

¿Qué propone la reforma laboral?

Sumario

La Cámara Colombiana del Libro hace una reseña sobre los aspectos contenidos en la reforma que tendrán implicaciones para nuestras empresas.

Reforma laboral presentada por el Gobierno Nacional para su trámite en el Congreso de la República; proyecto de ley denominado: "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales".

1) Contenido del proyecto de ley

- Principios y normas generales
- Estabilidad Laboral
 - Modalidades contractuales
 - Terminación del contrato de trabajo
- Tercerización y empresas de servicios temporales
 - Contratistas y subcontratistas
 - Empresas de servicios temporales
 - Contratos de prestación de servicios
- Jornada de trabajo, trabajo suplementario y trabajo dominical y festivo
- Contrato de aprendizaje
- Trabajo en plataformas digitales, tecnológicas de reparto
- Trabajo agropecuario
- Automatización y descarbonización de puestos de trabajo
- Migrantes y deportistas
- Equidad y reducción de brechas
- Relaciones colectivas de trabajo
 - Garantías para el ejercicio del derecho de asociación sindical y fomento a la unidad sindical
 - Negociación colectiva
 - Huelga
 - Arbitramento
- Disposiciones varias

2) Que propone la reforma laboral sobre las relaciones entre el empleador (persona natural o jurídica) y el trabajador (persona natural): A continuación destacamos de cada artículo referido a derecho individual del trabajo los aspectos más relevantes que tendrían impacto sobre nuestras empresas

Estabilidad laboral Modalidades contractuales	
Proyecto de Ley	Reseña
<p>ARTÍCULO 4. Modifica el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo. EL CONTRATO LABORAL INDEFINIDO.</p>	<p>Establece como regla general la vinculación de trabajadores y trabajadoras a través del contrato de trabajo a término indefinido. Se impone al trabajador la obligación de un preaviso de treinta (30) días comunes para terminar el contrato de trabajo. Excepcionalmente, se puede acudir a la figura del contrato a término fijo para atender tareas de naturaleza temporal, ocasional, accidental o transitoria.</p>
<p>ARTÍCULO 5. Modifica el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p>	<p>Establece un término mínimo de un (1) año y hasta un máximo de dos (2) años para los contratos a término fijo. En el escrito del contrato debe especificarse la necesidad temporal que se quiere atender y su relación de causalidad con la duración que se pacte. Los contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año se pueden prorrogar tantas veces como sea necesario, pero en ningún caso el término inicial pactado y sus prórrogas pueden ser superiores a dos (2) años.</p> <p>En los contratos, que deben ser escritos, por duración de obra o labor determinada estas deben definirse con precisión y detalle y deben ser temporales. Si se omite la obra o labor, o no se celebre por escrito se entenderán a término indefinido.</p>

Terminación del contrato de trabajo

<p>ARTÍCULO 6. Modifica el numeral 6 del literal A y el numeral 8 del literal B, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. A. Por parte del Empleador (...) B. Por parte del trabajador.</p>	<p>Impone tanto al trabajador como al empleador que la gravedad de las violaciones a las obligaciones y prohibiciones, que incumben a uno y otro, que se invoquen para terminar la relación laboral con justa causa deben ser razonables y proporcionales.</p>
<p>ARTÍCULO 7. Incluye un nuevo artículo sobre ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.</p>	<p>Establece unas causales de estabilidad laboral reforzada, sin que sean taxativas o restrictivas, relacionadas con: fuero sindical, fuero de salud, personas en condición de discapacidad, mujeres en estado de embarazo, Pre pensionados. Estas personas solo podrán ser desvinculadas por justa causa o una causa legal y el cumplimiento de unos procedimientos especiales.</p>
<p>ARTÍCULO 8. Modifica el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO.</p>	<p>Establece que la indemnización por despido sin justa causa de un trabajador a término fijo o por duración de obra o la labor contratada será equivalente al tiempo que falte para el cumplimiento del plazo del contrato, sin que en ningún caso pueda ser inferior a 45 días de salario.</p> <p>La indemnización por terminación sin justa causa de contratos a término indefinido por cada año subsiguiente al primero, se eleva a 45 días de salario por cada año y proporcionalmente por fracción.</p>
<p>ARTÍCULO 9. Modifica el numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO.</p>	<p>Incorpora una indemnización a favor del extrabajador por mora en el pago de las acreencias laborales a la finalización de la relación laboral a cargo del empleador, equivalente al último salario diario por cada día de retraso, salvo los casos de retención autorizados por la ley o pactados por las partes.</p>

<p>ARTÍCULO 10. Agrega un párrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo. MANIFESTACIÓN DEL MOTIVO DE LA TERMINACIÓN.</p>	<p>Establece que si un trabajador alega haber sido despedido por una razón discriminatoria la carga de la prueba recae en el empleador quien deberá demostrar que ello obedeció a razones objetivas o no discriminatorias, dejando a elección del trabajador de optar por su reintegro sin solución de continuidad o una indemnización equivalente a la del despido unilateral sin justa causa.</p>
<p>ARTÍCULO 11. Modifica el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA.</p>	<p>Incluye siete etapas antes de una decisión de terminación de la relación laboral con justa causa, desde la apertura del proceso hasta la revisión de la decisión. El proceso debe cumplir todas las etapas pues de otro modo el despido sería ineficaz.</p>
<p>Tercerización y empresas de servicios temporales Contratistas y subcontratistas</p>	
<p>ARTÍCULO 12. Modifica el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.</p>	<p>Considera verdaderos empleadores a quienes formalmente son una organización empresarial que presta servicios a terceros con autonomía en independencia, y establece los mismos derechos para sus trabajadores de aquellos que los de la empresa principal. Los empresarios que contraten o subcontraten son solidariamente responsables de los salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores de los contratistas y subcontratistas.</p>
<p>Empresas de servicios temporales</p>	
<p>ARTÍCULO 13. Adiciona tres párrafos al artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo. ESTIPULACIONES.</p>	<p>1) prohíbe la tercerización para la atención de actividades y necesidades permanentes de la empresa. 2) presume a la empresa usuaria como la verdadera empleadora cuando celebre contratos para la realización de actividades y necesidades permanentes de la empresa o se excedan de los límites temporales fijados en esta norma. 3) la empresa que presta los servicios temporales que transgreda estas disposiciones será sancionada con la revocatoria de su licencia de funcionamiento.</p>

<p>ARTÍCULO 14. Modifica el artículo 79 del Código Sustantivo del Trabajo. IGUALDAD DE DERECHOS.</p>	<p>Establece que los trabajadores y trabajadoras en misión tienen los mismos derechos de los trabajadores y trabajadoras de la empresa usuaria.</p>
<p>Contrato de prestación de servicios</p>	
<p>ARTÍCULO 15. Incluye un nuevo artículo sobre LÍMITES AL USO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.</p>	<p>Prohíbe los contratos de prestación de servicios, civiles o comerciales para realizar actividades permanentes y subordinadas en empresas privadas.</p>
<p>Jornada de trabajo, trabajo suplementario y trabajo dominical y festivo</p>	
<p>ARTÍCULO 16. Modifica el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</p>	<p>Determina que el horario diurno es de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. y el nocturno de 6:00 p.m. a 6:00 a.m. del día siguiente.</p>
<p>ARTÍCULO 17. Modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. DURACIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.</p>	<p>Establece la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en 8 horas al día y reitera una jornada máxima de 42 a la semana, dejando vigente el proceso de reducción gradual que está en curso, contenido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021. En empresas de más de cincuenta (50) trabajadores que trabajen la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos horas de dicha jornada se dediquen a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.</p>
<p>ARTÍCULO 18. Modifica el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.</p>	<p>Impone al empleador la obligación de reportar al trabajador diariamente una relación de las horas extras laboradas.</p>

<p>ARTÍCULO 19. Modifica el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO.</p>	<p>Limita a un máximo de dos horas extras diurnas y doce a la semana.</p>
<p>ARTÍCULO 20. Modifica el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo. REMUNERACIÓN POR TRABAJO EN DOMINGOS O DÍAS DE FIESTA.</p>	<p>Establece un recargo del 100% por trabajo en domingo o días de fiesta, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber trabajado la semana completa.</p>
<p>Contrato de aprendizaje</p>	
<p>ARTÍCULO 21. Modifica el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo. CONTRATO DE APRENDIZAJE.</p>	<p>Define y detalla los aspectos especiales del contrato de aprendizaje, a la vez que establece que la remuneración mínima de un salario mínimo durante la vigencia de la relación.</p>
<p>Automatización y descarbonización de puestos de trabajo</p>	
<p>ARTÍCULO 32. Incluye un nuevo artículo sobre PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN.</p>	<p>Establece que en los procesos de automatización que implica la terminación de puestos de trabajo los trabajadores tienen derecho a: reconversión o reubicación laborales. Si lo anterior no es posible, el despido colectivo debe contar con autorización del Ministerio de Trabajo para proceder a la terminación del contrato de trabajo con la indemnización correspondiente como si se tratara de un despido sin justa causa.</p>
<p>Migrantes y deportistas</p>	
<p>ARTICULO 34. Incluye un nuevo artículo sobre TRABAJADORES MIGRANTES.</p>	<p>Los trabajadores extranjeros, independientemente de su situación migratoria, tendrán las mismas garantías laborales que los trabajadores nacionales.</p>

Equidad y reducción de brechas

<p>ARTÍCULO 36. Modifica el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.</p>	<p>Se refiere a la casuística de licencias necesarias para atender obligaciones legales, citas médicas, obligaciones escolares de los hijos del trabajador, entre otros.</p>
<p>ARTÍCULO 37. Adiciona los numerales 13 y 14 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.</p>	<p>Impone implementar ajustes razonables en el sitio de trabajo para facilitar a los trabajadores con discapacidad el ejercicio de sus derechos e implementar acciones para eliminar barreras de acceso o permanencia sin discriminación de mujeres, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas o pertenecientes a grupos vulnerables.</p>
<p>ARTÍCULO 38. Modifica el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO.</p>	<p>Establece que las facultades derivadas de la subordinación laboral para exigir el modo, tiempo, cantidad de trabajo, etc., no pueden constituirse en factor de discriminación basado en preferencias injustificadas como el sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, etc.</p>
<p>ARTÍCULO 39. Adiciona los numerales 10 y 11 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo. PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES.</p>	<p>Se refieren a la discriminación de las mujeres o la exigencia a la persona en embarazo de tareas que exijan esfuerzos físicos nocivos a su estado. La negativa de la trabajadora a realizar tareas que requieran esfuerzos físicos obliga a la reubicación sin desmejora de sus condiciones laborales.</p>
<p>ARTÍCULO 40. Incluye un nuevo artículo sobre ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.</p>	<p>Busca la garantía del trabajo libre de violencias y acoso. El Ministerio de Trabajo regulará y vigilará su cumplimiento.</p>

<p>ARTÍCULO 41. Modifica el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO.</p>	<p>Impone la obligación de tener en cuenta factores de evaluación objetiva de cada empleo para establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios.</p>
<p>ARTÍCULO 43. Modifica el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO.</p>	<p>Aumenta progresivamente la licencia de paternidad hasta llegar a doce (12) semanas en el año 2025.</p>
<p>ARTÍCULO 45. Incluye un nuevo artículo sobre JORNADA FLEXIBLE PARA PERSONAS TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO.</p>	<p>Establece las jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo flexible apoyadas por la tecnología para trabajadores que tengan “responsabilidades de cuidado sobre hijos e hijas menores de edad, personas en condición de discapacidad o enfermedades graves o personas mayores”.</p>
<p>Disposiciones varias</p>	
<p>ARTÍCULO 70. Adiciona un parágrafo al artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo. REAJUSTE SALARIAL.</p>	<p>Establece que todo trabajador que devengue hasta 2 SMLMV tendrá derecho a un reajuste por lo menos igual al del IPC causado a 31 de diciembre del año anterior, se deberá aplicar de forma retroactiva al primero de enero de cada año.</p>
<p>ARTÍCULO 71. Modifica el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo. SALARIO SIN PRESTACIÓN DEL SERVICIO.</p>	<p>Establece que el empleador no podrá impedir la prestación personal del servicio al trabajador sin una causa justificada o acuerdo colectivo. Durante la vigencia del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir el salario en los eventos que no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.</p>

<p>ARTÍCULO 72. Modifica el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo. REGLA GENERAL DE PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES EN MATERIA LABORAL.</p>	<p>Establece el término de prescripción de acciones en materia laboral en 5 años y determina que el término en los eventos en que reclamen derechos emanados de una relación de trabajo se contará desde la terminación del contrato, salvo los casos de prescripciones especiales. Añade que las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social será imprescriptible.</p>
<p>ARTÍCULO 73. Modifica el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES DERIVADAS DE LEYES SOCIALES.</p>	<p>Establece el término de prescripción de las acciones derivadas de las leyes sociales en 5 años. El término de prescripción en los eventos en que reclamen derechos emanados de una relación de trabajo se contará desde la terminación del contrato.</p>
<p>ARTÍCULO 75. Modifica el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo. SUSTITUCIÓN DE EMPLEADORES.</p>	<p>Indica que no solamente aplica cuando subsista la identidad del establecimiento, sino que también implica la identidad del negocio, entidad económica o unidad productiva.</p>