

## NOVEDADES LABORALES

### REFORMA LABORAL – PROYECTO DE LEY 166 CÁMARA DE 2023

El proyecto de ley 166 cámara de 2023 acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 y el Proyecto de ley 256 de 2023 fue aprobado en primer debate:

Los principales puntos aprobados y de interés para el sector empresarial son los siguientes:

#### 1. Contrato a término Indefinido:

Se estableció que el contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras **subsistan las causas que le dieron origen**, tal y como se establece actualmente. Además, **estipula el preaviso de 30 días obligatorio para el trabajador**, con una sanción en caso de incumplimiento.

**Importante:** Se eliminó el aparte que establecía que el contrato de trabajo a término indefinido solo podía darse por terminado de acuerdo con las causales establecidas en el código Sustantivo del Trabajo.

#### 2. Contrato a término fijo o de obra o labor determinada:

Se establece el contrato de trabajo a término fijo **por un término no mayor a 4 años** y debe celebrarse por escrito.

Las prórrogas que se pacten no podrán superar el término máximo de 4 años.

**Importante:** Se eliminó la estipulación que indicaba que solo podría utilizarse el contrato a término fijo para atender necesidades temporales del empleador y se estipulaba un plazo máximo de 3 años.

#### 3. Contrato de trabajo por duración de obra o labor:

El texto aprobado indica que se podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

Esta modalidad de contrato **debe celebrarse por escrito e indicarse de forma detallada la obra o labor contratada que se requiere**.

#### 4. Debido proceso disciplinario laboral:

El artículo aprobado equipara el despido con justa causa al desarrollo de procesos disciplinarios para imponer sanciones. En este 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 el siguiente procedimiento:

- a) Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
- b) La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.
- c) El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan hechos o conductas del proceso.
- d) La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las
- e) pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta.
- f) El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.
- g) De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.
- h) La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

**Importante:** Se eliminó:

- La posibilidad de la impugnación de la decisión en efecto suspensivo
- Se flexibilizó el término para la realización del procedimiento, eliminando el término de 30 días hábiles.
- Se introduce la posibilidad de realizar el procedimiento de manera virtual
- Se eliminó la ineficacia del despido o la sanción como consecuencia jurídica que se deriva del incumplimiento del procedimiento

5. **Indemnización por despido injusto:** modificaron la tabla de indemnización así:  
 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

## Contratos a término indefinido

Tiempo de servicio no mayor de 1 año	45 días de salario
Más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5)	45 días de salario, <b>más 15 días adicionales</b> por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.
Cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10)	45 días de salario, <b>más 20 días adicionales</b> por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción
Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo	45 días de salario, <b>más 40 días adicionales</b> por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

### 6. Estabilidad laboral reforzada:

En el texto aprobado se eliminan las modificaciones propuestas sobre los fueros sindical y de salud.

En ese sentido, la reforma únicamente reitera la regulación del fuero de maternidad y eleva, a rango legal, el fuero de prepensionados, en los términos en que opera según la jurisprudencia.

**Importante:** Se suprime la regulación sobre aspectos procedimentales y contractuales relacionados con el fuero de salud.

### 7. Jornada laboral:

- Se modifica la jornada diurna de 6:00am a 7:00pm
- La jornada nocturna se establece de 7:00pm a 6:00am

**Importante:**

- 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:

- a) la obligación para el empleador de gestionar una jornada semestral para la familia
- b) Las dos horas semanales para actividades recreativas, culturales o de capacitación para empresas con más de 50 trabajadores.

## 8. Horas extras:

Se establece 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.

## 9. Recargos dominicales y festivos:

Se establece 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%.

## 10. Licencias:

Se adicionan a las obligaciones del empleador el conceder licencias para:

- a) Asistir a citas médicas programadas o de urgencias, incluidos los casos de en los que se presenten ciclos menstruales incapacitantes
- b) Para asistir a obligaciones escolares como acudiente de hijos o menores de edad del núcleo familiar
- c) Atender situaciones judiciales, administrativas, medico legales o de cualquier índole, relacionadas con violencia basada en género de las que sea víctima el trabajador.

## 11. Contrato de aprendizaje:

Se estipula el contrato de aprendizaje como un **contrato laboral especial a término fijo**. 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.

**Importante:** Se eliminó el artículo que duplicaba el número de aprendices que deben vincular las grandes empresas

Se modificó la cuota de monetización de los aprendices de 2 SMLMV a 1.8 SMLMV.

## 12. Contratistas y subcontratistas:

Se aprobó la obligación de contratistas y subcontratistas de contar con su propia organización empresarial especializada y acreditarlo ante las autoridades, cuando sea requerido.

### Importante:

La ponencia ampliaba la responsabilidad solidaria. Modificaron el artículo y ahora se mantiene la solidaridad que establece el Código Sustantivo entre contratante y contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de la empresa contratante.

## 13. 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.

Se introduce la obligación de que en el contrato del trabajador en misión se especifique la razón que da origen a la vinculación.

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

## 14. 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
- 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.

## 15. Licencia de paternidad:

**Se incrementa la licencia de paternidad a 6 semanas** y se incluye una implementación gradual.

- 3 semanas de licencia de paternidad en el 2024
- 4 semanas de licencia de paternidad en el 2025
- 6 semanas de licencia de paternidad en el 2026.

## 16. 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.**

## 17. Teletrabajo transnacional:

Se crea la figura del teletrabajo transnacional como aquel en el que el teletrabajador labora desde otro país, siendo responsabilidad del mismo tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad.

El Sistema de Seguridad Social Colombiano empleador se hará cargo de las prestaciones económicas.

## 18. Automatización:

Se aprueba con la modificación relativa a que las obligaciones de reconversión y reentrenamiento solo son exigibles cuando el proceso de automatización afecta a 10 o más trabajadores.

### **Importante:**

Se reemplaza la sanción de reintegro, de modo que se autoriza el despido sin justa causa con el deber de incluir a los trabajadores afectados en listas de posibles contrataciones preferentes.

## 19. Descarbonización:

- Se obliga a las empresas que realizan explotación minera, petrolera y/o actividades asociadas con la generación de energía y que estén en proceso de descarbonización, transición o cambio de matriz minero-energética a:
  - Elaborar un plan en el que pueden participar los trabajadores

- Establecer en el plan una identificación de trabajadores directos e indirectos afectados
- Establecer posibilidades de reubicación laboral en áreas en las cuales cumplan con el perfil requerido siempre que exista la necesidad de personal
- Planes de reconversión laboral y capacitación
- Financiación de un fondo que promueva la diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos

## 20. Laboral Colectivo

- Se eliminaron artículos de derecho laboral colectivo que incluía temas como el alcance del derecho de asociación, los fueros sindicales, la negociación colectiva a nivel de rama y todo el capítulo sobre huelga.
- Pactos colectivos: se prohíben en empresas donde los sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores
- Se prohíbe la celebración de contratos sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras
- Se amplían las garantías al derecho de asociación sindical: este artículo fue aprobado con modificaciones, por ejemplo, la eliminación del derecho de las asociaciones sindicales a recibir información sensible de las empresas, permisos sindicales remunerados para todos los afiliados para el ejercicio adecuado de actividades sindicales, especialmente para participar en las asambleas, acceso a todos los lugares de la empresa, entre otras. También, se suprimió la presunción de despido discriminatorio por motivos antisindicales.  
Se mantiene la prohibición de conceder beneficios diferentes a trabajadores no sindicalizados

**21. Prescripción:** La ponencia aumentaba el período de prescripción de 3 a 5 años, contados desde la terminación del contrato. El artículo fue aprobado con una modificación, manteniendo la prescripción en 3 años a partir del momento en que es exigible la obligación.



# BOLETÍN

## REFORMA PENSIONAL

El proyecto de ley 433 de 2024 fue aprobado en cuarto debate en el Congreso de la República.

Los principales puntos de la reforma aprobada son:

### 1. Estructura del sistema pensional:

El sistema pensional está estructurado por los siguientes pilares:

#### a) Pilar Solidario:

Integrado por personas colombianas, residentes en el territorio nacional, en condición de pobreza extrema, pobreza y vulnerabilidad.

Busca garantizar una renta básica solidaria para las personas que no poseen una fuente de ingreso que garantice su vida digna.

- Ser ciudadano colombiano.
- Tener mínimo 65 años de edad hombres o 60 años de edad mujeres
- Ser hombre mayor de 55 años, mujer mayor de 50 años y poseer una pérdida de capacidad igual o superior al 50%.
- Pertenecer al grupo de pobreza extrema, pobreza y vulnerabilidad, conforme a la focalización del Gobierno Nacional.
- Acreditar residencia en el territorio mínima de 10 años.
- No tener pensión

La Renta Básica Solidaria que **se reconocerá será como mínimo a la línea de pobreza extrema que se certifique para el 2024** más el IPC del año inmediatamente anterior.

#### Ejemplo:

El último valor de la línea de pobreza extrema es la del año 2022, equivalente a COP \$198.698 per cápita.

Así las cosas, si hoy se fuera a calcular la la Renta Básica Solidaria sería igual a:  $COP\$198.698 + 9,28\% (IPC 2023) = COP\$217.137$

#### b) El Pilar semicontributivo:

Se integra de la siguiente forma:

Colombianos, residentes en el territorio nacional mayores de 65 años hombres o mayores de 60 años mujeres que no cumplieron los requisitos para acceder a



una pensión de vejez, habiendo cotizado. Estos debieron cotizar entre 300 y menos de 1000 semanas

Recibirían una renta vitalicia, la cual se entregará de la siguiente forma:

- Para aquellos elegibles para el pilar solidario, el beneficio consistirá en el valor de las cotizaciones del Componente de Prima Media del Pilar Contributivo traído al valor presente con la inflación fin de período del Índice de Precios al Consumidor (IPC) publicado por el DANE + el saldo de la cuenta de ahorro individual + la prestación en el Pilar Solidario
- Para aquellos no elegibles para el pilar solidario, el beneficio consistirá en el valor de las cotizaciones del Componente de Prima Media del Pilar Contributivo traído al valor presente con la inflación fin de período del Índice de Precios al Consumidor (IPC) publicado por el DANE aumentado en un 3% efectivo anual y un subsidio equivalente al 20% en el caso de los hombres y 30% para las mujeres + el saldo de la cuenta de ahorro individual.

Este beneficio no puede superar el 80% de un salario mínimo.

c) **Pilar Contributivo:** Este pilar se integra por dos componentes

Está dirigido a: Trabajadores dependientes e independientes, servidores públicos, personas con capacidad de pago para cotizar y acceder a pensión.

- Prima media: Está integrado por todas las personas afiliadas al sistema y recibirá las cotizaciones por los ingresos base de cotización entre 1 y hasta 2.3 SMLMV.
- Componente complementario de ahorro individual: Está integrado por todas las personas afiliadas al sistema cuyo ingreso sea superior a los 2.3 SMLMV y hasta los 25 SMLMV.

**La pensión otorgada por el Pilar Contributivo es una sola y corresponderá a la suma de los valores determinados en los dos componentes:**

1. Componente Contributivo de Prima Media
2. Componente Contributivo Complementario de Ahorro Individual. siempre que cumpla los requisitos del Componente de Prima Media

**Requisitos:**

- Edad mínima: hombres 62 años y mujeres 57 años
- Semanas cotizadas:

1. Antes del 2025: 1300 semanas cotizadas

2. Después del 2025: las semanas mínimas de cotización que se exija a las mujeres para obtener la pensión de vejez a partir del primero de enero del año 2025 se disminuirán hasta llegar a 1000 semanas de cotización

- **Ahorro voluntario:** Lo integran las personas que hagan un ahorro voluntario con el fin de complementar el monto de la pensión integral de vejez

2. **Naturaleza de los recursos:** los recursos del sistema de Protección Social Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte son de naturaleza pública, de carácter parafiscal, no pertenecen a la nación, ni a las entidades que los administran y no se podrán destinar para fines distintos a los del sistema.

Tampoco se podrán financiar planes de gobierno con los mismos. Cada cuanta de ahorro individual del pilar contributivo es de propiedad del afiliado.

3. **Impuesto a las pensiones:** los pensionados que devenguen una mesada superior a 1.000 UVT, que hoy equivalen a 3,6 millones de pesos, tendrán que declarar impuesto de renta y pagar de acuerdo con lo dispuesto por el Estatuto Tributario.

4. **Régimen de transición:** Según lo aprobado por el Congreso, la reforma regirá para las mujeres que tengan menos de 750 semanas cotizadas y a los hombres que tengan menos de 900 semanas. A los que tengan esas semanas cotizadas o más, les seguirá aplicando el sistema cómo funciona hoy en día.

5. **Administración de los fondos:** El banco de la República administrará los recursos del pilar contributivo a través del denominado Fondo de Ahorro del pilar contributivo.

El fondo tendrá por finalidad la financiación de las pensiones del nuevo esquema de pilares a cargo del componente de prima media del pilar contributivo.

El texto aprobado indica que el comité directivo del fondo estará conformado por:

- El Ministro de Hacienda
- El Ministro de Trabajo
- El Director del Departamento Nacional de Planeación
- 4 expertos en gestión de inversiones, riesgos financieros, actuaría
- Presidente de Colpensiones

Semestralmente el Comité Directivo deberá rendir informe a las comisiones terceras, cuartas y séptimas del Congreso de la República acerca de las políticas de administración, inversión y desacumulación de los recursos del fondo

6. **Se modifica la responsabilidad por el pago de las cotizaciones en el caso de contratos de prestación de servicios:** Uno de los grandes cambios propuestos es la modificación de la responsabilidad por el pago de las cotizaciones.

**Este cambio pretende que la responsabilidad del pago de las cotizaciones al sistema esté en cabeza del contratante de prestación de servicios.** En la actualidad, los contratistas son quienes realizan su afiliación y cotización como independientes.

Esperamos que esta información sea de utilidad.



**ALFONSO PALACIOS**  
Vicepresidente Jurídico



**JULIANA MANRIQUE SIERRA**  
Directora Laboral