**Aspectos relevantes de la última reforma laboral presentada en Colombia**

*Holland & Knight Alert*

[Camilo Cuervo](https://www.hklaw.com/en/professionals/c/cuervo-diaz-camilo) | [Diego Mauricio Acevedo](https://www.hklaw.com/en/professionals/a/acevedo-gamez-diego) | [Ana Maria Cubillos](https://www.hklaw.com/en/professionals/c/cubillos-ana)

El Gobierno Nacional el 24 de agosto de 2023 presentó ante la Cámara de Representantes el Proyecto de Ley No. 166, por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia. A continuación, se presentan los aspectos relevantes que propone el proyecto para la modificación del Código Sustantivo del Trabajo (CST):

**Título I. Disposiciones generales**

En términos generales, se propone modificar el CST, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además de dictar disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia.

**Título II. Relaciones individuales de trabajo**

En este apartado se pretende, lo siguiente:

**Contratos de trabajo**

* El contrato de trabajo a término indefinido será la regla general en materia de contratación y excepcionalmente, podrán emplearse contratos a término fijo y por duración de la obra o labor.
* Revivir el preaviso de terminación de contrato de trabajo por parte del trabajador de 30 días calendario sin detallar su efecto legal.
* El contrato a término fijo podrá celebrarse por un término superior a un mes y hasta por tres años, incluyendo todas sus prórrogas.
* El contrato de trabajo por obra o labor deberá constar por escrito y su uso irregular del mismo a partir de la conversión a contrato a término indefinido.

**Procedimiento disciplinario laboral**

* En esencia, se formalizan las etapas y requisitos del procedimiento disciplinario laboral descritas en la Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional.

**Indemnización por despido sin justa causa**

* Incrementar sustancialmente la tabla de indemnizaciones por despido sin justa causa. Para contratos a término fijo y por duración de la obra o labor no podrá ser en ningún caso inferior a 45 días de salario. Para contratos a término indefinido, aplicará lo siguiente:

|  |  |
| --- | --- |
| TIEMPO SERVICIO | DÍAS DE INDEMNIZACIÓN |
| <1 | 35 días |
| 1 a <5 | 35 días por el primer año |
| 15 días adicionales por cada año y proporcionalmente |
| 5 a <10 | 35 días por el primer año |
| 30 días adicionales por cada año y proporcionalmente |
| >10 | 35 días por el primer año |
| 60 días adicionales por cada año y proporcionalmente |

**Sanción moratoria**

* Eliminar límites temporales y manejar indemnización moratoria de un último salario diario hasta que se verifique el pago sobre salarios, prestaciones e indemnizaciones.

**Ineficacia del despido discriminatorio**

* Creación de una categoría de fuero por "*discriminación*" que implica la posibilidad del trabajador de solicitar su reintegro o el pago de la indemnización por despido sin justa causa alegando que su contrato fue terminado por un motivo discriminatorio, lo cual, deberá ser desvirtuado por el empleador.

**Estabilidad laboral reforzada**

* Propone enunciación no restrictiva de clases de fuero de estabilidad laboral reforzada, incluyendo fuero sindical, fuero de salud y discapacidad, fuero de maternidad y fuero de prepensionados.
* Modelo mixto de autorización para despidos a través de la autorización administrativa ante el Ministerio de Trabajo o ante la jurisdicción laboral.
* Incluye una previsión conforme a la cual, no se requerirá autorización para despidos de trabajadores con fuero de salud y de prepensión siempre que dicha condición haya sido conocida desde su vinculación y se haya consignado expresamente en el texto del contrato de trabajo.

**Factores de evaluación objetiva del trabajo**

* Consagración legal de factores objetivos de fijación de salario y beneficios laborales como la cualificación académica, el esfuerzo físico, mental y psicológico para el desarrollo de actividades laborales, el nivel de responsabilidad y las condiciones de trabajo.

**Jornada de trabajo**

* Inicio del trabajo nocturno a partir de las 7:00 p.m.
* Jornada máxima de ocho horas diarias y 42 semanales, sin desconocer la aplicación gradual establecida en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.
* Continuidad del día de la familia y las horas para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación establecidas actualmente en la Ley 1857 de 2017 y Ley 50 de 1990.
* Continuidad del límite de dos horas extras diarias y 12 semanales.
* El trabajo en día de descanso obligatorio será remunerado con un recargo del 100 por ciento sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Este recargo será implementado de manera gradual, de la siguiente manera:

|  |  |
| --- | --- |
| FECHA APLICACIÓN | RECARGO |
| Julio de 2024 | 80 por ciento |
| Julio de 2025 | 90 por ciento |
| Julio de 2026 | 100 por ciento |

**Jornada flexible para trabajadores con responsabilidades familiares del cuidado**

* Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). El empleador deberá evaluar la solicitud del trabajador y otorgar una respuesta en un término máximo de 10 días hábiles.

**Jornada flexible para trabajadores que tengan personas con discapacidad bajo su cuidado**

* El trabajador tendrá derecho a la flexibilidad horaria mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia.

**Licencias**

* Modifica el numeral 6 del artículo 57 del CST, incluyendo el otorgamiento de las siguientes licencias:
  1. Para la asistencia de citas médicas programadas o de urgencia.
  2. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos o menores miembros del núcleo familiar.
  3. Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicas y legales, relacionados con violencias basadas en género de las que sea víctima el trabajador.

**Licencia de paternidad**

* Mantener la ampliación de la licencia de paternidad a 12 semanas, con implementación progresiva así:

|  |  |
| --- | --- |
| FECHA APLICACIÓN | SEMANAS |
| 2024 | 8 |
| 2025 | 10 |
| 2026 | 12 |

**Licencia de maternidad y paternidad en parejas adoptantes del mismo sexo**

* Adicionar el artículo 236A al CST, estableciendo que será la pareja adoptante del mismo sexo quien definirá, por una sola vez, quién gozará de la licencia de paternidad y quién de la de maternidad.

**Límites a la subordinación laboral**

* El ejercicio de la facultad de subordinación no podrá obedecer a motivos discriminatorios. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones correspondientes y sancionará de acuerdo a las normas vigentes.

**Protección contra la discriminación**

* Consagra la prohibición expresa de generar, inducir o promover prácticas discriminatorias en contra de trabajadores que se identifiquen con otros géneros y/o diversidades sexuales, su orientación sexual o cualquier aspecto de su vida personal.
* Establecer la prohibición de despido de trabajadores que sean víctimas de violencia basada en género por causas relacionadas con esta circunstancia.

**Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo**

* Garantizar que en espacios públicos y probado no se verifiquen prácticas de acoso o violencia, así como la reparación y no repetición de este tipo de conductas. Cualquier persona en el ámbito del trabajo podrá tener la calidad de sujeto activo de estas prácticas, so pena de procesos de investigación y sanción por parte del Ministerio del Trabajo.

**Contrato de aprendizaje**

* Regular el contrato de aprendizaje como un contrato laboral especial a término fijo.
* Aclarar que en ningún caso la remuneración del aprendiz podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).

**Trabajo en plataformas digitales de reparto**

* Plantea la posibilidad de que las relaciones entre empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales puedan ser de carácter dependiente o independiente.
* En el caso de relaciones de trabajo independientes no será posible pactar cláusulas de exclusividad para el trabajador digital de reparto.
* Todas las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de identificación plena de los trabajadores digitales y la modalidad de contratación, sujeto a la inspección por parte del Ministerio de Trabajo.
* Regular específicamente la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social de estos trabajadores. Así, se señala que el caso de relaciones independientes, sin desnaturalizarlas, la empresa asumirá el pago del 60 por ciento del valor de los aportes a salud y pensión del repartidor digital y el 100 por ciento del valor del aporte a riesgos laborales.
* Establece la obligación de inscripción y registro ante el Ministerio de Trabajo de toda empresa de plataforma digital de reparto.

**Garantías para el trabajo rural**

* El empleador de trabajadores rurales que residan en el lugar de trabajo tendrá la obligación de garantizar condiciones locativas mínimas de vivienda y realizar las reparaciones que correspondan.
* El Ministerio de Trabajo con apoyo de otras entidades formulará un programa de formación para el trabajo rural.

**Otras formas de trabajo**

* Regular garantías y condiciones de otras formas de trabajo como el familiar, comunitario, femenino rural y campesino, doméstico remunerado y del sector de arte y cultura.

**Micronegocios**

* Se define a los micronegocios como aquellas empresas unipersonales, familiares, comunitarias o asociativas que tengan en su nómina hasta nueve trabajadores, los cuales, podrán realizar pagos al Sistema de Seguridad Social a tiempo parcial.

**Contratistas y subcontratistas**

* Establecer una obligación solidaria entre el empresario y el contratista frente a las obligaciones salariales, prestacionales, indemnizaciones y obligaciones por concepto de seguridad social, contraídas por parte del contratista y subcontratista respecto de sus trabajadores.
* Ante un incumplimiento por parte de la empresa beneficiaria con relación a las obligaciones mencionadas, todo despido que se hubiere realizado no surtirá efecto. Por tanto, tendrá derecho el trabajador al reintegro en la empresa principal o beneficiaria, al pago por concepto de todas las acreencias laborales y aportes al Sistema de Seguridad Social dejados de realizar. Adicionalmente, se impondrán sanciones económicas.

**Empresas de servicios temporales (EST)**

* Ante el vencimiento del plazo estipulado en el contrato comercial entre la EST y la empresa usuaria, este no podrá prorrogarse, ni se podrá celebrar otro contrato entre las mismas partes.
* Establece que cuando algún incumplimiento se verifique, la empresa usuaria se tendrá como verdadero empleador y el despido será ineficaz, con lugar a reintegro.
* Las EST podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento.

**Límites al uso de contratos de prestación de servicios**

* Establecer la prohibición de contratación para realizar actividades subordinadas a través de contratos comerciales o civiles, por lo que, ante dicho evento se presumirá una relación laboral desde el inicio del vínculo contractual. Ante la declaración judicial de un contrato laboral deberá pagarse la indemnización moratoria.

**Obligaciones especiales del empleador**

* Adicionar las siguientes obligaciones especiales del empleador:

a) Garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

b) Eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, incentivando la contratación de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, personas LGBTQ+, comunidades étnicas, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

c) Atender las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

d) Otorgar el derecho preferente de reubicación a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada.

e) Las empresas de 50 a 100 trabajadores deberán contratar o mantener un trabajador con discapacidad y aquellas con más de 100 al menos dos personas con discapacidad.

**Lineamientos de política pública de trabajo digno y decente para la transición justa y el empleo verde y azul**

* Se plantea la creación de empleo verde, azul y la transición justa para hacer frente al cambio climático, contribuyendo a la reducción de las brechas sociales y promoviendo la justicia social.
* Se propone que el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) instruya capacitaciones dirigidas a procesos productivos en nuevos empleos verdes, azules, o alrededor de la ecologización y la automatización de procesos.

**Modalidades de trabajo a distancia**

* Se introducen como modalidades del trabajo a distancia, el trabajo a domicilio y el teletrabajo. Este último, se clasifica en autónomo, móvil, híbrido o trasnacional.
* El empleador deberá reconocer al trabajador un auxilio de conectividad cuando este devengue menos de dos SMLMV, como u reemplazo del auxilio de transporte. Si el teletrabajador devenga un salario superior al indicado, podrá fijarse este auxilio de mutuo acuerdo.
* Las empresas deberán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de trabajo a distancia, así:

|  |  |
| --- | --- |
| NO. DE TRABAJADORES | PORCENTAJE DE IMPLEMENTACIÓN |
| 20 a 50 | 5 por ciento |
| 50 a 200 | 10 por ciento |
| >200 | 15 por ciento |

**Título III. Libertad sindical y cumplimiento de estándares internacionales**

El acápite propone lo siguiente:

**Garantías para el ejercicio del derecho de asociación sindical**

* Adicionar al artículo 352ª del CST para ampliar el alcance de las posiciones a los trabajadores independientemente de su situación contractual.
* Crear garantías para el ejercicio de la libertad sindical, así:
  1. Los representantes y afiliados a las organizaciones sindicales tendrán derecho a permisos y comisiones sindicales remuneradas, sin que deban presentar informes.
  2. Habilitación de espacios periódicos semestrales que permitan la comunicación entre la empresa y los representantes.
  3. Acceso para los representantes de las organizaciones a los lugares de trabajo para la interlocución con los trabajadores.
  4. Protección a todos los trabajadores sindicalizados frente a conductas antisindicales.
* Regular taxativamente las conductas antisindicales.
* Modificar el artículo 356 del CST habilitando cualquier forma de asociación que se estime conveniente para el logro de las finalidades.
* Crear un procedimiento sumario de protección de derechos frente a conductas antisindicales. Los jueces que conozcan de este procedimiento podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente, además de la imposición de multas.
* Modificar el artículo 360 del CST permitiendo a los sindicatos establecer prohibiciones en sus estatutos para la afiliación simultánea a otras organizaciones del mismo nivel o unidad de negociación.
* Modificar el artículo 379 del CST para adicionar como prohibiciones a los sindicatos, las siguientes:
  1. Promoción de huelgas sin justificación.
  2. Retirar el pliego de peticiones o dilatar el conflicto colectivo.
  3. Constituir sindicatos de manera indiscriminada con los mismos afiliados.
* Modificar el artículo 55 de la Ley 50 de 1990. Los sindicatos de industria, rama o sector de actividad podrán prever en sus estatutos la creación de varas subdirectivas o comités en mismo municipio cuando acrediten el número mínimo de afiliados por empresa.
* Modificar el artículo 406 del CST para ampliar el número de representantes amparados por el fuero sindical, según se trate o no sindicatos de rama, industria o sector.
* Modificar el artículo 417 del CST para garantizar personería jurídica propia a federaciones y confederaciones, así como las mismas atribuciones de los sindicatos.

**Negociación colectiva**

* Establecer que la negociación colectiva en cualquier nivel se adelante con unidad de pliego, comisión negociadora, mesa de negociación y concluir en la suscripción de una convención colectiva de trabajo.
* Modificar el artículo 481 del CST para prohibir la celebración de pactos colectivos en empresas en las haya presencia de organizaciones sindicales.
* Modificar el artículo 482 del CST para prohibir la celebración de contratos sindicales.

**Derecho de huelga**

* Modificar los artículos 429 y 430 del CST permitiendo la celebración de huelgas parciales y huelga en los servicios públicos esenciales, siempre que se garantice la prestación mínima del servicio.
* Modificar el artículo 444 del CST cambiando las mayorías requeridas para la decisión de la declaratoria de huelga. Deberá ser aprobada por la mayoría simple de trabajadores afiliados al sindicato(s) cuando este agrupe a un tercio de los trabajadores de la empresa y, en caso contrario, deberá ser aprobada por un tercio de los trabajadores de la empresa.
* Modificar el artículo 445 del CST estableciendo la posibilidad de ejercer la huelga en cualquier tiempo después de surtido el preaviso. El preaviso no aplicará cuando la huelga es imputable al empleador.
* Modificar el artículo 448 del CST prohibiendo la sustitución de trabajadores huelguistas o el esquirolaje en cualquier de sus formas.
* Modificar el artículo 450 del CST, sobre la ilegalidad de la huelga en los siguientes aspectos:
  1. Cuando no se cumpla la prestación mínima del servicio en servicios público esenciales.
  2. Elimina la causal de promoción con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de un acto reservado a estas.
  3. Elimina la posibilidad para el empleador de despedir a quienes hubiesen participado en le huelga declarada ilegal, incluso amparados por fuero.

**Arbitramento**

* Modificación el artículo 458 del CST. Se pretende que los árbitros decidan en equidad sobre los puntos planteados, salvo aquellas peticiones que impliquen facultades de cogestión o coadministración de la empresa o implique resolver conflictos jurídicos.

**Título IV. Disposiciones finales**

* Se pretende que los Ministerios de Salud y Trabajo desarrollen ajustes a la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) para facilitar la afiliación y pago de aportes en casos particulares, como trabajo por días o múltiples empleadores.
* Ampliar a cinco años el término de prescripción de las acciones laborales y que su conteo inicie con la terminación del contrato de trabajo, salvo en los casos de prescripciones especiales. Las acciones para reclamar el pago de aportes a la seguridad social es imprescriptible.