

BOLETIN INFORMATIVO

SEGUIMIENTO A LA REFORMA LABORAL - SEPTIEMBRE 2024-

Estimados aportantes,

De la mano de la dirección jurídica y el equipo de abogados, hemos instalado una mesa de seguimiento permanente para revisar la evolución de la reforma laboral que cursa actualmente en el Congreso. En adelante, se compartirán boletines informativos sobre las propuestas aprobadas en los debates y el avance de este proyecto legislativo.

En Colombia, históricamente la tasa de desempleo es de las más altas de la región, a agosto de 2024 fue del 9,9%¹, siendo mucho más desigual en ciertos segmentos de la población, como la de los jóvenes entre los 18 y 28 años, que es más del doble del promedio de la población mayor².

La tasa de desempleo está definida como la proporción de parados con respecto a la población en capacidad de trabajar. Esta tasa significa, en términos simples, la proporción de personas que, estando en edad, en

condiciones y con disposición de trabajar, no consiguen un puesto de trabajo.

El desempleo no sólo limita la capacidad de generar ingresos para el consumo y ahorro de las personas, sino que también genera inequidad social, aumenta la pobreza y disminuye la posibilidad de ingresos futuros a quienes no consiguen trabajar.

Por otro lado, altas tasas de desempleo implican que el mercado laboral no es capaz de integrar personas a la fuerza productiva de un país. Es decir, una parte significativa de personas aptas para trabajar, no producen ni son capaces de enrolarse en el sistema productivo.

Pero lo más grave de esta proporción, es la prevalencia de la informalidad laboral, es decir, puestos de trabajo que no cumplen con el diseño normativo de regulación laboral, como es el pago prestaciones sociales, seguridad social, contribuciones parafiscales, entre otros.

La tasa de informalidad en Colombia supera el 56%³, es decir, cerca de 6 de cada 10 empleos que se generan en la economía colombiana, son informales. En este mercado laboral, el trabajador por cuenta propia (o trabajadores

¹ Ver DANE, Información Julio 2024

² Tomado de: Nota Macroeconómica No. 36. Facultad de Economía. Universidad de los Andes

³ Ver DANE, información trimestre móvil mayo-julio 2024

independientes) supera el 46,6% de la participación, con ingresos mensuales inferiores 0,84 SMLV, y otro gran porcentaje de los empleos, alrededor del 20%, corresponde a trabajadores de microempresas, hasta con 5 empleados, con un ingreso medio inferior a 1.1 SMLV⁴.

Parte del debate de la nueva reforma es la discusión en torno al diseño normativo que acumula costos en las micro, pequeñas y medianas empresas y que, contrario al efecto buscado, pueden empujar al mercado laboral hacia la informalidad, con los bajos niveles de productividad e ingresos que representa esta población.

Una reforma laboral desconectada de la capacidad productiva del país, que aumente la

rigidez de la oferta laboral, afecta sensiblemente la oportunidad de mejorar las condiciones laborales de la población que se pretende impactar. Estaremos informando del avance de esta reforma y de la participación, comunicados y aportes de nuestra agremiación en los debates.

Cordialmente,

David Jiménez Mejía
Presidente
COMCE

BOLETÍN INFORMATIVO

AVANCE DEL PROYECTO REFORMA LABORAL EN COLOMBIA (sept.-24)

Este informe tiene como propósito informar sobre el avance del proyecto legislativo de reforma laboral que actualmente cursa en el Congreso de la República, abordando las implicaciones para nuestro sector empresarial. Se evalúa la justificación de la

reforma y los principales ejes de modificación que se han aprobado en el debate legislativo.

CONTEXTO Y OBJETO DE LA REFORMA

El Proyecto de Ley 367 de 2023 propone una serie de modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo y a diversas leyes ordinarias en Colombia. Este proyecto es parte de la agenda de reformas estructurales del Gobierno nacional, orientada a promover estabilidad laboral, mejorar condiciones salariales y

⁴ Tomado de: Nota Macroeconómica No. 36. Facultad de Economía. Universidad de los Andes

ajustar las normativas laborales a nuevos cambios tecnológicos, como el trabajo en plataformas digitales y el teletrabajo.

LA REFORMA EN EL TIEMPO

La reforma en el tiempo ha presentado los siguientes hechos:

1. **15 DE NOVIEMBRE DE 2022.** El Gobierno nacional instaló al interior de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales una subcomisión que recibió el encargo de discutir y elaborar la propuesta de un articulado de reforma laboral, contando con la participación de los asesores y expertos designados por el Ministerio del Trabajo y otras entidades del orden nacional, como son:

- ✓ Asociación Nacional de Industriales (ANDI),
- ✓ Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco),
- ✓ Asociación de Colombiana de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ACOPI),
- ✓ Central Unitaria de Trabajadores (CUT),
- ✓ Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)
- ✓ Confederación General del Trabajo (CGT)
- ✓ Confederación de Pensionados de Colombia (CPC) ⁵

⁵ “Informe de ponencia positiva para segundo debate al proyecto de ley número 166 de 2023 cámara, acumulado con el proyecto de ley número 192 de 2023 cámara y

2. **16 DE MARZO DE 2023.** La primera versión del proyecto de ley fue radicada en el Congreso de la República el por parte del Gobierno nacional, en cabeza del presidente y de la ministra Gloria Inés Ramírez.

3. **24 DE AGOSTO DEL 2023.** Tras su archivo en la legislatura pasada por falta de trámite, este fue radicado nuevamente el día 24 de agosto del 2023 teniendo como base las modificaciones para primer debate de la ponencia positiva mayoritaria del proyecto anterior.

4. **JUNIO 18 DE 2024.** De acuerdo a lo informado por la Oficina de prensa de la Cámara de Representantes, en el primero de sus cuatro debates la reforma laboral, fue aprobada por la Comisión Séptima. Tras lograr consenso, culminó positivamente quedando **aprobada con 14 votos a favor y 4 en contra.**

CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS DE LA REFORMA QUE FUERON APROBADOS EN PRIMER DEBATE

A continuación, se hace un resumen de los aspectos más destacados de la reforma que fueron aprobados en el primer debate en la Comisión séptima en la Cámara de representantes:

proyecto de ley número 256 de 2023 cámara” Gaceta Del Congreso, Viernes, 16 de agosto de 2024 , p 2.

- ✓ **MODIFICACIÓN DE LA JORNADA LABORAL DIURNA Y NOCTURNA.** Bajo el régimen actual, la jornada diurna se extiende de 6 a.m. a 9 p.m. Sin embargo, con la nueva normativa, la jornada diurna culminará a las 6 p.m., mientras que la jornada nocturna iniciará a esa hora, hasta las 6:00 a.m., lo cual conlleva mayores recargos salariales por trabajo nocturno para los trabajadores que desempeñan sus funciones dentro de dichas jornadas. Se incluye una excepción a la jornada máxima, se podrá acordar que la jornada de 42 horas se realice en jornadas flexibles distribuidas en máximo 6 días a la semana con un día de descanso obligatorio. Se reviven dos obligaciones que ya estaban derogadas: la obligación para el empleador de gestionar una jornada semestral para la familia, Las dos horas semanales para actividades recreativas, culturales o de capacitación para empresas con más de 50 trabajadores.
- ✓ **RECARGOS DOMINICALES Y FESTIVOS AL 100%.** Se plantea una implementación gradual para el incremento del pago del recargo a dominicales y festivos al 100%. Este incremento se dará a partir del 2024 en un 80%, en el 2025 en un 90% y finalmente en el 2026 el recargo será del 100%. Se impone la obligación para el empleador de entregar con el soporte de pago un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.
- ✓ **CONTRATACIÓN A TÉRMINO INDEFINIDO COMO REGLA GENERAL DE CONTRATACIÓN.** En adelante, la norma general será que los trabajadores sean vinculados mediante contratos indefinidos, y solo en casos excepcionales se permitirá la contratación temporal. Este cambio busca ofrecer mayor estabilidad laboral y reducir la precariedad, aunque implica el aumento eventual de los costos de terminación unilateral de contrato laboral y la gestión de empleados temporales o a término fijo.
- ✓ **TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES.** Entre los aspectos regulados está la seguridad social de los trabajadores de plataformas como repartidores y conductores, a quienes se les garantizará acceso a beneficios como salud y pensiones. Se establece que los trabajadores en plataformas de entrega o reparto acordarán con las empresas su vinculación laboral mediante contrato de trabajo especial o alternativo, con todos los derechos y garantías propios del trabajo dependiente. El Gobierno Nacional deberá expedir la reglamentación de este contrato en un término de 12 meses siguientes a la entrada en vigor de la ley.
- ✓ **DEBIDO PROCESO PARA LA TERMINACIÓN UNILATERAL DE CONTRATO.** Se equipará el despido con justa causa al desarrollo de procesos disciplinarios para imponer sanciones. En tal sentido, la reforma se aparta de la jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de

Justicia que ha reiterado que el despido no es una sanción disciplinaria. De acuerdo con el texto aprobado, se deberá aplicar un procedimiento sancionatorio reglado para despedir a un trabajador con justa causa.

- ✓ **AMPLIACIÓN DE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.** Se propone el fortalecimiento de la protección contra el acoso y la violencia en el trabajo, así como la prohibición de discriminación por género, estado de embarazo, y otras condiciones. Además, la reforma introduce mejoras en las licencias de maternidad y paternidad, ampliando estos beneficios a parejas del mismo sexo.
- ✓ **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO.** La tabla de indemnización fue modificada de la siguiente manera: para los Contratos a término fijo, la indemnización corresponde al tiempo que falte para cumplir el plazo estipulado en el contrato. La indemnización no puede ser inferior a 30 días de salario. Para los Contratos a término indefinido: Se aplicará las siguientes indicaciones:

| TIEMPO DE SERVICIO | CÁLCULO |
|---|---|
| No mayor a 1 año | 45 días de salario |
| Más de un año de servicio continuo y menos de 5 | 45 días de salario, más 20 días adicionales por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción |

| TIEMPO DE SERVICIO | CÁLCULO |
|--|---|
| 5 años o más de servicio continuo y menos de 10 años | 45 días de salario, más 30 días adicionales por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción |
| 10 años o más de servicio continuo | 45 días de salario, más 60 días adicionales por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción |

- ✓ **FRENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.** Se eliminan las modificaciones propuestas sobre los fueros sindical y de salud. Así las cosas, la reforma únicamente reitera la regulación del fuero de maternidad y eleva, a rango legal, el fuero de pre pensionados, en los términos en que opera según la jurisprudencia.
- ✓ **FRENTE A LAS LICENCIAS REMUNERADAS.** Aquí se adicionan a las obligaciones del empleador el conceder licencias para: Asistir a citas médicas programadas o de urgencias, incluidos los casos en los que se presenten ciclos menstruales incapacitantes; para asistir a obligaciones escolares como acudiente de hijos o menores de edad del núcleo familiar, Atender situaciones judiciales, administrativas, medico legales o de cualquier índole, relacionadas con violencia basada en género de las que sea víctima el trabajador.
- ✓ **FRENTE A LA LICENCIA DE PATERNIDAD.** Se incrementa la licencia de paternidad a 6 semanas y se incluye una implementación

gradual, así: 3 semanas de licencia de paternidad en el 2024, 4 semanas de licencia de paternidad en el 2025; Y 6 semanas de licencia de paternidad en el 2026.

- ✓ **FRENTE A LA OBLIGATORIEDAD DE CONTRATAR PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.** Se establece que las empresas con 100 trabajadores o más deberán contratar o mantener contratados al menos 1 trabajador con discapacidad o con pensión de invalidez por cada 100 trabajadores.
- ✓ **FRENTE AL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** Se cataloga al contrato de aprendizaje como un contrato laboral especial a término fijo. Aquí la remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo y la empresa patrocinadora deberá realizar la afiliación y cotización al sistema de seguridad social integral, así como el pago de todas las prestaciones sociales que se derivan del contrato laboral. Para tener en cuenta: Se eliminó el artículo que duplicaba el número de aprendices que deben vincular las grandes empresas y se modificó la cuota de monetización de los aprendices de 2 SMLMV a 1.8 SMLMV.
- ✓ **FRENTE A LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES.** Se aprobó con modificaciones que limitan las sanciones y declaran la existencia de un contrato realidad entre la empresa beneficiaria y el trabajador en misión, cuando se incumplen los supuestos en los que la ley habilita su contratación. También, se introduce la obligación de que en el contrato del trabajador en misión se especifique la razón que da origen a la

vinculación y se establece que las Empresas de Servicios Temporales podrán hacer cotizaciones a tiempo parcial de los trabajadores en misión.

- ✓ **FRENTE AL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES.** Se establece que las relaciones entre trabajadores digitales y empresas de plataformas digitales de reparto pueden ser de carácter independiente o subordinado. También se obliga a las empresas de plataformas digitales de reparto a crear un registro de información de cada trabajador que identifique la modalidad de trabajo, los derechos que le asisten y el registro de términos y condiciones. Tratándose de los trabajadores digitales autónomos, los aportes al sistema de seguridad social se harán así: la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora.

En el avance de la discusión de esta reforma, será fundamental que el gobierno mantenga un diálogo abierto con todos los sectores involucrados para mitigar los impactos negativos y maximizar los beneficios sociales que se pretenden con los nuevos cambios. Los gremios empresariales han expresado su preocupación por los mayores costos laborales y la posibilidad de que se desincentive la contratación formal laboral.

Elaborado por:

Nathaly Andrade Bastidas

Asesor jurídico- COMCE Regional Nariño

Teléfono: 3184344415

E-mail: nandrade@comce-soldicom.com

Ximena M. García Castillo

Asesor jurídico- COMCE Regional Boyacá

Teléfono: 315 3673734

E-mail: xgarcia@comce-soldicom.com

Revisó y aprobó: Katherine Paba Cepeda – Directora Jurídica 