, comunidades étnicas y mujeres en estado de embarazo.
- d. Prescripción en derechos laborales y Seguridad Social:** Se propone aumentar el término de prescripción a 5 años contados a partir de la terminación del

contrato de trabajo. Las acciones para reclamar el derecho de pago de las cotizaciones y prestaciones de la Seguridad Social serían imprescriptibles.

VII. Derecho laboral colectivo:

- a. Se prevén las siguientes garantías sindicales:
 - i. Permisos junta directiva y asamblea.
 - ii. Facilitar un espacio para la actividad sindical.
 - iii. Acceso a estados financieros.
 - iv. Facilitar canales de comunicación físicos y virtuales.
- b. Sindicatos de industria podrán tener subdirectivas en cada empresa.
- c. Se contempla nuevo proceso sumario de protección de derechos sindicales.
- d. En materia de negociación Colectiva:
 - i. Se permite la negociación colectiva por rama con efecto para los trabajadores del sector.
 - ii. Extensión convencional obligatoria a todos los trabajadores de la empresa cuando el sindicato agrupe más de la 1/5 parte de los trabajadores.
 - iii. Unidad negocial: Un pliego, una mesa, y una convención colectiva por nivel.
 - iv. Se prohíbe los pactos colectivos de trabajo: Los derechos contenidos en pactos y similares no podrán ser prorrogados y los beneficios se incorporarán al contrato de trabajo.
 - v. Se prohíben los contratos sindicales.
- e. En la Huelga, se prevén los siguientes cambios:
 - i. El estado garantiza la huelga en todas sus modalidades.
 - ii. Cuando el ejercicio del derecho de huelga pueda comprometer servicios esenciales, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción (Vida, Seguridad y Salud).
 - iii. En la negociación gremial, la huelga dentro del proceso de negociación se podrá votar con la mayoría simple de los trabajadores sindicalizados.
 - iv. Sin importar la finalidad o modalidad de huelga que decidan realizar los trabajadores o el sindicato, esta sólo podrá iniciarse cuando se halla brindado al empleador un preaviso de al menos dos (2) días.
 - v. Se restringen a tres las causales de ilegalidad de huelga.

Si necesita información adicional, por favor no dude en contactarnos. Teléfono: 4847000 y Fax: 4847474.

Si necesita información adicional, o precisa de nuestra asesoría en esta materia, por favor no dude en contactarnos.

Cordialmente,

Carlos Mario Sandoval
Socio Líder People Advisory Services, EY
Colombia y México
carlos.sandoval@co.ey.com

María de la Luz Arbeláez
Associate Partner Law, EY Colombia
maria.arbelaez@co.ey.com

Paola Gutiérrez Sáenz
Associate Partner Law, EY Colombia
paola.gutierrez@co.ey.com

El contenido del presente documento es puramente informativo, razón por la cual no podrá utilizarse bajo ninguna circunstancia como una asesoría legal. En caso de necesitar asesoría para su caso en particular, por favor no dude en contactar a nuestros profesionales.