

Reforma Laboral: análisis y proposiciones

Objetivo

El presente documento tiene por objeto hacer un aporte a la discusión de la Reforma Laboral a los Parlamentarios Caldenses, Gobierno Nacional, empresarios y comerciantes y para la comunidad en general. Está estructurado para el lector en tres secciones: en la introducción se incluye una descripción de los temas que serán abordados; en la sección de contexto, se realiza una revisión sobre la situación actual del mercado laboral en Colombia, destacando los principales retos y desafíos en materia de formalización del empleo; y por último, en las propuestas, se presenta una evaluación crítica de las iniciativas de la reforma, analizando sus fortalezas y debilidades. Asimismo, se proponen alternativas y recomendaciones con el fin de que el espíritu de la reforma sea tener un mercado laboral más justo, productivo y sostenible en el largo plazo. En síntesis, se propone la modificación de 3 y la eliminación de 17 artículos del proyecto de reforma laboral.


Introducción

La modificación de la regulación laboral ha sido un tema de discusión recurrente en Colombia con el propósito común de buscar incrementar la formalización del empleo, actualizar la normativa a las modalidades en que se prestan los servicios hoy en día y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, como hito de desarrollo. En atención a este último, el Gobierno Nacional ha presentado una Reforma Laboral después de 21 años, que ha generado diferentes posturas, preocupaciones e incertidumbres en el mercado.

En 2022 se recibieron los resultados de la Misión de Empleo por parte de importantes expertos en el tema, en ella se concluía que las condiciones del mercado laboral estaban siendo altamente impactadas por el mal funcionamiento de dos dimensiones: 1. Bienestar social y 2. Crecimiento Económico. El articulado de la reforma se centra en la primera dimensión, sin prácticamente ocuparse de la segunda, que es piedra angular para que pueda tener espacio un mayor bienestar social.

Este documento tiene como objetivo contribuir al debate sobre la Reforma Laboral en Colombia, ofreciendo una perspectiva que permita tomar decisiones informadas y efectivas para el beneficio de todos los actores involucrados en el mercado laboral. Para este fin, el documento presenta una breve caracterización del mercado laboral y, a continuación,

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

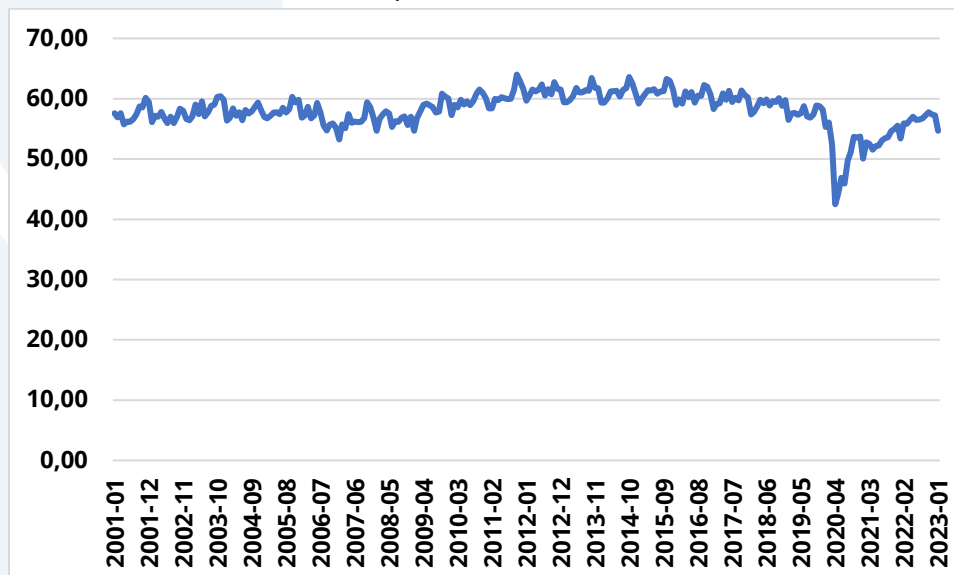
Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

esboza consideraciones sobre el articulado de la propuesta de Reforma. Finalmente, se presentan las conclusiones.

Contexto breve del mercado laboral

La Reforma Laboral presentada por el Gobierno está circunscrita a un contexto de alta vulnerabilidad en el mercado de trabajo. En detalle, el 55% de la fuerza de trabajo en Colombia está ocupada, es decir, 21,5 millones de personas (DANE, 2023). Sin embargo, el 59% de los ocupados (12,4 millones) lo hacen en ausencia de pagos de Seguridad Social (informales). Así, los hechos estilizados del mercado laboral en Colombia denotan aspectos relevantes y, a su vez, plantean las cuestiones relacionadas con los desafíos, los cuales provienen esencialmente de la formalización del trabajo. A continuación, se enumeran aspectos relacionados con la evidencia sistemática desde una perspectiva histórica del mercado laboral colombiano. Primero, durante los últimos 22 años la participación de la población femenina trabajadora se ha estancado (52% en el año 2001 y 51,8% en el 2022). No obstante, ésta es cada vez más preparada y ha propiciado un incremento en las tasas totales de participación en la economía. El gráfico 1 muestra la evolución de la tasa de ocupación TO en el total nacional en la ventana 2001-2023.

Gráfico 1. Tasa de Ocupación TO, total nacional, 2001-2023.



Fuente. Elaboración de los autores con datos del Banco de la República.

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

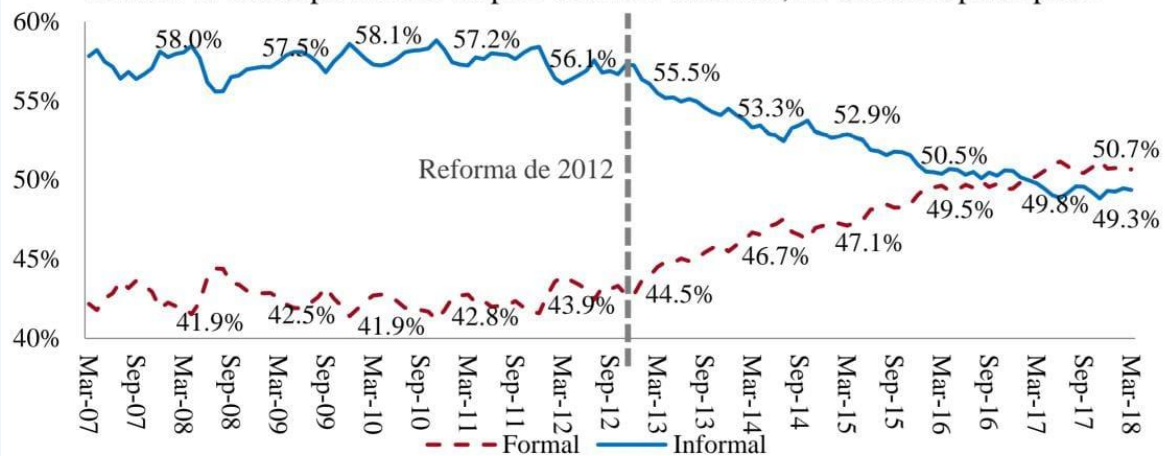
Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 · (606) 302 554 8484

El análisis de la composición del trabajo y la desagregación por género implica un desequilibrio en la participación de las mujeres, explicado en mayor medida por la concentración de la economía del cuidado que recae en ellas. Cabe mencionar que el primer obstáculo al que se enfrentan es que su trabajo en el hogar no es reconocido como tal, lo cual se traduce en la dificultad de mantener una relación laboral formal, afectando, tal como lo declara la Cepal (2021), sus derechos fundamentales y su desprotección.

Segundo en Colombia, la mayor parte de población ocupada se encuentra distribuida en las ciudades principales, con especial énfasis en Bogotá, Medellín y Cali. Lo anterior implica que alrededor del 70% total de la población ocupada se encuentra distribuida en aproximadamente el 22% del territorio nacional. Así las cosas, las afectaciones económicas en las ciudades citadas tiene repercusiones relevantes sobre la composición del empleo a nivel nacional.

Por su parte, para el 2012 y en palabras de Luis Fernando Mejía director ejecutivo de Fedesarrollo, la reducción de los costos no salariales en 13.5 puntos porcentuales durante la reforma de este año (línea vertical) tuvo un efecto significativo al reducir la informalidad cerca de 6 puntos porcentuales en las 13 principales ciudades del País. (Luis Fernando Mejía. [@luisfermejia], 2023).

Gráfico 1. Participación del empleo formal e informal, 13 ciudades principales



Fuente: DANE. Cálculos Fedesarrollo.

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

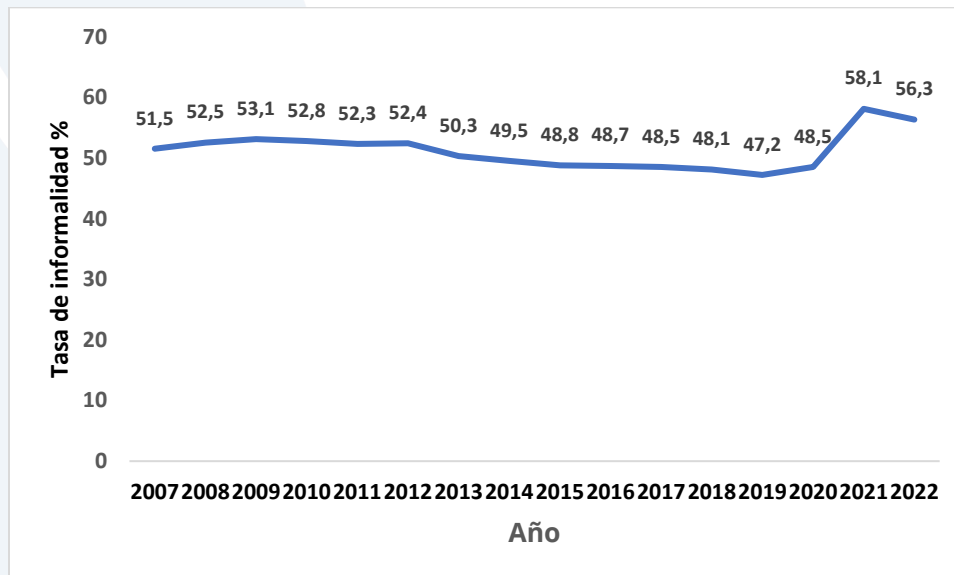
Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 · (606) 302 554 8484

Según Vásquez y Agudelo (2021), en 2014, el aumento del trabajo formal se puede atribuir al cambio de gobierno, al buen momento económico y a la implementación de estrategias como la creación del Servicio Público de Empleo y las diferentes reformas de la parafiscalidad. Para el autor, estas condiciones contribuyeron en dos frentes: mantener una baja tasa de desempleo y aumentar el empleo formal, ya que a través de estas reformas se logró disminuir los costos laborales asociados a la contratación de personal en diferentes sectores de la economía.

De acuerdo con Vásquez y Agudelo (2021):

"hacia el año 2019 se observa que la tendencia del aumento del empleo formal y la disminución del empleo informal se mantiene vigente. Por su parte, para el año 2020 esta tendencia cambia y se observa un aumento y una disminución en la informalidad y formalidad laboral respectivamente. Este cambio estructural, se le atribuye directamente a la pandemia del COVID-19, la cual obligó al gobierno a tomar diferentes medidas, entre ellas el cierre de la economía, lo que causó el cierre total de diferentes empresas e industrias dejando a miles de personas sin empleo, reduciendo así, el número de empleados formales y aumentando el de empleados informales. A su vez, el análisis de la informalidad a nivel cualitativo puede resultar más alarmante si se tiene en cuenta que la proliferación de la informalidad esconde relaciones laborales al margen de la legalidad y en detrimento de los más básicos derechos fundamentales."

Gráfico 2. Tasa de informalidad TI, 2007-2022, total nacional.



SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 · (606) 302 554 8484

Fuente. Elaboración de los autores con datos del Dane.

Por otra parte, los indicadores más recientes del mercado laboral muestran que la tasa de desempleo nacional se ubicó en 13,7%, lo que representa un aumento significativo de 3,4 pp en comparación con el mes de diciembre del 2022 (DANE, 2023). A su vez, la variación anual expone un comportamiento favorable: reducción del 0.9 pp en la tasa de desempleo frente al mes de enero (2022). En este sentido, el **Área de estudios económicos de la CCPMC** ha venido advirtiendo sobre la paulatina convergencia de la demanda de trabajo, es decir, los datos parecen mostrar la menor contratación de trabajadores asalariados (formales e informales). En este panorama nos referimos a los siguientes puntos sobre el proyecto de Reforma Laboral, destacando los desafíos sobre la informalidad y la productividad.

Según el DANE (2023), los sectores que más contribuyen a la generación de empleo en Colombia son comercio y reparación de vehículos (17,9%) y agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (14%). Entre tanto, las Industrias manufactureras contribuyen con el 10,8% de la ocupación total en el país. No obstante, en la ventana 2015-2023 se observan cambios relevantes en la composición del empleo. En detalle, el sector de suministro de energía incrementó su participación en un 63%, no obstante, su contribución en el empleo total es inferior al 2%. Por su parte, actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, cuya participación en el empleo total es del 8,3% ha incrementado el número de ocupados en un 69% entre 2015 y 2023, lo cual denota la fuerza del Gobierno en términos de contratación en Colombia.

Tabla 1. Composición del empleo por ramas de actividad, 2015 y 2023 (trimestre diciembre - febrero), total nacional.

Actividad Económica	2015	2023
Ocupados total nacional	19.998	22.064
No informa	2	2
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.096	3.096
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos [^]	383	599
Industrias manufactureras	2.356	2.372
Construcción	1.478	1.537
Comercio y reparación de vehículos	3.854	3.953
Alojamiento y servicios de comida	1.472	1.586
Transporte y almacenamiento	1.472	1.652

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231

· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 · (606) 302 554 8484

Información y comunicaciones	380	395
Actividades financieras y de seguros	290	407
Actividades inmobiliarias	240	254
Actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos	113	1.832
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	1.991	2.482
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	1.854	1.896

Fuente. Elaboración de los autores con datos del Dane.

En términos agregados, de cada 100 ocupados en Colombia aproximadamente 58 realizan sus actividades de manera informal (empleando un criterio institucionalista se estima la tasa de informalidad a partir de la contribución al sistema de seguridad social en relación con pagos de salud y pensión. Lo anterior dado que esencialmente las principales características de precariedad en el tipo de empleo de los trabajadores se encuentran vinculadas a su contribución a seguridad social). Lo anterior denota en términos absolutos 12,7 millones de ocupados informales. A su vez, la desviación estándar de la informalidad según ramas de actividad es del 27%, lo cual denota las asimetrías en el mercado de trabajo y que, por ende, refleja los diferenciales de ingresos y productividades por ramas de actividad.

Por otra parte, la distribución de trabajadores informales por ramas de actividad refleja la composición del capital humano. De esta forma, las ramas de actividad económica que presentan más informalidad son agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; alojamiento y servicios de comida y actividades artísticas, entretenimiento y recreación alcanzando niveles de informalidad del 88%, 77,7% y 73,4% respectivamente. En términos absolutos la contribución de estos sectores económicos al empleo total es del 30% aproximadamente. Por su parte, las actividades financieras y de seguros (13,2%), Administración pública y defensa, educación y salud (13,5%) e información y comunicaciones (16,5%) exponen menores tasas de informalidad, lo cual puede asociarse a las mayores barreras de entrada relacionadas con la formación de capital humano en términos educativos y de experiencia.

Tabla 2. Composición del empleo, ramas de actividad 2023 (trimestre diciembre - febrero), ocupados formales e informales

Actividad Económica	Formales	Informal	Total	Formal	Informal
Ocupados total nacional	9.272	12.792	22.064	42%	58%
No informa	2	0	2	83%	17%

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 · (606) 302 554 8484

Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	371	2.725	3.096	12%	88%
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos [^]	276	323	599	46%	54%
Industrias manufactureras	1.209	1.163	2.372	51%	49%
Construcción	445	1.092	1.537	29%	71%
Comercio y reparación de vehículos	1.605	2.348	3.953	41%	59%
Alojamiento y servicios de comida	354	1.233	1.586	22%	78%
Transporte y almacenamiento	502	1.150	1.652	30%	70%
Información y comunicaciones	330	65	395	84%	16%
Actividades financieras y de seguros	353	54	407	87%	13%
Actividades inmobiliarias	204	49	254	81%	19%
Actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos	969	864	1.832	53%	47%
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.146	336	2.482	86%	14%
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	505	1.391	1.896	27%	73%

Fuente. Elaboración de los autores con datos del Dane.

Síntesis de la reforma:

El Gobierno Nacional presentó el pasado jueves 16 de marzo la Reforma Laboral ante el Congreso de la República, que, según el Gobierno, incluye diez (10) puntos clave para mejorar las condiciones laborales en el país a través de una serie de frentes:

- Se promueve la contratación a término indefinido como una prioridad.
- Se establece una diferencia entre la jornada diurna y nocturna, que abarca desde las 6:00 a.m. hasta las 6:00 p.m.
- Se aumenta el pago del recargo dominical al 100% en lugar del actual 75%.
- Se reintroduce el preaviso para las y los trabajadores.
- Se garantiza la protección del trabajo en plataformas digitales o de reparto.
- Se elimina cualquier forma de violencia y acoso en el ámbito laboral.

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 · (606) 302 554 8484

- Se fortalece la protección y promoción del Derecho de Asociación Sindical.
- Se mantiene la duración legal de la jornada laboral en ocho (8) horas diarias.
- Se prohíben los contratos colectivos con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras, y los que ya estén en vigor se mantendrán hasta su vencimiento.
- Se crea la modalidad de jornal agropecuario.

La reforma ha sido evaluada por los integrantes de las centrales obreras del país, asociaciones gremiales, grupos políticos y demás actores del ecosistema, manifestando diferentes posturas y lecturas sobre la propuesta elevada por el gobierno. La mayoría coincide en que se necesita una reforma y que existe un propósito común: proteger el trabajo como fuente de desarrollo del país y eliminar brechas de productividad, informalidad y desempleo.

Sumándonos a este ejercicio democrático de análisis, se plantean las siguientes observaciones frente a los puntos más álgidos de la Reforma Laboral, teniendo en cuenta que esta podría sufrir modificaciones dado su curso en el Congreso de la República.

Observaciones, propuestas y comentarios frente al articulado de la Reforma Laboral

Título II: Estabilidad laboral

Capítulo I: Modalidades contractuales.

Artículo	Comentario
ARTÍCULO 4. Modifíquese el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	En la exposición de motivos del proyecto de ley se manifiesta que la finalidad de este título es mejorar los niveles de estabilidad en el empleo. Sin embargo, este artículo desconoce el propósito de las relaciones que regula la normativa del Trabajo, que no es otro que lograr justicia entre la coordinación económica y el equilibrio social.
ARTÍCULO 45. EL CONTRATO LABORAL INDEFINIDO.	

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 · (606) 302 554 8484

Los trabajadores y trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido.

Excepcionalmente podrán celebrarse contratos de trabajo para atender tareas de naturaleza temporal, ya sea por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras no sea terminado conforme las causales establecidas en la legislación. El trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso de treinta (30) días naturales para que el empleador lo reemplace.

La inspección del trabajo velará y promoverá que la contratación de trabajadores y trabajadoras garantice el principio de estabilidad laboral y lo dispuesto en esta norma.

En este punto de justicia, es muy importante traer al debate la sentencia C-588 del 1995 proferida por la Corte Constitucional, en la que se dio claridad sobre que el principio de estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos con una duración definida. Al contrario, se reconoció que las relaciones no son perennes, puesto que tanto el trabajador como la empresa tienen libertad de ponerles fin. Es ahí donde los empresarios, en el ejercicio de la libertad de empresa y en las dinámicas propias de estas, toman decisiones para ejercer su actividad económica de forma más eficiente.

Los contratos con duración definida son una manifestación de la estabilidad en el empleo (relativa) y el ejercicio de la autonomía de la voluntad, puesto que se garantiza, por disposición de la misma ley, la obligatoriedad de preavisar la no prórroga del contrato con una antelación no inferior a 30 días y la prórroga automática por un periodo igual al inicialmente pactado.

Este artículo, lejos de promover o incentivar la generación de nuevo empleo, genera inamovilidad y desequilibrio, alejándonos del propósito de formalización.

La norma actual apunta, en mayor medida, al objetivo superior de buscar estabilidad. En tanto que el tipo de contrato per se no es el llamado a establecer unas condiciones de perdurabilidad, sino que el uso de cualquiera de las modalidades que hoy permite la norma entiende las dinámicas

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231

· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

económicas que son perfectamente legales y no precarizan ni distinguen dependiendo del tipo elegido de contrato.

SOLICITUD.

Eliminar este artículo del proyecto de reforma.

Artículo	Comentario
<p>ARTÍCULO 5. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO</p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término superior a un (1) mes y hasta por dos (2) años para atender necesidades temporales del empleador.</p> <p>El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito y en él deberá especificarse la necesidad temporal que se pretende atender y su conexión con la duración que se establezca.</p> <p>Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes podrán prorrogarlo el número de veces que estimen convenientes. Si con 30 días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado. En</p>	<p>Respecto al presente artículo, se evidencia en la exposición de motivos que se pretende establecer el contrato a término indefinido como una herramienta política, con miras a mejorar la calidad del empleo por su estabilidad y obligue a los empleadores a responder por sus obligaciones laborales y evite relaciones de naturaleza laboral, camufladas en otras modalidades contractuales.</p> <p>Lo anterior permite resaltar el desconocimiento del Gobierno Nacional frente a la naturaleza del contrato a término fijo, al plantearlo como una modalidad que atenta contra el principio de estabilidad.</p> <p>Desde antaño, la Corte Constitucional ha resuelto el debate relacionado con el principio de estabilidad, recalando que los contratos que regulan las relaciones laborales son reconocidos por la Constitución Política, siempre y cuando no menoscaben los derechos fundamentales de los trabajadores. La Corte reconoce en los contratos a término definido un espacio de acuerdo entre los trabajadores y empleadores, regido por el principio de autonomía de la voluntad de las partes</p>

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

ningún caso, el tiempo inicial pactado y sus prórrogas puede ser superior a dos (2) años.

(Corte Constitucional de Colombia, C-521 de 1995).

El proyecto de ley erra al pretender imponer una duración infinita o perpetua a los vínculos laborales, desconociendo la autonomía de la voluntad de las partes al pactar las circunstancias de modo, tiempo y lugar para la ejecución del contrato.


Limitar la contratación a término fijo solo para actividades temporales de la empresa genera una alta incertidumbre respecto de la movilidad que muchas de las medianas y microempresas requieren en sus procesos productivos y, por qué no, en las grandes empresas que dinamizan la economía de la sociedad.

Finalmente, la exposición de motivos infiere que los empleadores no responden por sus obligaciones en los contratos a término definido. Sin embargo, esta situación no se ajusta a la realidad ni está relacionada con la naturaleza de este tipo de contratos y no puede ser garantizada en ninguna modalidad contractual. Debe partirse de la buena fe de las partes y de lo mencionado por la Corte Constitucional, que reitera que todos los contratos y convenios de trabajo son constitucionales siempre y cuando no vulneren los derechos fundamentales del trabajador.

SOLICITUD

Eliminar este artículo del proyecto de reforma.

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

Artículo	Comentario
<p>CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.</p> <p>El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender y que debe ser temporal.</p> <p>Cuando el contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada no se celebre por escrito, cuando en el contrato no se especifique la obra o labor contratada, cuando en realidad tenga por objeto satisfacer una necesidad permanente del empleador o cuando una vez finalice la obra o labor contratada el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</p>	<p>El proyecto de ley mantiene las mismas motivaciones relacionadas con el contrato a término definido. Consideran que solamente el contrato a término indefinido serviría como instrumento para cumplir el principio de estabilidad y garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores, tal como hemos argumentado en puntos anteriores.</p> <p>Nuevamente debe exponerse que la limitación del periodo de tiempo por el cual va a regir un contrato de trabajo no atenta contra el principio de estabilidad laboral ni de la formalidad del mismo. Por el contrario, se encuentra fundamentado en la Constitución Política de Colombia al respetar la autonomía de la voluntad de las partes, siempre que se respeten los derechos fundamentales del trabajador (Corte Constitucional de Colombia, C-588 de 1995).</p> <p>Los contratos de obra o labor, por naturaleza, son contratos de trabajo. Por ende, es un deber del empleador, en cumplimiento pleno de sus obligaciones contractuales, reconocer el salario pactado, las prestaciones sociales y hacer los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, situación que pretende desconocer el proyecto de ley.</p> <p>Este tipo de contratos corresponde, por naturaleza, a la ejecución de la obra o labor y, por ende, el objeto del contrato se extingue cuando la obra o labor se completa y no necesariamente a voluntad del empleador.</p>

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN


Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

SOLICITUD

Eliminar este artículo del proyecto de reforma.

Artículo	Comentario
<p>ARTÍCULO 7. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:</p> <p>a) Amparadas por el fuero sindical, en los términos legales y convencionales.</p> <p>b) Amparadas por el fuero de salud, esto es, una afectación grave en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.</p> <p>c) Personas en situación de discapacidad, es decir aquellas que tengan una limitación física, mental, sensorial o intelectual a mediano y largo plazo, sin importar la escala, siempre que en un contexto determinado ésta le impida al trabajador o trabajadora su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales en condiciones dignas y de igualdad.</p> <p>Para que opere esta protección no se requiere que el trabajador haya sido calificado con algún porcentaje de pérdida de capacidad laboral.</p>	<p>Se destaca del documento del proyecto de reforma el pronunciamiento respecto a que, si el empleador contrata a una persona en condición de discapacidad y la declara dentro del contrato de trabajo, en caso de realizar la terminación de contrato de trabajo, no se debe acudir a la solicitud de autorización por parte del Ministerio de Trabajo, ya que se presume que la terminación no se debe a la condición misma de discapacidad, lo que permite una mayor inclusión en el mercado laboral.</p> <p>Respecto a este punto, debemos indicar que si bien es importante la intención del proyecto de promover la inclusión de los trabajadores con discapacidad, permitiendo que el empleador los despida con justa causa sin autorización del Ministerio del Trabajo, aunque se haya indicado en el contrato de trabajo que la persona tiene una condición de discapacidad, en cuanto al fuero por pre pensionado, la norma pretende darle una interpretación que ya se ha delimitado jurisprudencialmente.</p> <p>En ese sentido, la Corte Constitucional ha reconocido el fuero de pre pensionado solo para aquellos que les falten el número mínimo de semanas de cotización para acceder a la pensión de vejez en un plazo máximo de tres (3) años, según se indicó en la sentencia SU-</p>

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

d) Mujer en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.

e) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.

Parágrafo 1: Para que surta efectos el despido por justa causa de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas anteriormente, se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, así: en el caso del literal a), ante el juez del trabajo; en el de los literales b), c) d), y e) ante el Inspector del Trabajo.

Parágrafo 2: Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales b, c, d y e de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo con justa causa.

003 de 2018, la cual unificó el pronunciamiento sobre el alcance del fuero de estabilidad laboral reforzada de pre pensionado. En esta sentencia se señaló que cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es la edad, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de pre pensionado, ya que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente, sin que se impida el acceso a la pensión de vejez.

SOLICITUD

Se propone modificar el literal e) relacionado con el fuero prepensionado, así:

e) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización.

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

Si la persona que fue vinculada con alguna de estas condiciones considera que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue ésta, podrá acudir ante la justicia laboral.

Artículo	Comentario
<p>ARTÍCULO 8. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 64. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO. En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:</p> <p>1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ninguno caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario. 2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completarse la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario. 3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:</p>	<p>Debe indicarse que el objeto de las modificaciones propuestas en el proyecto de reforma atiende a que el pago de la indemnización se realice de conformidad con la antigüedad del vínculo laboral, es decir, a mayor tiempo de servicio, mayor valor. Esto podría representar aumentos exponenciales en comparación con los costos actuales, sin que los mismos atiendan a criterios de proporcionalidad y razonabilidad.</p> <p>Es claro que en caso de que el empleador adopte la decisión de terminar el contrato sin justa causa, debe compensar al trabajador a través de la indemnización. Sin embargo, dicho aumento desproporcionado limitaría la posibilidad por parte del empleador de tomar decisiones corporativas que podrían repercutir de manera operativa en los procesos institucionales.</p> <p>Esto se debe a que, si bien dichas disposiciones pueden verse como progresivas a la luz de los derechos de los trabajadores, desconocen la realidad económica del sector empresarial como fuente de trabajo, especialmente de las micro, pequeñas y medianas empresas, que</p>

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador o trabajadora tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año;

b) Si el trabajador o trabajadora tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán cuarenta y cinco (45) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

pueden no tener los insumos financieros para asumir dicho aumento.


Teniendo en cuenta esto, la pretendida estabilidad laboral no puede traducirse per se en una permanencia indefinida en el empleo, ya que ello atentaría contra el principio de autonomía de la voluntad de una o ambas partes para poner fin al vínculo contractual. La Corte Suprema de Justicia, en la Sala de Casación Laboral, en su radicación 70342, del 9 de agosto de 2018, ha sostenido este mismo principio.

SOLICITUD.

Eliminar el artículo propuesto en el proyecto de reforma y, por tanto, mantener la redacción actual del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo	Comentario
<p>ARTÍCULO 10. Agréguese un párrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>ARTÍCULO 66. MANIFESTACIÓN DEL MOTIVO DE LA TERMINACIÓN.</p> <p>(...)</p> <p>Parágrafo: Están proscritos los despidos arbitrarios o discriminatorios. Cuando un trabajador o trabajadora alegue haber sido despedido por un motivo discriminatorio, el empleador tendrá la carga de probar que ello obedeció a razones objetivas o no</p>	<p>En la actualidad, los contratos de trabajo se pueden terminar por diferentes causas, entre las cuales se encuentran la finalización por mutuo acuerdo, la expiración del plazo, la finalización de la obra o labor contratada y la decisión unilateral (ya sea con justa o sin justa causa).</p> <p>La finalización del contrato sin justa causa está permitida por la legislación colombiana con el reconocimiento de perjuicios a cargo del empleador, tal como lo establece el artículo 64 del CST. Esta terminación está sujeta a la libre voluntad de una de las partes, por lo que en algunos casos se podría definir como un despido arbitrario.</p>

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

discriminatorias; en caso contrario, el despido se tendrá por ineficaz y el trabajador tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, o a una indemnización equivalente a la de despido unilateral sin justa causa prevista en este código, a su elección.

Sin embargo, nace por la voluntad de una de las partes de no continuar con el contrato que los une.

Con la prohibición fijada en este artículo "Están proscritos los despidos arbitrarios", se abre la puerta a la inamovilidad en el empleo. La desvinculación en el empleo se convertiría en una camisa de fuerza, generando a su vez un aumento en la conflictividad interna y litigiosa.


Asimismo, el presente artículo genera un especial riesgo de conflictividad al permitir que un trabajador alegue un despido discriminatorio sin la obligación de probar su aseveración, estableciendo la carga al empleador de probar judicialmente que el despido fue fundado en una causal legal u objetiva.

SOLICITUD.

Eliminar el párrafo por cuanto la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, no debe justificarse, de hacerlo, se debe recurrir al procedimiento establecido en el artículo 115.


Mantener este párrafo limita la estabilidad relativa, sobre lo cual existen múltiples pronunciamientos. Se traslada una carga alta al empleador cuando ya se han determinado claramente los casos de protección de estabilidad laboral reforzada. Por lo tanto, tener que justificar en el futuro la terminación de un contrato sin justa causa resulta contradictorio con la potestad del empleador y el reconocimiento mismo de la indemnización.

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

Artículo	Comentario
<p>ARTÍCULO 11. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA: En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra.</p> <p>También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas. 2. La formulación de los cargos imputados. 3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados. 4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos. 5. El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado. 6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron 	<p>La exposición de motivos del proyecto de ley determina que el procedimiento para aplicar sanciones se sustenta en la jurisprudencia actual. Sin embargo, al remitirnos a la misma, podemos evidenciar que respecto al numeral 7, la jurisprudencia lo establece como "la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones" (Corte Constitucional de Colombia, C-594 de 2014), etapa del procedimiento que respeta el debido proceso del trabajador y su derecho de defensa.</p> <p>La posibilidad de controvertir la decisión en el proceso disciplinario recae sobre la autonomía y voluntad del trabajador, quien, al ser notificado de la decisión fundamentada y de fondo, tiene la facultad de objetar la misma en el término establecido para ello. Siendo facultativa esta potestad, la revisión implicaría una actuación automática sin tener en cuenta la voluntad del trabajador.</p> <p>La garantía del derecho de defensa y contradicción, así como el debido proceso, deben conservarse tanto en los procesos disciplinarios como en aquellos para la terminación del contrato de trabajo. No obstante, para el último caso, consideramos que se debe eliminar el numeral "7. Revisión de la decisión", en razón de que la decisión de terminación de contrato de trabajo con justa causa no debería ser objeto de recurso o revisión alguna. El empleador adopta la</p>

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

o la decisión de terminación con justa causa del contrato.

7. Revisión de la decisión.

Parágrafo 1. La pretermisión de este procedimiento torna el despido ineficaz.

Parágrafo 2. Este procedimiento no tiene que ser agotado si la causa de terminación del contrato es la consagrada en el numeral 14 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 3. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato.

Parágrafo 4. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

decisión en razón a los hechos y pruebas soportadas dentro del proceso, y la potestad misma que determina la ley, el contrato de trabajo y reglamentos internos. En todo caso, si el trabajador lo considera, podrá acudir a la justicia ordinaria laboral.

SOLICITUD:

Eliminar el numeral 7 del artículo 11 del Proyecto de Reforma Laboral.

Título III: Tercerización y empresas de servicios temporales.

Capítulo I: Contratos de prestación de servicios.

Artículo	Comentario
ARTÍCULO 12. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	En Colombia, la tercerización es un modo de organización de la producción mediante el cual un tercero se encarga de realizar una actividad productiva que permite la adaptación al entorno económico competitivo del contratante. Estas actividades son llevadas a cabo por un contratista con sus propios medios, capital y personal, asumiendo sus propios riesgos, es
ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS	
3. Son contratistas y subcontratistas quienes contraten en beneficio de	

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial y especialización productiva, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.

2. Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios relativos a la actividad principal de la empresa o del establecimiento, los trabajadores del contratista o subcontratista tendrán los mismos derechos salariales y prestacionales que los de la empresa principal, especialmente en materia de aplicación de las convenciones colectivas. En el evento en que no existan disposiciones salariales y prestacionales aplicables a estos trabajadores, la respectiva empresa beneficiaria diseñará o acordará con las organizaciones sindicales los derechos aplicables a estos garantizando los

decir, son una empresa totalmente independiente.

Con la disposición del numeral dos (2) del presente artículo, se abre nuevamente un desequilibrio económico, toda vez que el gran afectado sería la mediana y pequeña contratista en razón a que, al ampliar los beneficios de la empresa contratante a los trabajadores de la contratista y subcontratista, aumentan los costos y operaciones de la siguiente manera:

Para el contratista: en cada proyecto y labor tercerizada, deberá en compañía de la contratante fijar los valores a reconocer a los trabajadores, implicando esto un aumento en el precio del contrato o una disminución en la utilidad.


Para el contratante: en cada proyecto o labor, debe determinar los valores que por extensión debe entregar a los trabajadores contratistas y un aumento de los costos

Adicionalmente, se tendría una discusión jurídica con los trabajadores de la empresa contratista puesto que se podrían tener diferencias en la remuneración de los trabajadores de cada proyecto afectando directamente el principio de "A trabajo de igual valor, igual remuneración".

SOLICITUD.

Eliminar el numeral segundo del artículo 12 del proyecto de reforma laboral 367-2023.

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484


principios constitucionales a la igualdad y estabilidad en el empleo.

3. Los empresarios 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 y trabajadoras, incluidas las del sistema de seguridad social, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

Capítulo II: Empresas de servicios temporales.

Artículo	Comentario
<p>ARTÍCULO 13. Adiciónense tres párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:</p> <p>ARTICULO 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:</p> <p>(...)</p> <p>Parágrafo 1. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con las empresas de servicios temporales para la atención de actividades y necesidades permanentes de la empresa o establecimiento. Si vencido el plazo estipulado en la ley, la causa originaria del servicio objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo</p>	<p>De acuerdo con un estudio de la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales (Acoset), ha expresado su gran preocupación por el impacto negativo que las medidas podrían tener en este importante segmento del mercado laboral. Las empresas de servicios temporales, que contratan formalmente a trabajadores con flexibilidad en el tiempo de permanencia en el puesto, se verían gravemente afectadas.</p> <p>Las empresas de servicios temporales tienen como objetivo proveer a las empresas usuarias mano de obra calificada. En el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 se encuentran las causales para acudir a este tipo de servicios:</p> <p>1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a</p>

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales.

Parágrafo 2. En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para la atención de actividades o necesidades permanentes, o para fines diferentes a los señalados en este artículo, o cuando se excedieren los límites temporales fijados en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria. Si el contrato de trabajo hubiera sido terminado por la empresa de servicio temporal, se tendrá como ineficaz y en consecuencia tendrán derecho a ser reintegrados a la empresa usuaria, sin solución de continuidad.

Parágrafo 3: En el evento de que la empresa de servicios temporales trasgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata del artículo 82 de la ley 50 de 1990.

que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.

3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Si bien la reforma pretende plasmar en la Ley los criterios jurisprudenciales relacionados con la solidaridad laboral, sin sustento en la exposición de motivos, el proyecto de ley se extralimita al interferir en el vínculo comercial que existe entre la empresa usuaria y la EST, por cuanto prohíbe la prórroga del contrato comercial o la firma de uno nuevo con otra EST en el caso de persistir la causa original del servicio. Esta situación no atiende a la realidad, ya que en la práctica, las empresas usuarias acuden a los servicios de las EST por la necesidad de personal en diferentes cargos y con distintas características, limitando a las EST para contratar por una sola ocasión y para suplir un solo cargo bajo las causales de Ley.

SOLICITUD

Eliminar el párrafo primero de la reforma.

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231

· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

Capítulo III: Contratos de prestación de servicios.

Artículo	Comentario
<p>ARTÍCULO 15. LÍMITES AL USO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.</p> <p>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.</p> <p>Por tanto, será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición, entendiéndose para todos los efectos legales que desde un comienzo ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador o trabajadora subordinada.</p> <p>En caso de que en el ámbito judicial se declare la primacía de la relación laboral deberá pagarse la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 de este estatuto.</p>	<p>Respecto a este punto, debe indicarse en primer lugar que establecer la prohibición de vinculación de personas naturales a través de contratos de prestación de servicios tratándose de actividades permanentes afecta el derecho al trabajo de aquellos que han encontrado en esta modalidad el desarrollo y la participación con experticia a diferentes contratantes, sin que ello implique la ejecución del objeto contractual de manera subordinada, lo cual es determinante para la configuración de una relación laboral.</p> <p>Lo anterior se infiere de la redacción del artículo, que pretende disponer como otro elemento estructurante de la relación laboral la permanencia o duración de la actividad, en contraposición a lo dispuesto en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo que contempla expresamente los elementos del contrato de trabajo. Si se determina que la permanencia o duración de la actividad es un criterio para determinar si una vinculación es laboral, esto implicaría restarle el carácter laboral a todos aquellos vínculos que no sean permanentes.</p> <p>Esto se complica aún más debido a que la norma propuesta no permite establecer con claridad cuáles son los criterios para determinar el carácter permanente de una labor. Hay actividades especializadas que se requieren en la estructura empresarial por periodos cortos de tiempo en un mismo</p>

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

mes (ciertos días, ciertas horas), pero que se presentan de manera indefinida en el tiempo.

Además, dicha limitación se convierte en una barrera para la formalización y la flexibilización del empleo autónomo e independiente, que, si bien deba presentarse de manera indefinida y permanente por las condiciones requeridas según el objeto contractual, no necesariamente está mediado por la subordinación, siendo este el elemento que debe tenerse en cuenta para determinar el carácter laboral de una vinculación.

Lo anterior se fundamenta en los pronunciamientos de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que han establecido de manera reiterada que el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el de prestación de servicios es la subordinación del trabajador respecto del empleador. Esta se ha definido como un poder de sujeción jurídica y material entre dos personas, que en el ámbito de una relación laboral se concreta en la aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento durante la ejecución del contrato de trabajo, y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente (CSJ SL, 1 jul. 1994, rad. 6258).

Asimismo, la propuesta tampoco da respuesta a las necesidades cambiantes en las estructuras empresariales que, gracias al uso de las herramientas tecnológicas, han permitido la prestación del servicio de

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

manera remota, con total independencia, para atender requerimientos específicos de la sociedad.


SOLICITUD

Eliminar del artículo propuesto en el proyecto de reforma la connotación de permanencia.

Título IV: Jornada de trabajo, trabajo suplementario y trabajo dominical y festivo.

Artículo	Comentario
ARTÍCULO 16. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	Según las estimaciones de Corficolombiana, si se aprueban las medidas propuestas en la Reforma Laboral en términos de legalización y cambios de jornada, se espera que los costos del empleo formal se incrementen significativamente.
ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.	Además, la Reforma Laboral propuesta aumentaría aún más los costos al reducir la jornada laboral diurna hasta las 6 p.m., incrementar el recargo dominical y de festivos del 75% al 100%, y establecer un aumento salarial obligatorio del IPC al cierre de cada año para trabajadores que devenguen hasta 2 salarios mínimos. Esto afectaría a casi el 40% de los trabajadores que ganan entre 1 y 2 salarios mínimos.
1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las seis horas (6:00 p. m.).	
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).	
ARTÍCULO 17. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	Además, según Fenalco, el gremio de los comerciantes del país, si se aprueban estas iniciativas, las empresas tendrían que asumir sobrecostos que podrían superar el 20%, hecho agravante si se tiene en cuenta la reducción de la jornada laboral, dispuesta

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.

ARTÍCULO 18. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTICULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

ARTÍCULO 19. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a nueve (9) horas diarias, solo se podrá laborar en el mismo día una hora extra.

ARTÍCULO 20. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:


ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN.

en la Ley 2101 de 2021, que implica que a partir de julio de 2023 se reduzca de forma gradual la jornada laboral hasta llegar a 42 horas semanales a julio de 2026.

Con el aumento del salario mínimo del 16%, los costos laborales de este año serían superiores entre el 35% y el 40% en comparación con el año 2022. Una encuesta realizada por Fenalco revela que el 85% de las empresas encuestadas realizan actividades en horarios diurnos, nocturnos, domingos y festivos, por lo que aumentar los costos de contratación para quienes trabajan en horarios nocturnos afectaría a todos los negocios, incluyendo restaurantes, bares, alojamientos, transporte, entretenimiento y empresas de seguridad y vigilancia privada. Esto podría comprometer sus ingresos y utilidades, según el gremio. Asimismo, afectando directamente el valor final de los bienes y servicios entregados a los consumidores ya suficientemente afectados por la inflación y sus efectos relacionados.

Por último, Corficolombiana enuncia que los sectores con mayor riesgo ante un aumento en los costos del empleo formal son el comercio y la reparación de vehículos, las actividades profesionales, científicas y técnicas, y los servicios de salud, que juntos representan el 35% del empleo formal en Colombia. La industria manufacturera, los servicios de educación y la administración pública y defensa también presentan una vulnerabilidad media-alta. En total, estos sectores representan el 64% de los empleos formales, equivalentes a 5,4 millones de

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio.

puestos de trabajo. Cabe resaltar que el sector agropecuario, aunque es el segundo generador de empleo más importante a nivel nacional, presenta la mayor informalidad y, por tanto, una vulnerabilidad media. Existe una relación inversa entre los sectores clave para la generación de empleo y su tasa de formalidad, por lo que cualquier reforma que busque aumentar el nivel de formalización debería priorizar estos sectores.

Finalmente, es importante analizar que los sectores más impactados con este incremento, podrían ser las pequeñas y medianas empresas, cuyos costos operativos crecerían considerablemente y cuya trampa de productividad-crecimiento les quita completamente maniobrabilidad y podría incluso afectar su subsistencia

SOLICITUD.

Eliminar este artículo del proyecto de reforma laboral y mantener el articulado del actual Código Sustantivo de Trabajo.

Título V: Contrato de Aprendizaje.

Artículo	Comentario
ARTÍCULO 21. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, cual quedará así:	El contrato de aprendizaje debe conservarse como un contrato especial dentro de las relaciones laborales, pues su naturaleza es brindar a los estudiantes la posibilidad de inmersión en el mundo empresarial y laboral, para desarrollar lo aprendido y potencializar habilidades que el mundo organizacional otorga, como trabajo
ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código	

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

- a) Su finalidad es facilitar el aprendizaje del estudiante - aprendiz para las ocupaciones que requiera el sector productivo.
- b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.
- e) El estudiante de educación formal universitaria solo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.
- f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de

en equipo, orientación al logro, entre otras. Por tanto, se considera una etapa de transición.

El aprendiz del SENA o universitario en prácticas no es un trabajador, por lo que su figura debe mantenerse como actualmente se desarrolla.


Realizar la modificación propuesta aumentaría los costos laborales de las medianas y pequeñas empresas, lo que dificultaría su sostenibilidad en el tiempo, ya que implicaría reconocer salario, prestaciones y seguridad social desde el inicio de la relación laboral, sin distinción de la etapa de formación.

SOLICITUD

Eliminar el artículo propuesto en el proyecto de reforma y, en su lugar, mantener la redacción del artículo 30 de la Ley 789 de 2002.

Incluir un párrafo en el que se especifique que en caso que el SENA no cuente con aprendices que apliquen para las actividades de la Empresa, no se exigirá el cumplimiento de la cuota de aprendizaje o será un atenuante respecto de las acciones administrativas adelantadas por la entidad.

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.

g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.

h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta


de formación profesional integral del SENA.

i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del trabajador - aprendiz.

Título VI: trabajo en plataformas digitales tecnológicas de reparto.

Artículo	Comentario
<p>ARTÍCULO 23. RELACIONES DE TRABAJO EN EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICA DE REPARTO.</p> <p>Los trabajadores y trabajadoras que laboran en empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega serán vinculados mediante contrato de trabajo y gozarán de todos los derechos y garantías previstos en este código y demás normales laborales aplicables a los trabajadores y trabajadoras dependientes.</p>	<p>La reforma laboral implicaría que las plataformas de reparto se vean obligadas a contratar empleados de tiempo completo, lo que incluiría las provisiones y reconocimientos por créditos laborales. Esto va en contraposición a la Gig Economy, un sector que se caracteriza por la independencia y flexibilidad temporal para cumplir con tareas concretas contratadas, lo que fundamentó la creación de estas empresas.</p>

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

Por lo tanto, de llevarse a cabo la vinculación laboral de la forma propuesta, resultaría inviable financieramente. Además, el CEO de Rappi manifestó que, de las 150.000 personas que han obtenido ingresos de la empresa en los últimos seis meses, solo 10.000 a 15.000 personas tendrían oportunidades de empleo. Esto significa que alrededor de 130.000 personas quedarían sin ingresos, golpeando el empleo en poblaciones que no presentan un buen enganche laboral en otras alternativas.

De acuerdo con el diario La República, el CEO de Rappi destacó que, desde hace varios meses, el 100% de las personas que trabajan en la plataforma de Rappi están cubiertas por un seguro de accidentes y una póliza de salud privada con Sura. Además, propuso que la empresa participe en los pagos de seguridad social y ARL para garantizar aún más la protección y el bienestar de sus trabajadores.

En este escenario, resulta importante evidenciar los impactos que regulaciones de este tipo de plataformas se han dado en el mundo, particularmente en el derecho español con la Ley "Rider" de 2021. Esto con el fin de aprender de las lecciones allí aprendidas con la plena laboralización de este tipo de relaciones, en busca de soluciones intermedias que permitan la continuidad de este tipo de servicios con mejores garantías para los repartidores. En este punto, la propuesta debería estar enfocada en flexibilizar las cotizaciones de seguridad social para que los trabajadores independientes no encuentren barreras en

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231

· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

el cubrimiento de sus contingencias (vejez, invalidez y muerte).

SOLICITUD

Se solicita la eliminación del artículo 23 del proyecto de reforma laboral 367-2023.

Incluir flexibilizaciones a las cotizaciones de seguridad social para que los trabajadores independientes tengan oportunidad de obtener cobertura de acuerdo con sus realidades.

Título VIII: Automatización y descarbonización de puestos de trabajo.

Artículo	Comentario
<p>ARTÍCULO 32. PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN. En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, previa consulta con las organizaciones sindicales existentes en la empresa, tienen derecho a:</p> <p>1) 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, mediante la incorporación a rutas y programas de formación para el trabajo conforme a la</p>	<p>Los procesos de automatización que realizan las empresas están enfocados en mejorar los niveles de productividad, lo cual, según el informe de la OCDE, es especialmente importante en Colombia, ya que el país es uno de los menos productivos de la región.</p> <p>Aunque el proyecto de reforma busca mantener la estabilidad en el empleo, no es posible garantizarla en todos los casos de automatización. En particular, en el caso de micro o pequeñas empresas, no siempre es posible reconvertir a los trabajadores y reubicarlos en otras actividades. Además, el aumento del costo de la indemnización resulta desproporcionado en este contexto, ya que la indemnización se paga en caso de terminación de contrato sin justa causa, mientras que la automatización</p>

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo sobre el particular.

2) Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo.

3) Agotadas las posibilidades contempladas en los numerales anteriores, y si fue imposible la reubicación laboral, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos.

4) Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, el trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la contemplada en el artículo 64 de este Código.

5) La persona ingresará a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo reglamentará un seguro de desempleo por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.

es una causa objetiva plenamente justificable por la empresa. Esta situación podría convertirse en otro ciclo tortuoso para pequeños negocios, no crecer porque no son productivos, no son productivos porque no se automatizan donde hay oportunidad, no se automatizan porque es muy costoso, no pagar mejores sueldos porque no crecen.

SOLICITUD.

Modificar el numeral 3 del artículo 32 del proyecto de reforma, precisando que la reubicación se realizará únicamente si el trabajador cumple con los requisitos y competencias necesarios para el puesto.

Eliminar el numeral 4 del artículo 32 del proyecto de reforma

Título XI: Relaciones colectivas de trabajo.

Artículo	Comentario
ARTÍCULO 52. Adiciónese un parágrafo al artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, así:	La enumeración de las conductas antisindicales y las posibles sanciones para el empleador que incurra en ellas se considera suficiente. Por lo tanto, se sugiere eliminar el párrafo de este artículo, ya que resulta gravoso no solo para la empresa, ya sea como persona jurídica o natural, sino también para aquellos que toman decisiones en las organizaciones.
ARTICULO 380. SANCIONES (...)	
Parágrafo. Protección judicial de derechos sindicales. Las organizaciones sindicales podrán presentar solicitudes de protección	

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231

· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

judicial respecto a conductas antisindicales y éstas se tramitarán conforme al procedimiento sumario establecido en el numeral 2) del presente artículo.

Es importante recordar que las decisiones que se toman en la empresa no deben atentar directamente contra el derecho sindical. Se debe tener en cuenta que el derecho de asociación es bidireccional, tanto positivo como negativo, y, por lo tanto, la empresa también debe proteger los derechos de aquellos que no pertenecen a una organización sindical, así como su propia infraestructura.

SOLICITUD

Eliminar el párrafo propuesto por el proyecto de reforma laboral.

ARTÍCULO 467A. NIVELES DE NEGOCIACIÓN. Las negociaciones colectivas 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 los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior. Con todo, se podrán suscribir capítulos especiales aplicables exclusivamente en una o varias empresas o departamentos del sector, especialmente para micro, pequeñas y medianas empresas.

La negociación por niveles de sector desconocería no solo la situación financiera de las micro y pequeñas empresas, ya que estas tendrían que hacer extensivos los beneficios de las grandes o del sector, sino que también afectaría la participación de los sindicatos de empresa, ya que su representatividad dentro de la negociación sería más baja.

Ahora bien, la extensión de los beneficios de la convención colectiva a trabajadores en misión, trabajadores de contratistas y subcontratistas impactaría fuertemente la sostenibilidad de las empresas.

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

La negociación colectiva surge como un mecanismo para que los trabajadores en ejercicio del derecho de asociación busquen mejorar las condiciones económicas; no obstante, ello no puede generar un desequilibrio en las empresas.

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

Parágrafo. En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad, se garantizará que las micro o pequeñas empresas estén representadas por sus asociaciones. Asimismo, las partes en la negociación podrán pactar capítulos especiales, celebrar convenios colectivos propios o acordar las fórmulas que a bien tengan para regular las condiciones de trabajo y de empleo en las micro y pequeñas empresas.

ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS.

Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, entre empleadores y sus asociaciones 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.

Si no hay empresa, no hay empleo.

SOLICITUD.

Eliminar el artículo propuesto en el proyecto de reforma.

Permitir que las negociaciones de convenciones colectivas se realicen de conformidad con cómo los sindicatos, desde su autonomía, consideren llevarlas a cabo.

Los pactos colectivos surgen en la vida jurídica como una forma de negociación para aquellos que quieren ejercer su derecho de asociación sindical en sentido negativo, es decir, que no quieren afiliarse al sindicato. No puede establecerse la presunción de que los pactos son para desincentivar la afiliación sindical, sino que también corresponden a proteger el derecho de quienes no quieren pertenecer a un sindicato, o incluso pueden corresponder a la voluntad misma del empleador de mejorar las condiciones de sus trabajadores sin que necesariamente implique atentar contra el derecho de asociación sindical.


SOLICITUD

Eliminar el artículo 60 del proyecto de reforma laboral.

Conclusión.

Para el Gobierno Nacional, el proyecto de reforma tiene como bandera el trabajo digno y decente por medio del fortalecimiento de la producción y la industrialización, agregando el elemento reivindicatorio de justicia social para los trabajadores; posición reafirmada por la

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

ministra de Trabajo, quien manifestó que el objetivo principal de la reforma no es mejorar el empleo sino mejorar las condiciones laborales (Forbes, 2023).

Contrario a la hipótesis del Gobierno Nacional, distintos sectores argumentan que la reforma traerá consigo un aumento del desempleo y la informalidad, agravado por una crisis económica global que actualmente afecta al país. Asimismo, la reforma propuesta contiene expresamente un aumento de los costos laborales, justificado de manera exclusiva desde la perspectiva del trabajador como parte de la relación laboral, omitiendo la realidad que vive la empresa, llamada a soportar las consecuencias de la norma en su totalidad.

La exposición de motivos del proyecto de ley se centra sesgadamente en las consecuencias del desempleo y la informalidad, sin remitirse a sus orígenes ni hacer distinción a los distintos factores que influyen en ellos, dejando de lado la premisa inicial al no planear normas dirigidas a la producción e industrialización de las empresas generadoras de empleo.

Respecto a la informalidad, el DANE reporta que son las pequeñas empresas y las microempresas quienes representan la tasa más alta de este fenómeno, constituyendo un 23,4% y 85,2% respectivamente (DANE, 2023). Vale la pena recuperar el concepto de escala de la formalidad, para que las empresas vayan adquiriendo obligaciones según sus pasos de crecimiento, el enanismo empresarial es una causa profunda de la falta de desarrollo económico, las empresas nacen pequeñas en general, pero deberían poder recorrer un ciclo virtuoso de crecimiento y permanencia.

Las modificaciones normativas propuestas en la reforma laboral afectarán significativamente a las medianas y grandes empresas, las cuales ya cumplen en gran medida con las normas laborales y de seguridad social existentes, aumentando los altos costos que actualmente enfrentan.

Es evidente que la reforma laboral no toma en cuenta las necesidades específicas de cada uno de los sectores económicos, no investiga las razones detrás de la alta informalidad en estas empresas ni su nivel de productividad y competitividad en el mercado, tomando en cuenta su capacidad económica y ubicación. Los empresarios y comerciantes son muy diferentes entre ellos y por lo tanto sus condiciones y posibilidades, son empresarios los tenderos en un barrio marginal, los comerciantes de los centros urbanos o de las aglomeraciones barriales de clase media, una pequeña industria metalmecánica, una peluquería en un centro comercial, un exportador en una zona industrial, entre otros, sus condiciones determinan sus posibilidades y futuro.

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 · (606) 302 554 8484

Para lograr una reforma laboral efectiva, es necesario realizar un profundo estudio de las dinámicas laborales, investigar las causas y consecuencias en el mercado laboral, y permitir que el Estado intervenga a través de políticas de empleo y normas laborales enfocadas en trabajadores informales y nuevas figuras laborales, como los trabajadores por cuenta propia y las relaciones surgidas de los medios tecnológicos.

Con respecto al informe, se evidencian las graves consecuencias que traería consigo la reforma laboral, siendo necesario eliminar los artículos que representan un aumento en los costos para los empleadores cumplidos y que buscan ignorar su realidad, tales como el aumento de horarios dominicales y nocturnos, la formalización forzada de modalidades de contratación flexibles como la prestación de servicios o los contratos temporales de empleo, que desde una perspectiva técnica podrían generar un impacto significativo en los costos empresariales de diversos sectores.

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 · (606) 302 554 8484

Referencias

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística – Dane, Comunicado de Prensa Indicadores de Mercado Laboral enero de 2023. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/CP_empleo_ene_23.pdf
- Luis Fernando Mejía. [@luisfermejia]. La reducción de los costos no salariales en 13,5 puntos porcentuales durante la reforma de 2012. 2023 31/03.
- Portafolio. (2021, 30 de agosto). Reforma laboral: qué dice sobre turnos nocturnos, dominicales y festivos. Portafolio.co. <https://www.portafolio.co/economia/reforma-laboral-que-dice-sobre-turnos-nocturnos-dominicales-y-festivos-579364>
- Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales. (2021, 19 de marzo). Proyecto de reforma laboral enreda el panorama del empleo formal flexible. Acoset.org. <http://www.acoset.org/index.php/noticias/504-proyecto-de-reforma-laboral-enreda-el-panorama-del-empleo-formal-flexible>
- La República. (2021, 30 de agosto). Rappi dice que la reforma laboral dejaría a 90% de los rappideros sin ingresos. Larepublica.co. <https://www.larepublica.co/empresas/rappi-dice-que-la-reforma-laboral-dejaria-a>
- Corficolombiana. (2023). Informe semanal 20230321 [PDF]. <https://investigaciones.corficolombiana.com/documents/38211/0/Informe%20Semanal%2020230321-.pdf/e1675277-502c-a529-1524-dc4b1e7628cf>
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). Cumplimiento regulación y conflictividad [PDF]. https://www.misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe_Final_Doc_Diagnostico/Cumplimiento_regulacion_y_conflictividad.pdf
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). Mercados laborales fragmentados [PDF]. https://www.misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe_Final_Doc_Diagnostico/Mercados_laborales_fragmentados.pdf

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

- Contraloría General de la República. (s.f.). Ley 617 de 2000 [Webpage]. <https://www.contraloria.gov.co/web/finanzas-publicas/ley-617-de-20001>
- Vásquez, J.C y Agudelo, C. (2021). Informalidad en Colombia 2000-2020. Un análisis histórico dentro de un contexto pandémico. Chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/30037/Informalidad%20Laboral%202000%20-%202020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Cepal. (2021). Repositorio de información sobre del tiempo de América Latina y el Caribe.
- Forbes. (2023). El objetivo de la reforma laboral no es generar empleo, sino mejorar condiciones laborales: Mintrabajo. Forbes. <https://forbes.co/2023/04/10/economia-y-finanzas/el-objetivo-de-la-reforma-laboral-no-es-generar-empleo-mintrabajo>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE. Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) diciembre de 2022 – febrero de 2023. 2023 https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_g_eih_informalidad_dic22_feb23.pdf

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231
· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484

Cámara de Comercio de Manizales por Caldas

Misión: En cumplimiento de las labores delegadas por el Estado, contribuimos a la generación de valor económico del territorio, apoyando el fortalecimiento y crecimiento de nuestros empresarios

Visión: Ser el mejor socio de los empresarios y de la región

Lina María Ramírez Londoño

Presidencia Ejecutiva

Martha Ligia Serna López

Unidad de Innovación y Desarrollo Regional

Jorge Alberto García García

Profesional Área de Estudios Económicos y Competitividad.

Investigación

Anggie Natalia Miranda Jaramillo

Juan Manuel Aristizábal Tamayo

García Maya & Asociados

Catalina García Maya

CEO/Gerente General

Área Derecho Laboral

Juliana María Hernández Clavijo

Santiago Espinosa Arango

Martín Alejandro López Loaiza

Laura Catalina Ocampo Cárdenas

SOMOS EL MEJOR SOCIO DE LOS EMPRESARIOS Y LA REGIÓN

Sede principal Manizales: Cr.23 N°26-60 · Conmutador (606) 884 1840 · Aguadas ext.230 · Riosucio ext.233 · Salamina ext.232 · Anserma ext.231

· Línea de trámites registrales (606) 896 2121 ·  (606) 302 554 8484