

2024

CESLA

Centro de Estudios Sociales y Laborales

Reforma laboral y relaciones de trabajo

Alertas y propuestas


ANDI

**MÁS
PAÍS**

WWW.ANDI.COM.CO



El Centro de Estudios Sociales y Laborales de la ANDI es un tanque de pensamiento dedicado a la investigación, formación, consultoría e incidencia en el campo de las relaciones sociales, con énfasis en el ámbito laboral.

El CESLA es un espacio interdisciplinario y científico de reflexión que, enmarcado en las metas estratégicas de la Agremiación e inspirado en el principio de empresas sostenibles, contribuye a la comprensión y transformación de las políticas públicas para la promoción del empleo, la paz y el desarrollo social del país.

Teléfono (4) 326-5100 EXT 1106

cesla@andi.com.co

Carrera 43ª # 1-50, torre 2, piso 9.

Medellín, mayo de 2024

TABLA DE CONTENIDO

Mercado laboral Pág. 1

01

¿Qué plantea la
reforma laboral? Pág. 4

02

Alertas del
articulado Pág. 7

03

Top 10 de mitos y
realidades Pág. 26

04

¿Qué propone
la ANDI? Pág. 32

Referencias Pág. 37

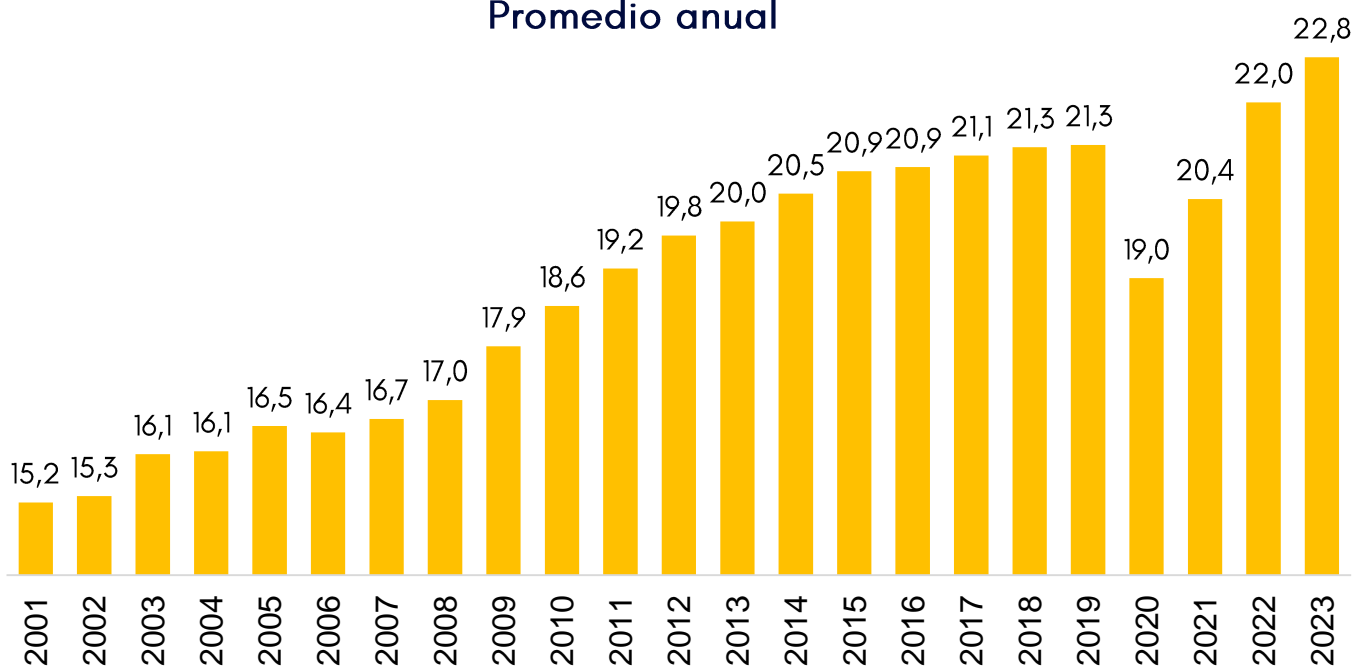
Mercado laboral

Según el DANE, en 2023, de los 51 millones de personas que habitaban Colombia, el 77,5% hacían parte de la población en edad de trabajar (PET), esto es, personas mayores de 15 años (39,5 millones). Esta última población se divide, a su vez, en población económicamente activa (PEA) y en población económicamente inactiva (PEI), que ascienden a 25,4 millones y 14,2 millones, respectivamente.

Luego del fuerte deterioro que se observó en el mercado laboral durante la pandemia, entre 2021 y 2022 se logró recuperar e, incluso, superar los niveles de empleo que se tenían en 2019. En concreto, según el DANE, en 2022 el total de ocupados ascendió a 22 millones de personas, con un crecimiento de 1,6 y 3 millones comparado con 2021 y 2020, respectivamente. Para 2023, el crecimiento del empleo frente al año inmediatamente anterior fue de alrededor de 756 mil empleos, explicados en un 76,6% por el macro sector de los servicios, entre los que se incluye el sector de Alojamiento y servicios de comida, por ejemplo (gráfica 1).

Gráfica 1: Número de ocupados (millones de personas)

Promedio anual



Fuente: DANE

Aunque los indicadores de empleo son alentadores, la realidad del mercado laboral colombiano es que más de la mitad (55,2%) de los ocupados son trabajadores informales, dato que es más grave en las zonas rurales (83,75%). Las causas de la informalidad en Colombia son variadas. Dentro de las principales razones están: (i.) un salario mínimo alto relativo al salario mediano, (ii.) los altos costos no salariales asumidos por el empleador (Mondragón, et al. 2010; Arango y Flórez, 2021), (iii.) la baja tasa de acumulación de capital (Arango y Posada, 2006) y (iv.) la composición demográfica del mercado laboral (Tamayo, 2008), entre otras.

Si se mira a profundidad la composición de los ocupados, se encuentra que, de los 22.78 millones de ocupados en 2023, el **41,7%** corresponde a trabajadores cuenta propia (9,5 millones), de los cuales el **84,9%** fueron informales (8 millones), es decir, de los 12,85 millones de informales que hubo, en promedio, en 2023, el 62,82% es explicado únicamente por los trabajadores por cuenta propia.

Tabla 1. Caracterización del Mercado laboral (2023)

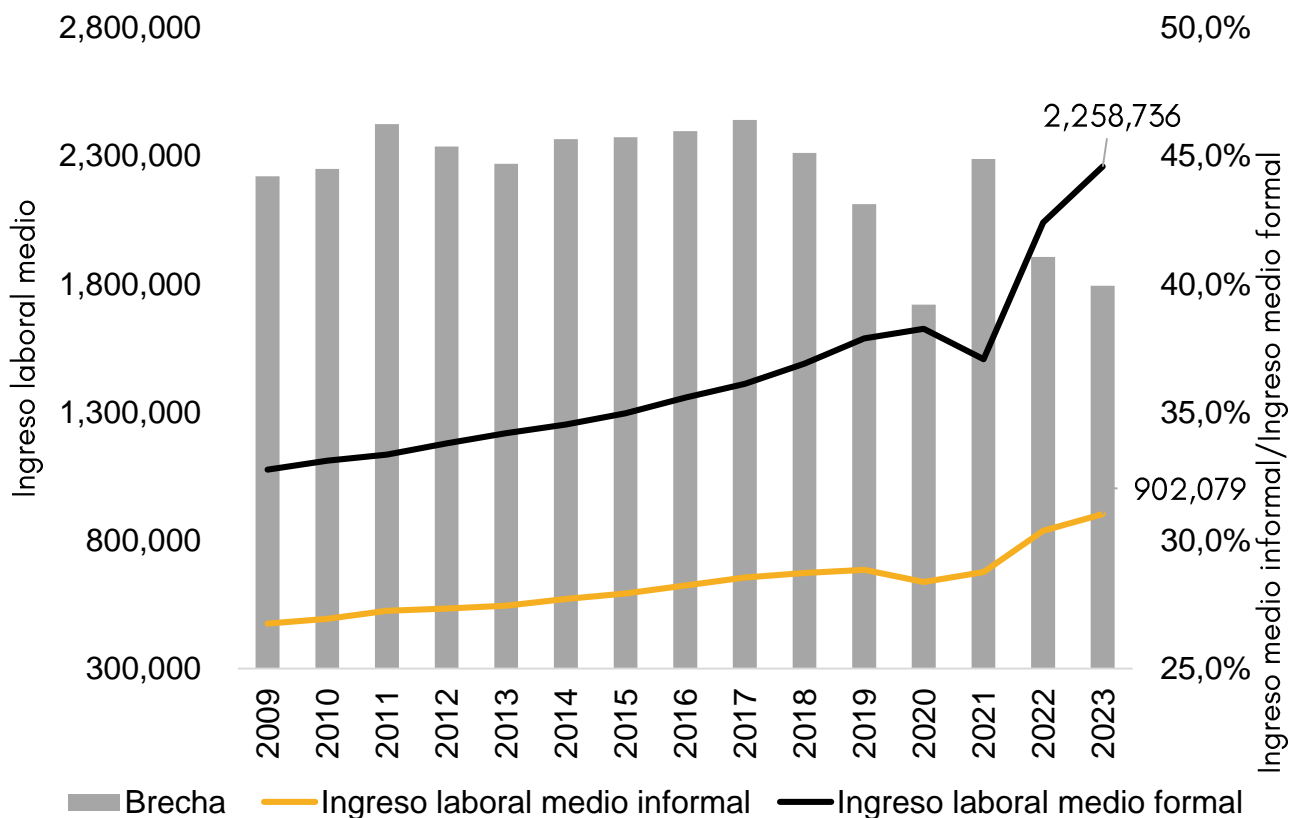
Población	2023
Ocupados	22.788
Informales	12.852
Formales	9.937
Trabajadores Cuenta Propia	9.511
Trabajadores Cuenta Propia Informales	8.073

Fuente: Cálculos propios a partir de la información del DANE-GEIH

Teniendo en cuenta que, según datos de la GEIH, el **59,85%** de los ocupados ganan un salario mínimo o menos, el problema de la informalidad no solo radica en la falta de acceso a la seguridad social por parte de los trabajadores que se encuentran en esta condición, sino también en cuanto al ingreso laboral que perciben. En la figura 2 se muestra la evolución de los salarios medios de los trabajadores formales e informales en Colombia y su brecha porcentual. Por ejemplo, en 2023, el ingreso medio de los trabajadores formales en Colombia fue 2,25 millones de pesos, mientras que en el caso de los informales era cerca de 902 mil pesos, valor por debajo del salario mínimo legal vigente, es decir, el informal promedio solo ganan alrededor del 40% de lo que gana el formal medio.

En cuanto a la productividad, se ha encontrado que la diferencia entre la productividad en los trabajadores informales no calificados respecto a la de los formales es solo de 0,34, dato explicado, en parte, por la poca o nula interacción que tiene este segmento del mercado laboral con el capital y el acceso a él (Arango, et al. 2020) .

Gráfica 2: Ingresos medios formales vs informales



Fuente: DANE-GEIH

En conclusión, el problema de la informalidad está lejos de ser un asunto de desconocimiento de la normativa laboral por parte de los empleadores. La informalidad se relaciona más con altas barreras de entrada al mercado formal, que impone la normativa colombiana.



Preocupa que en un entorno de bajas tasas de crecimiento mundiales y en el país, junto con tasas de desempleo de dos dígitos se tramite una reforma laboral que, como se mostrará en este documento: (i) aumenta sustancialmente los costos laborales, (ii) dificulta las condiciones de contratación, (iii) no tiene en cuenta los procesos productivos y las tendencias de la economía moderna y (iv) le da la espalda a la población ocupada en condiciones de informalidad y a la población económicamente inactiva.



1. ¿Qué plantea la reforma laboral?

La reforma laboral se estructura a partir de dos grandes ejes: derecho laboral individual y derecho laboral colectivo. Las principales medidas normativas que propone la reforma laboral en la sección de **derecho laboral individual** son las siguientes:

1

Contratación laboral: el proyecto normativo restringe la naturaleza y temporalidad del contrato a término fijo.

2

Terminación del contrato: se califica el despido con justa causa como una sanción disciplinaria, se establece un procedimiento disciplinario estricto cuyo incumplimiento da lugar al reintegro, se aumenta la tabla de indemnización por despido injustificado, se amplían los eventos de estabilidad laboral reforzada, se introduce una presunción general de despido discriminatorio, incluyendo la presunción de despido antisindical.

3

Jornada laboral: se aumentan hasta un 100% los recargos en días dominicales y de descanso. Se introducen cambios en el horario de trabajo nocturno, que iniciaría a partir de las 07:00 p.m.

4

Contrato de aprendizaje: se modifica la naturaleza del contrato de aprendizaje, que será considerado como un contrato laboral. Se duplica el valor de la monetización y se duplica, para las grandes empresas, la cuota de aprendices que deben vincular.

5

Contratistas y subcontratistas: la reforma amplía la regla de solidaridad entre contratante, contratista y subcontratistas a todos los eventos. Se introducen sanciones desproporcionadas ante el incumplimiento de reglas rígidas relativas al entendimiento de los contratistas especializados en la prestación de servicios.

6

Licencia de paternidad: el proyecto normativo extiende la licencia de paternidad de 2 a 12 semanas.

7

Prescripción: se extiende de 3 a 5 años el término de prescripción de las acciones laborales. Este término solo se contará a partir de la terminación del contrato y podrá ser prorrogado por otros 5 años.

8

Sanciones: la reforma amplía el alcance y se elimina el límite temporal para que opere la sanción moratoria (hoy en 24 meses). De forma transversal al articulado de la reforma, el incumplimiento de las normas laborales da lugar al reintegro sin solución de continuidad del trabajador, incluso si en algunos eventos la empresa no ha tenido participación en la terminación del contrato de trabajo.

En conclusión, estas y otras propuestas regulatorias aumentan la conflictividad, los riesgos jurídicos y los costos económicos relacionados con el trabajo. A nivel general, las rigideces que se pretenden introducir le restan flexibilidad y dinamismo al entorno laboral.

Las principales medidas normativas que propone la reforma laboral en la sección de derecho laboral colectivo son las siguientes:

Derechos fundamentales: el proyecto crea un nuevo régimen normativo, estructural, integral y completo, relativo a los derechos fundamentales de asociación, negociación colectiva y huelga. Pese a ello, el proyecto se tramita como ley ordinaria, y no como ley estatutaria.

Asociación sindical: se amplía el catálogo de garantías sindicales, incluyendo el aumento de fueros sindicales. También se amplía la lista de conductas antisindicales. El desconocimiento de las garantías sindicales o incurrir en alguna conducta antisindical sería considerado delito, de acuerdo con el artículo 200 del Código Penal.

Negociación colectiva: se establece la negociación colectiva en todos los niveles, dejándose a reglamentación del Ministerio del Trabajo los aspectos más importantes que incluyen, por ejemplo, la representación de las partes. La negociación colectiva a nivel de industria será obligatoria para todas las empresas que hagan parte del sector. Se prevé la posibilidad de pactar capítulos especiales para PYMES, lo cual no es equivalente a la posibilidad de inaplicar los beneficios convencionales por razones sustentadas.

Pactos colectivos: se prohíbe la celebración de pactos colectivos y otros acuerdos plurisubjetivos en aquellas empresas con presencia sindical, para lo cual bastaría con que un solo trabajador se encuentre afiliado a un sindicato. Los pactos colectivos vigentes en estas empresas no podrán ser renovados.

Huelga contractual: la huelga que se produce en el marco de una negociación colectiva puede ser declarada, de forma indefinida, en cualquier momento y con el solo preaviso de 2 días, por el 8,7% de los trabajadores de una empresa. Cuando la huelga sea apoyada por la mayoría de los trabajadores, se prohíbe la libertad de trabajo de quienes no deseen participar en ella. Esto en contravía de lo expresado por los órganos de control de la OIT.

Otras modalidades de huelga: el proyecto normativo extiende la huelga a todo tipo de modalidades, incluyendo huelgas parciales y con finalidades políticas o no relacionadas con las condiciones de trabajo. Respecto de estas otras modalidades de huelga, la reforma no regula los procedimientos ni las garantías democráticas para su decisión, por lo que pueden ser adoptadas de forma espontánea por uno o varios trabajadores.

Huelga en servicios esenciales: se permite la huelga en servicios esenciales, incluso de forma indefinida. El proyecto elimina la lista de servicios esenciales y adopta la definición que de estos ha hecho el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Para estos efectos, la huelga en servicios esenciales debe garantizar la prestación de servicios mínimos. Los servicios mínimos deben ser definidos por las partes y, en su defecto, por un comité que será designado por el Ministerio del Trabajo, sin suficientes garantías de independencia.

Ilegalidad de la huelga: se eliminan las principales consecuencias jurídicas relacionadas con la participación en huelgas que judicialmente sean declaradas ilegales.

En conclusión, estas y otras propuestas regulatorias aumentan la conflictividad, podrían tener graves implicaciones a nivel social y terminaría afectando a las pequeñas y medianas empresas.



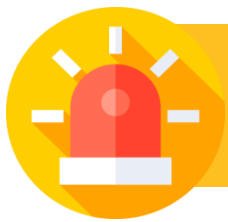
2. Alertas del articulado

Individual

Modalidades de contratos (art.5 y 6)



La prohibición de contratos a término fijo para atender necesidades temporales desconoce que un número importante de actividades que desarrollan las empresas son necesidades permanentes, pero requieren personal de forma transitoria. Es el caso, por ejemplo, de nuevos negocios en proceso de creación, así como de actividades económicas basadas en proyectos.



Procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa (art. 7)

Preocupa que:



El mínimo incumplimiento de las normas de procedimiento, por ejemplo, en materia de términos, dará lugar a que se declare ineficaz el despido, y, por ende, procederá el reintegro del trabajador, sin solución de continuidad.

La reforma se aparta de la jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional (SU-449 de 2020) como de la Corte Suprema de Justicia (SL945-2023), que ha reiterado que el despido no es una sanción disciplinaria.

Despidos discriminatorios (art. 10)



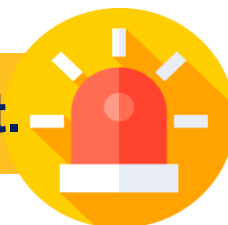
Se generaliza la presunción de despido discriminatorio, desconociendo que esta solo opera en casos excepcionales basados en fuertes indicios probatorios (Corte Constitucional, SU-236 de 2022). En este punto, la reforma no adopta los criterios sospechosos de discriminación, utilizados por la jurisprudencia constitucional con fundamento en el artículo 13 de la Constitución Política y el Convenio 111 de la OIT.

Se establece un manto de sospecha sobre los despidos, de modo que se presume la mala fe del empleador en la terminación del contrato.

Establece restricciones desproporcionadas para la terminación del contrato sin justa causa. De modo que el empleador se vería compelido, no sólo a desvirtuar el carácter discriminatorio de la terminación del contrato, sino a probar que la terminación se dio por causas objetivas, lo cual puede resultar difícil en casos de despidos injustificados por razones económicas.

Indemnizaciones por despido injustificado (art.

8)



La reforma laboral incrementa la tabla de indemnización para la terminación unilateral de contratos sin justa causa, así:

Tabla 2. Regímenes de indemnización por despido sin justa causa en Colombia			
Trabajadores con contrato a término indefinido	Ley 50 de 1990 (derogada)	Ley 789 de 2002 (vigente)	Proyecto de Reforma Laboral
Menos de 1 año de servicio.	45 días.	30 días	45 días.
+ de 1 año de servicio y — de 5 años.	45 días (del primer año) + 15 días adicionales por cada año adicional.	30 días (del primer año) + 20 días adicionales por cada año adicional.	45 días (del primer año) + 20 días adicionales por cada año adicional.
+ de 5 años de servicio y — de 10 años.	45 días (del primer año) + 20 días adicionales por cada año adicional.		45 días (del primer año) + 30 días adicionales por cada año siguiente .
+ de 10 años de servicio.	45 días (del primer año) + 40 días adicionales por cada año adicional.		45 días (del primer año) + 60 días adicionales por cada año adicional.

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 8 de la reforma laboral.

Además, en los contratos a término fijo y por obra o labor, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para su finalización, sin que sea inferior a 45 días de salario.



Para el caso de un trabajador con un año de servicio o menos, la reforma supondría un aumento del 50% en el costo de indemnización.



Si el trabajador tiene más de un año de servicio y menos de cinco, la reforma no implica un aumento en el cálculo de días por cada año adicional al primero. Sin embargo, debe tenerse en cuenta el incremento en el primer año de servicio (45 días).



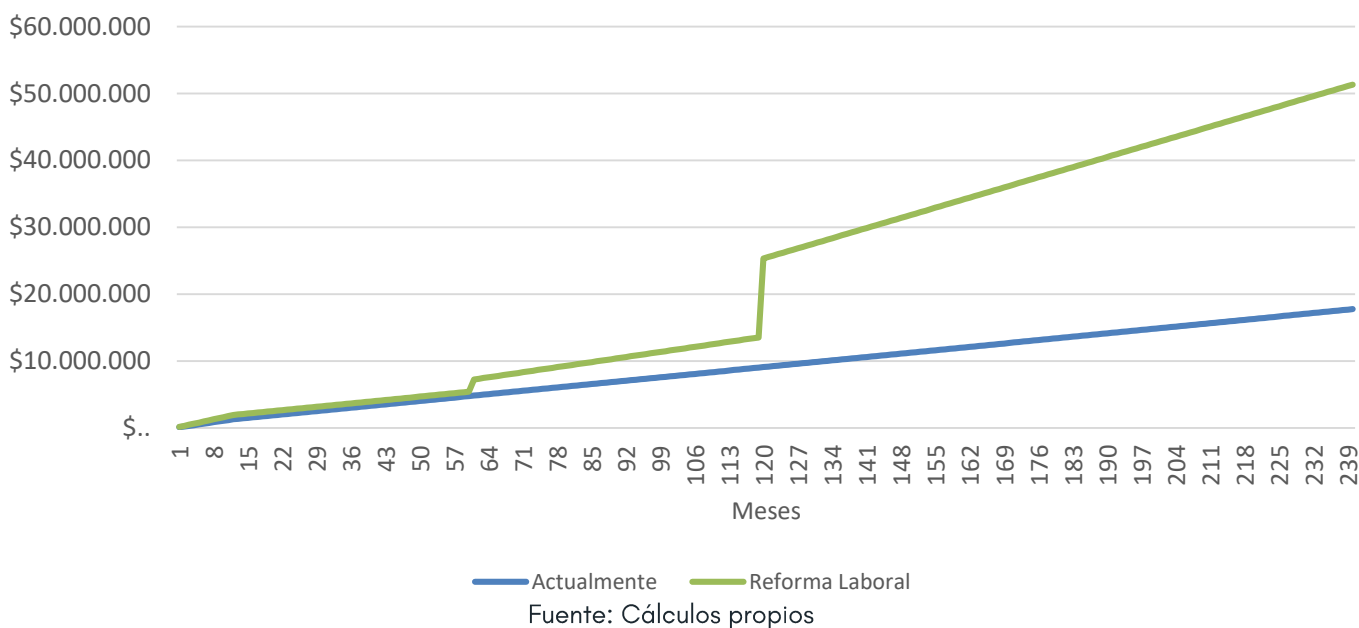
Si el trabajador tiene cinco años de servicio o menos de diez, habría un aumento en la base de cálculo del 50%, al pasar de liquidar 20 días a 30 días por cada año adicional al primero.



Si el trabajador tiene diez años o más de servicio, la reforma implicaría un incremento en la base de cálculo equivalente al 200%, al pasar de liquidar 20 días a 60 días por cada año adicional al primero. En este escenario, un trabajador que devenga un salario mínimo (\$1.300.000) y posee una antigüedad de 15 años, hoy, con la legislación vigente, recibiría una indemnización por valor de ~~\$13,433,333~~, mientras que con la reforma esta suma incrementaría, sustancialmente, a un valor de ~~\$38,350,000~~.

Gráfica 3: Costo de indemnización, por meses de antigüedad.

Trabajador que devenga 1 SMLMV



Comparado con países de la región como Argentina, Ecuador, Chile y Perú, para el primer año, Colombia con la propuesta de la reforma quedaría con la indemnización más alta junto con la de Perú.

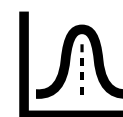
A partir del año 5 en adelante, donde Colombia pasaría a tener la indemnización más costosa de la región.

Numerosos estudios académicos advierten sobre los impactos de aumentos en las tablas de indemnización:

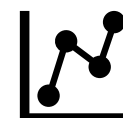
El reporte del mercado laboral de abril de 2023 del Grupo de Análisis del Mercado Laboral (GAMLA) del Banco de la República concluye que un incremento en la tabla de indemnización aumentaría la tasa de informalidad y reduciría tanto la tasa de ocupación como de participación laboral vía menores tasas de contratación derivadas del encarecimiento de contratación de un empleado formal, lo que desplaza la mano de obra hacia el sector informal y con una posterior caída en los ingresos de estos últimos.



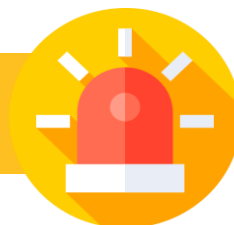
Mukoyama y Osotimehin (2018) concluyen que los costos de despido tienen un efecto negativo sobre la localización de recursos de una economía, la innovación y el crecimiento de la productividad, resultados similares a los de Da-Roche, et al. (2016).



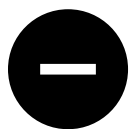
Mejía (2023) advierte que un aumento de las indemnizaciones se revertirían las ganancias obtenidas en formalidad, provenientes de la reforma tributaria de 2012.



Sanción moratoria (art. 9)



Entre otros asuntos, es alarmante que:



La sanción moratoria propuesta es una acumulación de sanciones (moratoria) sobre sanciones (indemnización).



Siempre que el empleador argumente una justa causa para la terminación, el trabajador podrá controvertirla judicialmente y, en caso de que se recalifique como sin justa causa, operaría la sanción. Lo mismo ocurriría frente a un error aritmético en la liquidación.



El Proyecto elimina el límite temporal de origen legal de 24 meses, el cual ha sido defendido por la jurisprudencia. La norma vigente indica que existe sanción moratoria hasta los 24 meses y, de ahí en adelante, se aplica un interés moratorio.



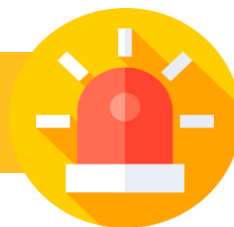
La siguiente tabla toma en cuenta la situación en la que un empleado demanda al tercer año de haber salido de la empresa, esto es, dentro del término de prescripción actualmente vigente. Se adiciona el tiempo que puede durar un proceso judicial en materia laboral, con primera y segunda instancia, esto es, 44,5 meses, según el Consejo Superior de la Judicatura (2016). El resultado varía por la eliminación del límite temporal de los 24 meses.

Tabla 3. Estimación de la sanción moratoria

Comparativo		Sin reforma (límite de 24 meses)	Con reforma (demanda al tercer año (36 meses) + 44,5 meses de mora judicial)
SMMLMVs	Valor Salario	Con mala fe del empleador	Con o sin mala fe del empleador
1	\$ 1,300,000,00	\$ 31,200,000,00	\$ 104,650,000,00
2	\$ 2,600,000,00	\$ 62,400,000,00	\$ 209,300,000,00
3	\$ 3,900,000,00	\$ 93,600,000,00	\$ 313,950,000,00
4	\$ 5,200,000,00	\$ 124,800,000,00	\$ 418,600,000,00
5	\$ 6,500,000,00	\$ 156,000,000,00	\$ 523,250,000,00

Fuente: Cálculos propios

Estabilidad laboral reforzada (art. 12)



La reforma no se encuentra alineada con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional.

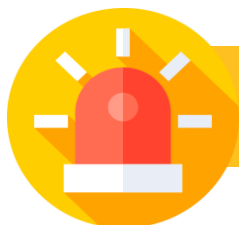
Fuero de salud

- La Corte Suprema de Justicia sostiene que el fuero solo opera frente a casos de discapacidad (CSJ, SL1491-2023, SL1152-2023, entre otras).
- La Corte Constitucional permite que la presunción de despido discriminatorio pueda ser desvirtuada (C. Const., Sentencias SU-087 de 2022, SU-380 de 2021, entre otras).

Fuero de prepensionados

- En la jurisprudencia constitucional no se considera prepensionada la persona que está a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas mínimas requeridas.

El Proyecto no establece un procedimiento ni términos claros para resolver los casos de solicitudes de empleadores que cuentan con una justa causa para terminar los contratos de trabajo de personas en condición de estabilidad laboral reforzada por razones de salud

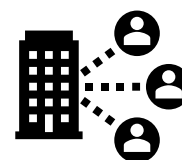


Jornada de trabajo, trabajo suplementario y trabajo dominical y festivo (arts. 15, 16 y 19)

Colombia pasaría a ser el país con el horario de trabajo diurno más corto de la región (13 horas) y el de mayor recargo nocturno, comparado con Ecuador, Brasil, Perú, México, Chile y Argentina.

Interpolando el costo estimado del Reporte del Mercado Laboral del Banco de la República de abril de 2023 a la versión actual de la reforma, el costo adicional debería estar alrededor de los 4,03 billones para los escenarios medios, con un rango entre 2,3 y 6,1 billones de pesos.

Los sectores más afectados serían los que, en 2023, impulsaron con mayor fuerza la generación de empleo, como lo son los servicios de alojamiento, los servicios de comida y el comercio.



El reintegro como mecanismo de inamovilidad en el empleo

La reforma hace del reintegro del trabajador la regla general, que hoy es excepcional. En la actualidad, esta situación se encuentra circunscrita a los casos en donde se despide a una persona bajo alguna de las situaciones contempladas que dan lugar a la estabilidad laboral reforzada, sin la autorización del juez o del inspector del trabajo, según corresponda. Con la reforma, el reintegro sin solución de continuidad se presentaría, de forma generalizada, en los siguientes eventos:

1

Por despedir a una persona que se encuentre bajo alguna de las situaciones contempladas que dan lugar a la estabilidad laboral reforzada, sin la autorización del juez o del inspector del trabajo, según corresponda.

2

Cuando el trabajador alegue haber sido despedido por un motivo discriminatorio, incluyendo aquellos casos de naturaleza sindical; y el empleador no logre probar que ello obedeció a razones objetivas y no discriminatorias, caso en el cual el trabajador podrá elegir entre el reintegro o el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

3

Cuando se incumpla el procedimiento disciplinario para terminar un contrato de trabajo con justa causa, o cualquier error procedimental en el mismo.

4

Por despidos realizados por contratistas o subcontratistas en casos donde el contratista incumpla con sus obligaciones o ha actuado sin libertad ni autonomía, debiéndose dar el reintegro en la empresa contratante.

5

Ante cualquier hipótesis de incumplimiento en el marco de una contratación entre una empresa usuaria y una empresa de servicios temporales, presentándose el reintegro a la empresa usuaria en caso de que se presenten despidos por parte de la empresa de servicios temporales.

Para una mayor comprensión del impacto que tendría el aumento del plazo de prescripción en el costo del reintegro laboral bajo la actual propuesta de reforma laboral, se ha estimado el valor de los salarios dejados de percibir por el empleado entre la terminación de contrato y el reintegro, considerando diferentes niveles salariales representados en la siguiente Tabla:

Tabla 4. Valor estimado del reintegro, cuando se demanda al quinto año y se adiciona la mora judicial (44,5 meses)

SMMLMVs	Valor Salario	Valor prestaciones sociales y vacaciones (57%)	Valor del reintegro
1	\$ 1,300,000,00	\$ 741,000,00	\$ 213,284,500,00
2	\$ 2,600,000,00	\$ 1,482,000,00	\$ 426,569,000,00
3	\$ 3,900,000,00	\$ 2,223,000,00	\$ 639,853,500,00
4	\$ 5,200,000,00	\$ 2,964,000,00	\$ 853,138,000,00
5	\$ 6,500,000,00	\$ 3,705,000,00	\$ 1,066,422,500,00
6	\$ 7,800,000,00	\$ 4,446,000,00	\$ 1,279,707,000,00
7	\$ 9,100,000,00	\$ 5,187,000,00	\$ 1,492,991,500,00
8	\$ 10,400,000,00	\$ 5,928,000,00	\$ 1,706,276,000,00
9	\$ 11,700,000,00	\$ 6,669,000,00	\$ 1,919,560,500,00
10	\$ 13,000,000,00	\$ 7,410,000,00	\$ 2,132,845,000,00

Es importante resaltar que el estado actual de la normativa establece un máximo de 3 años para demandar, mientras que la reforma extiende este plazo a 5 años, prorrogables por otros 5. En el escenario en que la demanda se presente al quinto año, el costo del reintegro aumentaría en más de un 30%, en razón, no de que se modifique el valor del reintegro, sino de la ampliación del término de prescripción.

Hay que llamar la atención sobre el impacto significativo de este aumento del costo del reintegro, que se convierte en la regla general en múltiples supuestos contemplados en la reforma laboral.

Contrato de aprendizaje (arts. 24, 25 y 26)



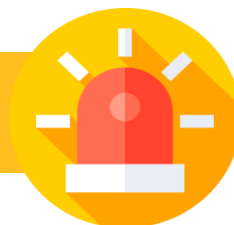
Calificar el contrato de aprendizaje como un contrato de trabajo significa que se extienden todos los beneficios legales y extralegales de la empresa, de naturaleza estrictamente laboral, al aprendiz, durante las fases lectiva y práctica.



La reforma aumenta en un 100% el valor de la monetización para todas las empresas, incluyendo las PYMES.

La fórmula para calcular la cantidad de aprendices para las empresas grandes con la reforma cambiaría duplicando el número de aprendices por cantidad de empleados. Teniendo en cuenta esto último, la monetización podría aumentar un 300% en el caso de las empresas grandes con respecto a la normativa actual.





Ampliación de la responsabilidad solidaria: la reforma establece un régimen de responsabilidad solidaria entre contratante y contratista, incluso si este desarrolla actividades que son ajenas o extrañas a la actividad económica de la empresa beneficiaria del servicio. La responsabilidad solidaria se justifica, como existe actualmente, para servicios conexos o complementarios a la actividad económica del contratante, respecto de los cuales este tiene mayor capacidad de control.



Dificultades en la materialización de sanciones: la propuesta de sancionar a contratantes por despidos de contratistas presenta dificultades prácticas, especialmente en casos donde los contratistas prestan servicios a múltiples empresas de diferentes sectores y ubicaciones geográficas.



Sanciones desproporcionadas y responsabilidad objetiva para el contratante: la reforma propone un régimen de responsabilidad objetiva para los contratantes en casos de despidos efectuados por contratistas que carezcan de libertad y autonomía. Se hace responsable a los contratantes, incluso si no participaron en la decisión de terminación contractual. En estos eventos, el contratante estaría obligado al reintegro del trabajador y a pagar una sanción adicional equivalente a un año de salario.

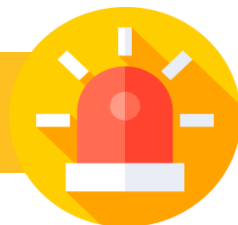


Problemas con la acreditación de autonomía del contratista: la exigencia de que los contratistas acrediten su autonomía y libertad empresarial puede ser problemática, especialmente cuando la norma requiere comprobar la existencia de una organización empresarial especializada en un único servicio o producto contratado, ignorando la complejidad de los centros de servicios que suelen ofrecer múltiples productos.



Impacto en la tercerización: la regulación propuesta desincentiva la tercerización al convertirla en una práctica jurídicamente riesgosa y costosa, lo cual podría afectar negativamente a las MiPymes que dependen de esta modalidad para prestar servicios a otras empresas.

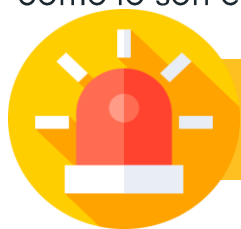
Prescripción (art. 49)



Incrementar el término de prescripción aumenta la conflictividad laboral, genera inseguridad jurídica y crea un incentivo negativo para dilatar la reclamación de derechos laborales en el momento en que se causan. Esto se agrava cuando se define que el término comienza a contar no desde la consolidación de cada derecho, sino desde la terminación del contrato de trabajo.

Con la reforma, las reclamaciones judiciales podrían presentarse, incluso, 10 años después de la terminación del contrato de trabajo, para reclamar, por ejemplo, derechos laborales configurados hace más de 30 años al inicio de la relación laboral.

Este tema es especialmente sensible frente a otros aspectos que modifica la reforma, como lo son el reintegro y la sanción moratoria.



Aumento de la licencia de paternidad (art. 53)

El Ministerio de Hacienda informó que el costo fiscal del incremento de la licencia de paternidad por cada semana adicional sería de 60.000 millones de pesos. Por tratarse de diez semanas adicionales de licencia de paternidad, el costo fiscal se elevaría a 600.000 millones de pesos ¹

Colombia recientemente aprobó, mediante la Ley 2114 de 2021, aprobó un incremento de la licencia de paternidad a 2 semanas y se creó la licencia parental compartida, quedando como uno de los países más avanzados en la región frente a este tema, como se muestra en la tabla 5.

Tabla 5. Comparativo de licencia de paternidad en diferentes países

País	Licencia de paternidad
Colombia (reforma)	84 días
Ecuador	15 días
Colombia (hoy)	14 días
Perú	10 días
México	5 días
Brasil	5 días
Chile	5 días
Argentina	2 días

Fuente: CESLA, con base en la legislación laboral de cada país.

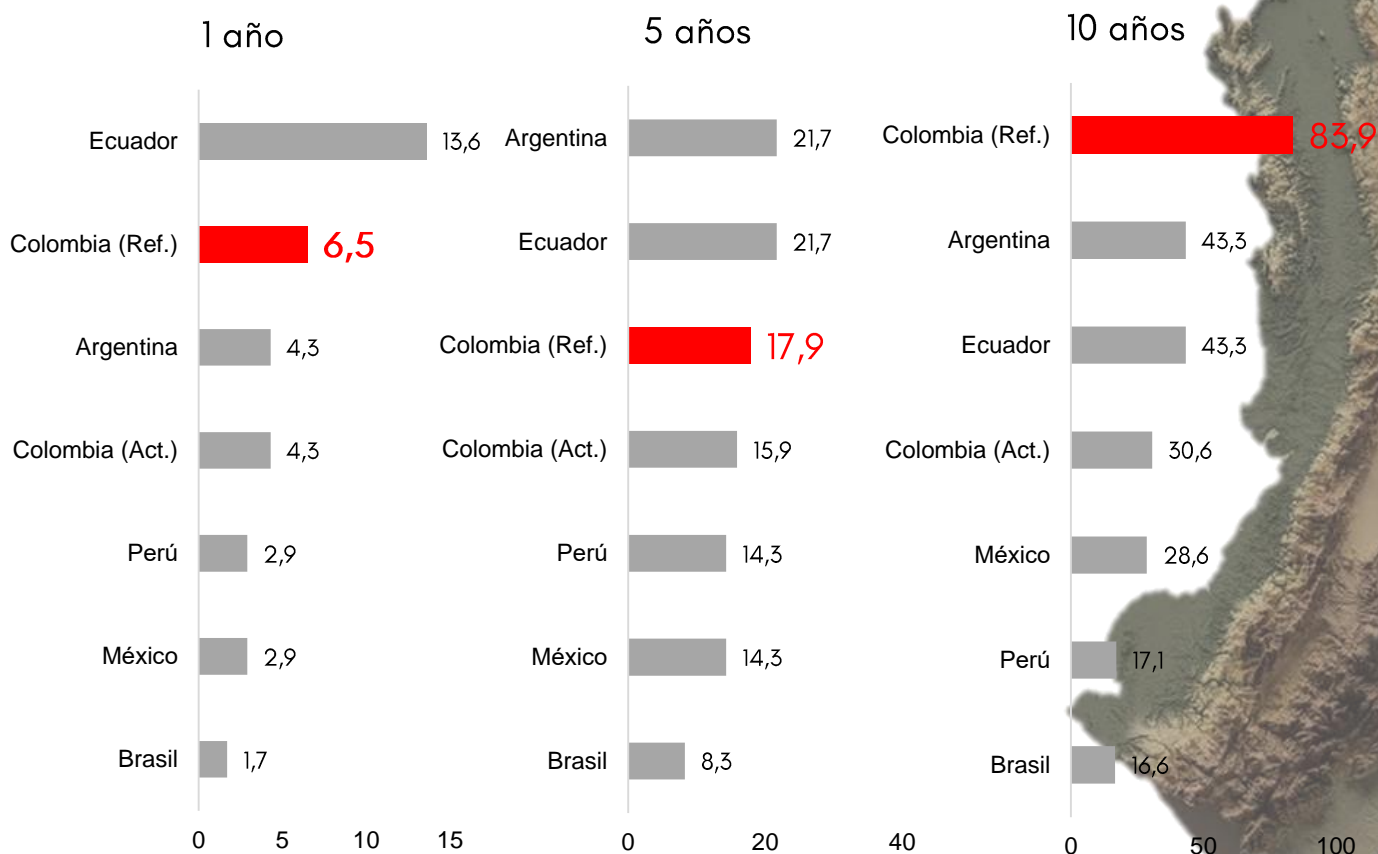
1. Respuesta del Viceministerio General del Ministerio de Hacienda y Crédito Público ante la Proposición 11 de 2023 de la Cámara de Representantes.

¿Dónde se ubicaría Colombia en caso de ser aprobada la reforma laboral?

Competitividad actual Variable	Puesto				
	Colombia	Argentina	México	Perú	Brasil
Competitividad Global	58	63	56	55	60
Desempleo Juvenil	46	54	12	21	57
Tasa impositiva de seguridad social del empleador	46	44	64	19	59
Tasa impositiva de seguridad social del empleado	31	53	10	43	48
Regulación Laboral	56	64	53	52	62
Legislación de Desempleo	46	64	44	50	57
Costo por Indemnización	51	55	54	41	38
Productividad	57	55	47	61	63
Productividad laboral	56	58	19	55	61
Costos laborales	37	-	20	22	1
Atracción y Retención del Talento	58	64	60	62	40

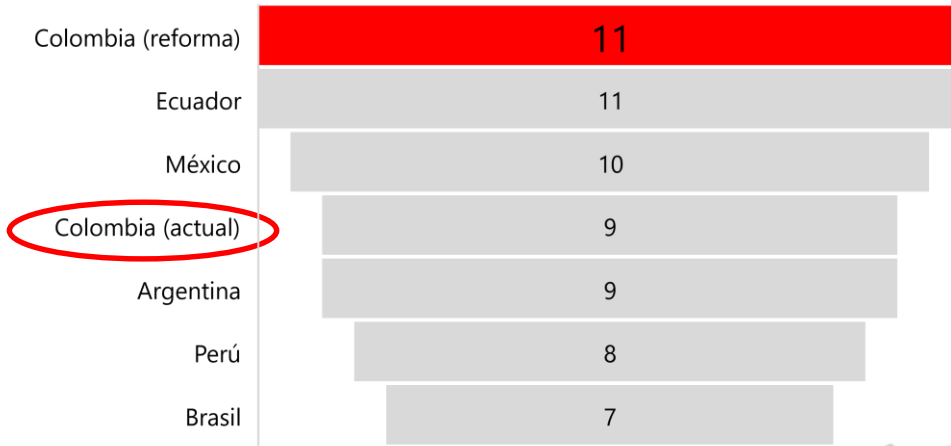
Fuente: IMD

Monto de indemnizaciones por despido injustificado



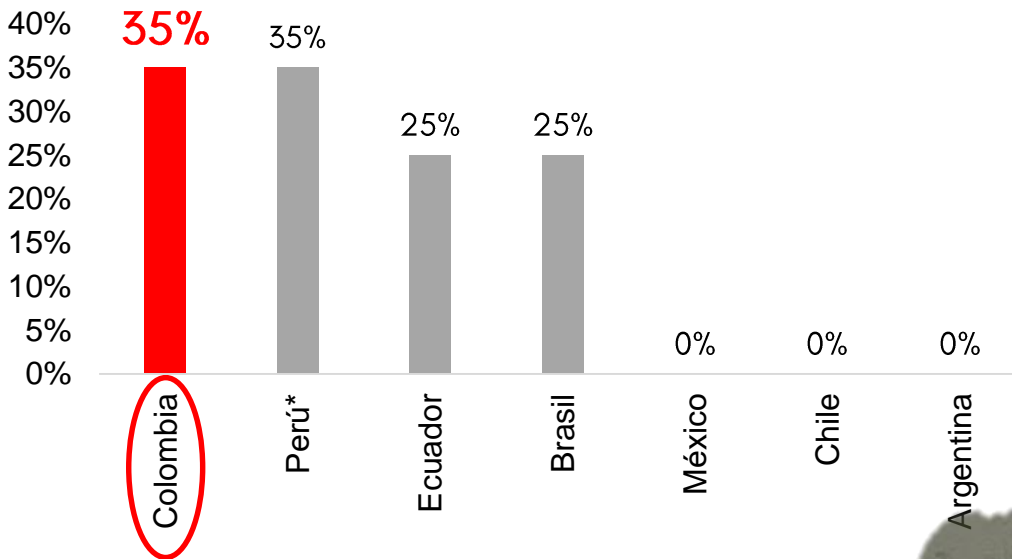
Fuente: Lopez & Asociados y Cálculos propios. (Se calcula por lo equivalente a salario en semanas)

Extensión de horario de trabajo nocturno (en horas)



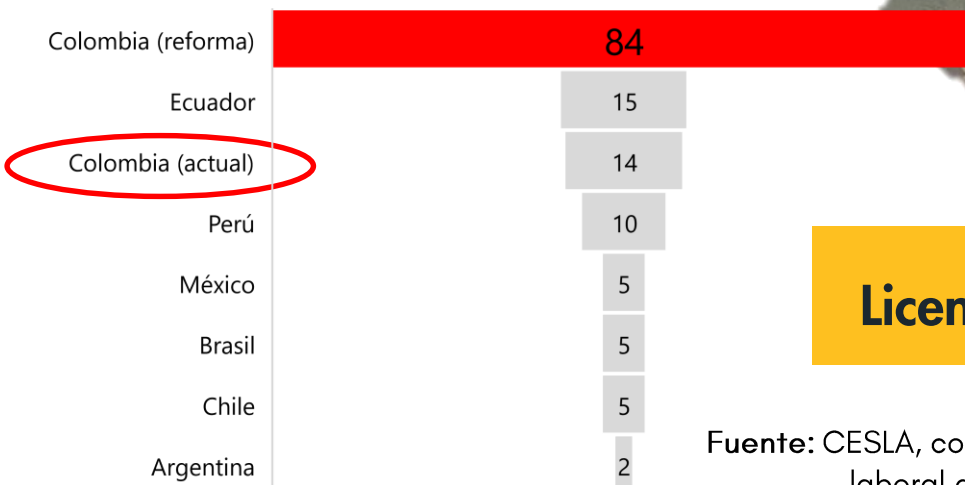
Fuente: CESLA, con base en la legislación laboral de cada país.

Recargo nocturno



Fuente: CESLA, con base en la legislación laboral de cada país. * Como ya se indicó anteriormente, si bien Perú también establece un recargo del 35%, allí únicamente tienen derecho a dicho recargo los trabajadores que devenguen la remuneración mínima.

Días de licencia de paternidad

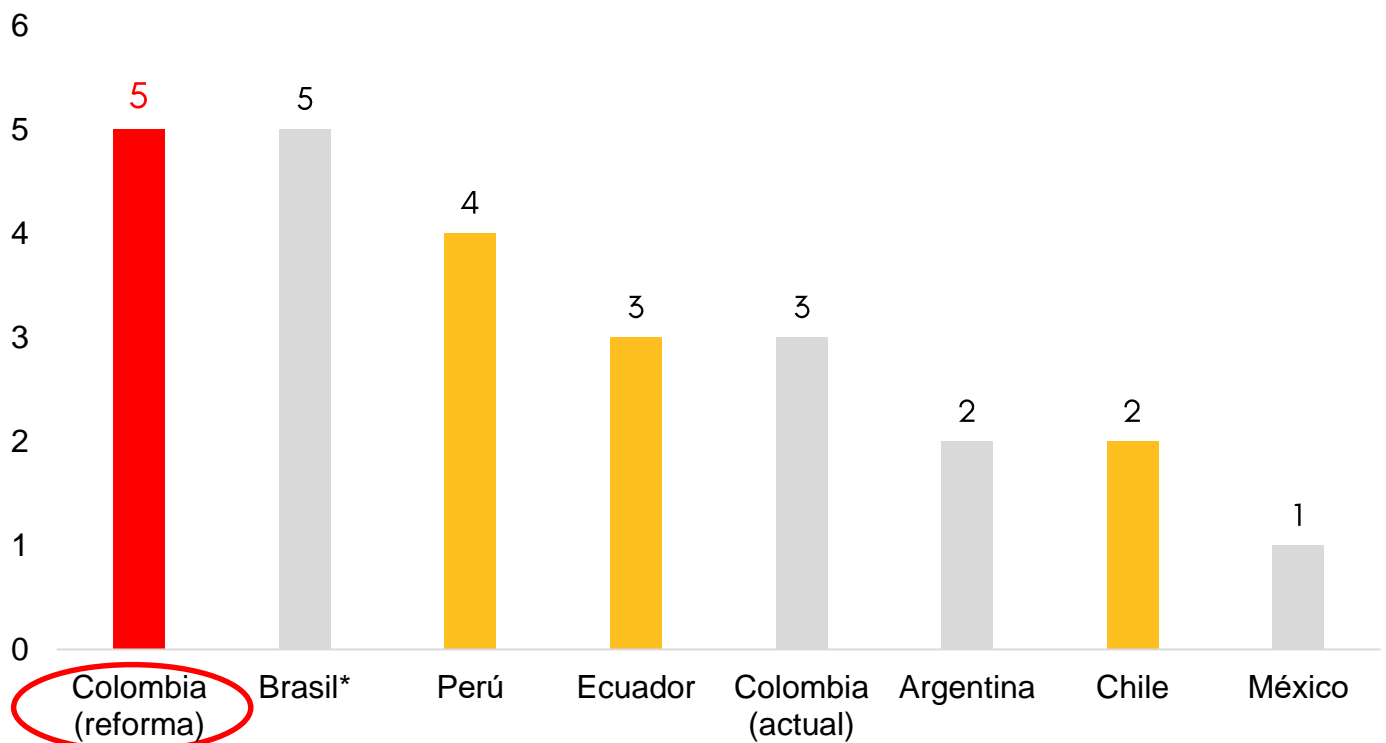


Licencia de paternidad

Fuente: CESLA, con base en la legislación laboral de cada país.

Prescripción

Prescripción de acciones sobre derechos laborales (en años)



- Se cuenta la prescripción a partir de la terminación del contrato (propuesto en la reforma).
- Se cuenta la prescripción a partir del surgimiento del derecho (como es actualmente).

*Brasil: 5 años para los trabajadores urbanos y rurales, hasta el límite de 2 años después de la extinción del contrato de trabajo.

Fuente: CESLA, con base en la legislación laboral de cada país.

En síntesis...

La reforma hace más conflictivas y jurídicamente riesgosas las relaciones laborales y, además, aumenta costos en materia de:

- Contrato de aprendizaje.
- Terminación del contrato de trabajo.
- Sanción moratoria.
- Reintegro.
- Jornada laboral (horario nocturno, dominicales y festivos).

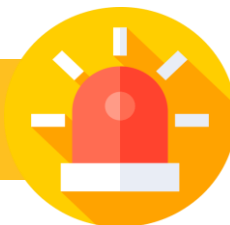
COLECTIVO

DERECHO DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL

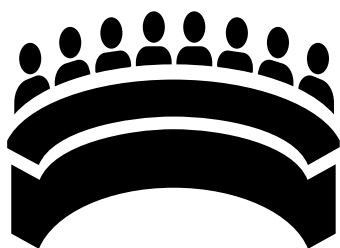


La reforma introduce cambios estructurales sobre los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y huelga. Estos cambios deberían tramitarse a través de una **ley estatutaria**. Sobre el derecho de asociación, se amplían sus alcances, al igual que las conductas antisindicales consideradas delito. Además, se implementa un procedimiento sumario para proteger los derechos sindicales.

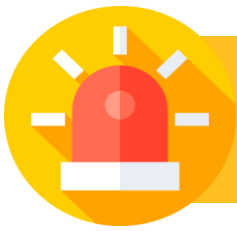
Alcance del derecho de asociación (art. 68)



El artículo 66 del proyecto de reforma laboral amplía el derecho de asociación y los beneficios convencionales a todas las personas trabajadoras del país, mientras que el artículo 68 permite cualquier forma de asociación sindical, sin condiciones.

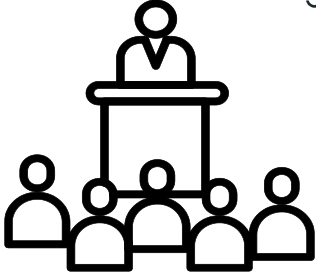


Actualmente, la proliferación de sindicatos, impulsada por la multifiliación sindical, y el elevado número de trabajadores amparados por fueros sindicales, distorsionan el propósito del derecho de sindicalización. Aunque históricamente se ha observado un aumento en el número de sindicatos, esto no se ha traducido en un crecimiento proporcional de la sindicalización efectiva. Esta situación ha generado, por un lado, un desgaste en las relaciones laborales colectivas, y por otro, la representatividad sindical se ha visto diluida, ya que la participación y actividad sindical se ven limitadas.



Garantías sindicales, conductas antisindicales y sanciones (art. 67)

El artículo 67 del texto de reforma laboral introduce cambios en el régimen de garantías sindicales y sanciones:



Se establecen 8 garantías mínimas para el ejercicio de la libertad sindical por parte del empleador, con la presunción de que cualquier despido de un trabajador sindicalizado es discriminatorio, lo que limita los despidos sin justa causa. Se incluye una lista de 14 conductas antisindicales que pueden resultar en sanciones.

Estas modificaciones plantean preocupaciones sobre:



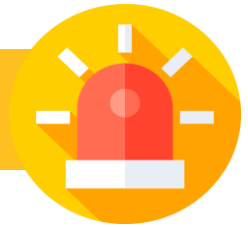
La posibilidad de permisos sindicales ilimitados sin necesidad de concertación previa con el empleador.

El acceso de las organizaciones sindicales a lugares de trabajo para el desempeño de sus funciones, sin mayores limitaciones o restricciones.

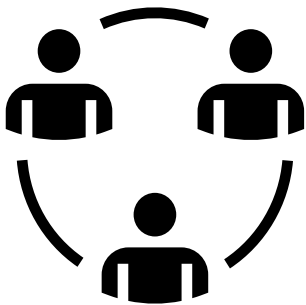


El incumplimiento de las 8 garantías o incurrir en cualquiera de las 14 conductas puede ser considerado un delito sancionable con cárcel (artículo 200 del Código Penal). La ampliación del ámbito sancionatorio del derecho penal en relación con las violaciones a la libertad sindical, colocando a Colombia entre los pocos países que contemplan como delito general las conductas antisindicales, con implicaciones de hasta dos años de pena privativa de la libertad. Comparativamente, otros países implementan medidas administrativas y multas en lugar de sanciones penales.

Fueros sindicales (art. 75)



El artículo 75 de la propuesta establece fueros para directivas y subdirectivas sindicales, privilegiando, sobre todo, a los sindicatos de industria. Los fueros se calcularían, sin restricciones territoriales, a partir del número de trabajadores afiliados.



La reforma propuesta permite un número indefinido de fueros sindicales, aumentando exponencialmente la cantidad de fueros debido a la creación de subdirectivas y comités por cada empresa con presencia sindical. Actualmente se restringe por circunscripción territorial (municipio). Esta medida podría ser desproporcionada, especialmente considerando otras restricciones establecidas en el proyecto para las terminaciones de contratos laborales.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA



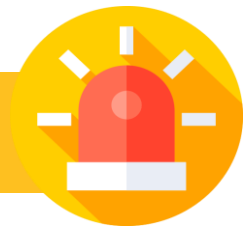
Negociación por niveles o rama de actividad (art. 78)

La reforma favorece la negociación de segundo nivel sobre la negociación a nivel de empresa, ignorando la diversidad y particularidades de cada contexto empresarial. Esto podría limitar la autonomía de la voluntad, la libre competencia y la libertad de empresa al imponer obligaciones uniformes independientemente del tamaño o la capacidad de las empresas. Además, al facultar al Ministerio de Trabajo para regular aspectos clave de la negociación colectiva, se desatiende el principio de reserva de ley.

En conclusión, la propuesta adopta un enfoque unificado de la negociación colectiva en segundo nivel, limitando su evolución de acuerdo con las necesidades cambiantes de los actores empresariales y sindicales. A diferencia de otros países, como ocurre por ejemplo en España, la reforma no permite el "descuelgue" o inaplicación del convenio sectorial bajo razones justificadas.



Pactos Colectivos (art.80)



La prohibición de los pactos colectivos y acuerdos plurisubjetivos con trabajadores no sindicalizados desconoce la libertad de negociación colectiva y los principios de igualdad. Esta medida podría constituir un obstáculo para el desarrollo armonioso de las relaciones laborales en el país. Los pactos colectivos y otros tipos de acuerdos, al operar de manera flexible, han demostrado ser mecanismos eficaces para mejorar las condiciones de los trabajadores.

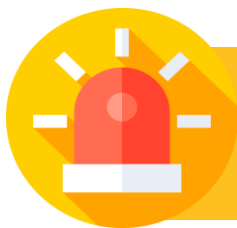
La Asamblea Nacional Constituyente y la Jurisprudencia de la Corte Constitucional respaldan un enfoque amplio y garantista en la interpretación del derecho a la negociación colectiva, que comprende no solo a los trabajadores sindicalizados sino, también, a todos los trabajadores. Tanto la redacción del artículo 55 de la Constitución como el debate en la Asamblea Constituyente reflejan la intención inequívoca de garantizar a todos los trabajadores y empleadores el derecho a celebrar pactos colectivos para regular las relaciones laborales, sin limitarse a las organizaciones sindicales.



El reconocimiento de los pactos colectivos se basa en el respeto al derecho de negociación de los trabajadores no sindicalizados. La jurisprudencia de la Corte Constitucional, desde la Sentencia C-161 de 2000 y la Sentencia C-1234 de 2008, de forma reiterada, coherente y consistente, ha respaldado esta concepción amplia de la negociación colectiva, otorgando protección constitucional a los pactos colectivos.

Actualmente, el ordenamiento jurídico cuenta, con múltiples cortafuegos o controles para prevenir prácticas abusivas de los pactos colectivos. Primero, la Circular 078 de 2002 del Ministerio de Trabajo establece requisitos relacionados con los procedimientos y garantías democráticas para que los pactos colectivos se adopten con apego al marco legal vigente. Segundo, cuando un sindicato representa al menos un tercio de los trabajadores de una empresa, la convención colectiva prevalece de manera exclusiva. Tercero, el artículo 200 del Código Penal establece como delito cuando un empleador, a través de un pacto colectivo, ofrece beneficios superiores en comparación con los definidos en una convención colectiva.

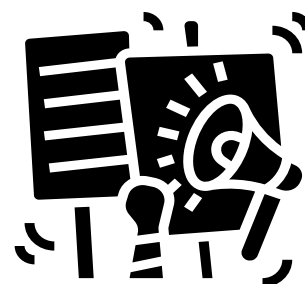
“ La restricción que pretende introducir la reforma, al extenderse a los acuerdos plurisubjetivos, podría interpretarse como una prohibición de los planes de beneficios o estatutos de prestaciones extralegales. Esto limita las posibilidades con las que actualmente cuenta el empleador para mejorar las condiciones de sus trabajadores. ”



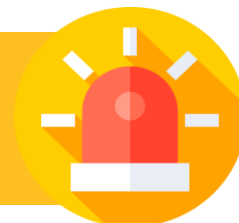
Huelga y modalidades de huelga (arts. 82 y 88):

La reforma laboral propuesta autoriza todo tipo de huelgas, incluidas las parciales y con fines políticos, sin limitaciones. Además, permite huelgas indefinidas sin seguir reglas ni procedimientos democráticos. Para las huelgas contractuales, se autoriza la opción indefinida con la participación de solo el 8,7% de los trabajadores de una empresa, eliminando la posibilidad de sancionar a quienes promuevan huelgas ilegales. Las huelgas diferentes a las contractuales no se someten a ningún tipo de requisito.

Esto contradice las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, que considera que las huelgas puramente políticas no son compatibles con la libertad sindical. La reforma también ignora la variedad de tipos de huelga reguladas actualmente en Colombia, lo que podría aumentar la conflictividad colectiva en el país.



Requisitos de la huelga contractual (arts. 84 y 85):



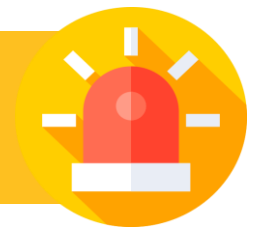
La reforma laboral plantea la eliminación de requisitos clave para el ejercicio de la huelga, como la duración máxima, el límite temporal del preaviso y las garantías democráticas, lo cual genera preocupación. El CLS reconoce la importancia de estos requisitos para el derecho a la huelga, así como el acceso de la dirección empresarial a las instalaciones y la libertad de trabajo de los no huelguistas.

La reforma desregula el derecho de huelga y desconoce los principios democráticos y constitucionales al eliminar los procedimientos mínimos, lo que podría afectar a la mayoría de los trabajadores y a la sociedad en general.

En contra de lo concluido respecto de Colombia por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT en su Informe de 2024 (p. 212), la reforma permite que la huelga afecte la libertad de trabajo de los no huelguistas que desean trabajar.



La huelga en servicios públicos esenciales (art. 83):



La Corte Constitucional, en Sentencia C-134 de 2023, reconoce que la huelga puede ser prohibida en algunos servicios esenciales. De esta manera, “cuando cualquier clase de interrupción acarree graves consecuencias para la vida, la salud o la seguridad, puede que no se admita en absoluto el derecho de huelga” (Sentencia C-134 de 2023). Lo anterior, por cuanto el ejercicio del derecho de huelga puede afectar otros derechos fundamentales.

Además, las sentencias C-134 de 2023 de la Corte Constitucional y SL2256-2023 de la Corte Suprema de Justicia han reiterado que la regulación del derecho de huelga en servicios esenciales, incluyendo qué servicios se consideran esenciales, es competencia exclusiva del Legislador.

Esta jurisprudencia, en consonancia con los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT, establece, también, que es competencia exclusiva del Legislador, y no de un órgano administrativo, regular la prestación de los servicios mínimos. La jurisprudencia, igualmente, prohíbe las huelgas indefinidas en los servicios esenciales, incluso bajo un régimen de servicios mínimos.

Finalmente, la remisión a los órganos de control de la OIT para definir qué servicios son esenciales, como propone la reforma, plantea interrogantes sobre la autonomía nacional en esta materia. El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha reconocido que cada país tiene la facultad de establecer restricciones y prohibiciones sobre el derecho de huelga, según sus condiciones nacionales. Por lo tanto, la remisión a la OIT podría interpretarse como una forma de no regulación.

La reforma: (i.) no establece una lista de servicios esenciales, (ii.) permite huelgas exclusivamente políticas; (iii.) autoriza huelgas indefinidas; (iv.) facilita la intervención indebida de las autoridades administrativas; (v.) desregula los procedimientos y condiciones para el ejercicio del derecho de huelga. En conclusión, la reforma se aparta de la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, al tiempo que elude el deber constitucional de regular el derecho de huelga y los servicios esenciales. En varios puntos, también, la reforma contradice los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT.



3. Top 10 de mitos y realidades



Mito

1

La legislación laboral en Colombia se ha construido sistemáticamente con un sesgo pro empleador, por lo que la reforma laboral solo busca devolver los derechos eliminados en las leyes 50 de 1990 y 789 de 2002, las cuales no tuvieron ningún efecto positivo en el mercado laboral.

Realidad

El Proyecto de Reforma Laboral apuesta por hacer difíciles, riesgosas y costosas las terminaciones de los contratos de trabajo, con o sin justa causa; a través de: (i) la creación de más fueros sindicales, (ii) la ampliación del catálogo de despidos discriminatorios, (iii) el encarecimiento de las indemnizaciones por despido, (iv) la generalización del reintegro sin solución de continuidad como sanción, (iv) la exigencia de procedimientos disciplinarios para despidos con justa causa, so pena de reintegro. Esto le resta competitividad al país, torna más conflictivas las relaciones de trabajo y conduce, a larga, a la desprotección en materia de empleo.

Los indicadores en materia de empleo tuvieron comportamientos positivos con una caída del desempleo entre los años 2002 y 2007, inmediatamente después de la Ley 789 de 2002 y previo a la crisis financiera global, pasando de 15,6% a 11,3%.

Estudios como el de Castaño, et al. (2004), Echeverry y Santamaria (2004) y Gaviria (2004) o Núñez (2004) evaluaron el impacto que tuvo la reforma laboral de 2002 en el mercado laboral. Entre sus conclusiones están: (i) mejor calidad en el empleo, (ii) incremento en la estabilidad en el empleo, (iii) crecimiento del salario real por mes y por hora, (iv) reducción del subempleo y (v) mayor ocupación, aunque posiblemente "no en el número esperado".

Mitos en Derecho Laboral Individual

Mito

2

Las modificaciones normativas al régimen laboral no tienen efecto alguno en las políticas económicas, particularmente en las políticas de generación y conservación de empleos formales. De este modo, se sugiere, de forma equivocada, que no es posible generar ni destruir puestos de trabajo formales a partir de cambios en el ámbito regulatorio; por lo que no es necesario evaluar el impacto de las transformaciones normativas en los ámbitos económico y social.

3

Son las transformaciones normativas, y no las realidades sociales y económicas, las que permiten garantizar, efectivamente, condiciones de trabajo digno y decente.

Realidad

La reforma no solo hace más costosas las relaciones laborales, sino que también busca hacerlas más conflictivas.

Los cambios regulatorios sí tienen un impacto directo en las políticas de empleo. La reforma tributaria de 2012 al rebajar costos extrasalariales a los empleadores en 13,5% (3% ICBF, 2% SENA y 8,5% salud) creó entre 200 y 600 mil empleos formales en el corto y largo plazo, respectivamente (Medina & Morales, 2017).

La ponencia del proyecto de reforma no responde ni genera soluciones a los retos y problemas estructurales del entorno laboral colombiano. Frente a la relación de trabajo, la reforma no apunta a dar solución sobre: (i.) las altas tasas de **desempleo**; (ii.) una **informalidad** que representa la mayor parte de la población ocupada; (iii.) una baja cobertura del sistema de **protección social**; (iv.) la discordancia entre las normas y políticas públicas con la generación de empleo formal; (v.) diferentes **rigideces** y/o fricciones entre oferta y demanda laboral; y (vi.) un estancamiento en los niveles de **productividad**, entre otros.



Mito

4

Las bajas de sindicalización y negociación colectiva en Colombia responden a políticas regulatorias.



Realidad

La tasa de sindicalización en Colombia obedece a diversos factores estructurales del mercado laboral, como la informalidad.

No hay una única cifra y base de medición respecto a la tasa de sindicalización. Si tomamos las diferentes fuentes de información, como por ejemplo el Censo Nacional Sindical, la Escuela Nacional Sindical, el DANE y la OIT; y calculamos la tasa respecto de tres universos poblacionales distintos, esto es, ocupados totales, ocupados asalariados y asalariados formales, encontramos que la tasa de sindicalización en Colombia varía en un rango entre el 3,6% y el 17,9%.

La informalidad en Colombia se encuentra cerca del 60%. Para lograr un entorno laboral adecuado para la sindicalización se debe promover un tejido empresarial sólido y favorable al empleo formal.

La multifiliación sindical ha generado un escenario donde aumenta el número de organizaciones sindicales, pero la actividad sindical y la afiliación sindical no incrementan. Esta realidad sugiere que el país se caracteriza por un alto número de sindicatos constituidos, que en la práctica no se traduce necesariamente en una participación sindical activa.

Mitos en Derecho Laboral Colectivo



Mito

5

La legislación colombiana en materia de derechos colectivos requiere ser reformada porque es incompatible con los estándares internacionales y, particularmente, con los convenios de la OIT ratificados por Colombia.



Realidad

Colombia cuenta con un marco regulatorio robusto ajustado a las normas internacionales y a sus propias circunstancias nacionales. Ello es así por cuanto algunos convenios de la OIT se han integrado al bloque de constitucionalidad como parámetro de control constitucional. De este modo, es competencia de la Corte Constitucional velar por la armonía y compatibilidad entre la legislación interna y los estándares internacionales.

6

Los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical (CLS) y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT son obligatorios para el Legislador.

Solo son obligatorias las recomendaciones emitidas por el CLS, aprobadas por el Consejo de Administración de la OIT, cuando analiza casos referidos a Colombia. Incluso en estos eventos, el Estado conserva un amplio margen de apreciación para la implementación de las recomendaciones del CLS (Corte Const., Sentencia SU-555 de 2014).

Las observaciones de la CEACR, si bien pueden guiar la actuación de los estados, no son vinculantes, como lo reconoce la propia CEACR en sus informes de 2013, 2014 y 2019.

En ningún caso, estos pronunciamientos constituyen parámetros de control constitucional.

7

La OIT ha recomendado a Colombia prohibir los pactos colectivos.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones exhortó a Colombia a prohibir la figura de los pactos colectivos que se utilizan con fines antisindicales y solo para aquellas empresas que tengan presencia de organizaciones sindicales.

Mitos en Derecho Laboral Colectivo



Mito

8

La OIT prohíbe la negociación entre empleadores y grupos de trabajadores no sindicalizados.



Realidad

El Comité de Libertad Sindical ha recomendado que las organizaciones sindicales minoritarias y los trabajadores no sindicalizados pueden negociar directamente con los empleadores (ej. pactos colectivos), siempre y cuando, no se utilicen dichos acuerdos para menoscabar los derechos de los trabajadores sindicalizados (OIT, 2018, párrafo 1347).

9


El CLS recomienda que debe ser obligatoria la negociación por rama.

El CLS en sus recomendaciones (párrafo 1404- 1412) ha recalcado que la determinación del nivel de negociación debería depender de la voluntad de las partes, empleadores y trabajadores. Asimismo, no debería ser impuesta por la legislación, la jurisprudencia o una autoridad administrativa.

10

La regulación sobre huelga solo desarrolla las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT.

- No existe ninguna norma internacional de la OIT que regule la huelga.
- El CLS en sus recomendaciones ha determinado que las huelgas de carácter puramente político no son compatibles con la libertad sindical.
- Contrario a lo que ha planteado el CLS y la CEACR (Informe de 2024) para el caso de Colombia, la reforma permite que se afecte la libertad de trabajo de los no huelguistas.
- Los órganos de control de la OIT han señalado que, ante diferencias en el entendimiento de los servicios mínimos en los servicios esenciales, no debe ser una autoridad administrativa la que resuelva el diferendo.



4. ¿Qué propone la ANDI?

Como se ha resaltado a lo largo de este documento, la Ponencia mayoritaria presentada para primer debate de la reforma laboral no responde a las necesidades del contexto colombiano, principalmente en lo relativo a la reducción del desempleo, la generación de empleo formal, la ampliación de la cobertura del sistema de protección social, la discordancia entre las normas y políticas públicas con la generación de empleo formal, las rigideces entre oferta y demanda laboral y los bajos niveles de productividad.

En este sentido, para atender estos requerimientos, las acciones sobre el mercado y los marcos regulatorios deberían enfocarse en:

Medidas para facilitar la incorporación al mercado laboral y el cumplimiento de la legislación laboral



Implementar un sistema de afiliación transaccional y una ventanilla única para trámites laborales con el propósito de gestionar la seguridad social y los derechos laborales de trabajadores independientes y dependientes en tiempo real.



Establecer la posibilidad de realizar el pago mensual del auxilio de cesantías.

Fortalecimiento del empleo formal



Implementar un programa de racionalización de trámites a través de la revisión y simplificación de los requisitos relativos a la creación de empresas y el cumplimiento de requisitos legales para el ejercicio de las actividades productivas.



Generar incentivos fiscales para las empresas que generen empleo formal y, de igual manera, ofrezca beneficios a los trabajadores cuando las utilidades de las empresas así lo permitan.



Establecer apoyos para aquellos empleadores que demuestren una disminución de sus ingresos en el promedio semestral, con la finalidad de mantener los puestos de trabajo formales o crear nuevos puestos de trabajo.

Formación



Identificar periódicamente las brechas de talento humano para de esta forma crear o ajustar los programas de formación ofrecidos por instituciones educativas de alta calidad y atender las necesidades del mercado laboral.

Protección al cesante



Fomentar la empleabilidad y la formalización a través de la protección al trabajador que temporalmente ha perdido su empleo.



Establecer una protección a través de la continuación de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, y por medio de transferencias económicas por un tiempo determinado, a trabajadores dependientes cesantes con aportes a Cajas de Compensación Familiar, trabajadores independientes sin ingresos, trabajadores informales, desempleados registrados técnicamente y en búsqueda activa de empleo, sujeto a que los beneficiarios se inscriban en servicios de empleo autorizados, en programas de formación para el trabajo o comiencen la validación de competencias laborales.

Modernización del trabajo a distancia



Simplificar y unificar las normas existentes en materia de trabajo a distancia, sin crear obligaciones rígidas ni introducir nuevos costos.



Garantizar la protección y cobertura de la laboral contratada en el lugar o lugares donde se encuentre el trabajador.



Permitir la flexibilidad en la organización y tiempos de trabajo.

Estabilidad laboral reforzada



Acoger una definición para los trabajadores amparados por estabilidad laboral reforzada que sea coherente con la reciente jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en materia de discapacidad.



Establecer que el despido con justa causa y la terminación del contrato por razones objetivas no se consideran discriminatorios y por ello no requieren autorización del inspector de trabajo.



Crear un procedimiento de autorización para los casos de desvinculación de un trabajador cuya situación de discapacidad resulta incompatible, de forma insuperable, con el cargo que desempeña y con otros cargos de la empresa.



Crear un procedimiento para la reubicación de trabajadores amparados por el fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud. Este procedimiento no debería castigar al empleador que, a pesar de realizar ajustes razonables, se ve en la imposibilidad de garantizar la reincorporación laboral.

Flexibilización de la jornada de trabajo



Permitir que la jornada ordinaria puede ser distribuida en 4 días a la semana con una jornada máxima de 12 horas, sin que esta ampliación constituya trabajo suplementario.

Eliminación o sustitución de trámites

Reducir los trámites existentes en materia de las relaciones laborales y que dificultan su adecuada gestión y organización, tales como:



El permiso para laborar horas extras.



El registro de teletrabajadores.



El registro de la vinculación de trabajadores extranjeros.

Derecho Colectivo

Reserva de ley estatutaria:

Se propone un marco normativo que establece un nuevo régimen estructural, integral y completo de los derechos fundamentales de asociación sindical, negociación colectiva y huelga. Incluye disposiciones sobre la afiliación sindical, la estructura interna de los sindicatos, la negociación colectiva y los tipos de huelga permitidos, entre otros aspectos relevantes. Dado que este tipo de propuesta impacta el núcleo esencial de ciertos derechos fundamentales, la Corte Constitucional ha determinado que este tipo de propuestas regulatorias, para su trámite, requieren de una ley estatutaria.



Por lo tanto, la ANDI considera necesario que el capítulo de relaciones laborales colectivas sea tramitado mediante este tipo de ley para garantizar un debate democrático, amplio y profundo. De esta manera, se podrá asegurar una protección efectiva y adecuada de estos derechos fundamentales.

En este escenario, consideramos que deberían regularse, entre otros, los siguientes temas:

- Restricciones a las prácticas abusivas de multifiliación sindical.
- Unidad negocial, incluyendo el pliego y la etapa de arreglo directo.
- Derechos y deberes de las organizaciones de trabajadores.
- El alcance de la negociación sectorial, permitiendo el descuelgue o la inaplicación del convenio marco por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Referencias

- Arango, L. E., & Flórez, L. A. (2021). Regional labour informality in Colombia and a proposal for a differential minimum wage. *The Journal of Development Studies*, 57(6), 1016-1037.
- Arango, L. E., & Posada, C. E. (2006). La Tasa de Desempleo de Largo Plazo en Colombia (No. 388). Banco de la República de Colombia.
- Arango, L. E., Oscar Iván Ávila-Montealegre, L. B. M., Flórez, L. A., Gómez-Pineda, J. G., Grajales-Olarte, A., Guarín, A., ... & Leonardo Fabio Morales, J. J. (2022). Efectos macroeconómicos del salario mínimo en Colombia. *Revista ESPE-Ensayos sobre Política Económica*, (103), 1-117.
- Arrieta-Burgos, E., Sepúlveda, C., Hurtado, I., Restrepo, J. Jaramillo, T. (2023). Encuesta de Relaciones Laborales Colectivas EALI 2023. Centro de Estudios Sociales y Laborales de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI.
- Castaño Velez, E., López Castaño, H., & Rhenals Monterrosa, R. (2004). La reforma laboral de 2002 y sus impactos: in medio stat virtus.
- Echeverry, J.C. y M. Santamaría (2004), "The Political Economy of Labor Reform in Colombia", Paper prepared for the World Development Report 2005, World Bank, Washington D.C.
- GAMLA (2023). Estabilidad en el mercado laboral y análisis cuantitativo de algunos impactos del proyecto de ley de reforma laboral. Reporte del Mercado Laboral-No. 26.
- Gaviria, A. (2004). Ley 789 de 2002: ¿funcionó o no. Documentos CEDE, 3140.
- Mejía. L.F. (2023). Análisis y recomendaciones sobre las reformas pensional y laboral.
- Mondragón-Velez, C., Pena, X., & Wills, D. S. (2010). Labor Market Rigidities and Informality in Colombia. Documento CEDE, (2010-07).
- Morales, L. F., & Medina, C. (2017). Assessing the effect of payroll taxes on formal employment: The case of the 2012 tax reform in Colombia. *Economía*, 18(1), 75-124.
- Mukoyama, T. & Osotimehin, S. (2019). "Barriers to Reallocation and Economic Growth: The Effects of Firing Costs". *American Economic Journal: Macroeconomics*, 11 (4): 235-270.
- Núñez, J. (2004), "Éxitos y fracasos de la reforma laboral en Colombia", Documento CEDE 2005-43. Universidad de Los Andes.
- Tamayo, Jorge Andrés. 2008. "La tasa natural de desempleo en Colombia y sus determinantes", Borradores de Economía (491), Banco de la República.



ANDI

**MÁS
PAÍS**

CESLA

Centro de Estudios Sociales y Laborales

WWW.ANDI.COM.CO

MAYO 2024