



ANÁLISIS DEL PROYECTO DE LEY 367-2023(C)

Proyecto de Reforma Laboral – Gobierno Nacional

Marzo 2023

Contenido

1 ESTABILIDAD Y FORMAS DE
CONTRATACIÓN

2 ECONÓMICO

3 TERCERIZACIÓN, UNIDAD DE
EMPRESA Y SUSTITUCIÓN

4 COLECTIVO

5 PROCESAL Y TRÁMITE DE LA REFORMA

6 ¿QUÉ DEBEMOS HACER?

Propuesta Reforma



ESTABILIDAD Y FORMAS DE CONTRATACIÓN

Ana María Rubiano D

Estabilidad laboral reforzada



CAMBIOS

Fuero Sindical – Salud –
Discapacidad – Embarazo -
Pre-pensión

JUECES: Fuero Sindical.

MINISTERIO: Salud,
Discapacidad, Embarazo y
Pre-Pensión.

Conocimiento la condición y
mencionada expresamente
en el contrato de trabajo no
se requiere autorización
Salud – Discapacidad –
Embarazo - Prepensión



EFECTOS

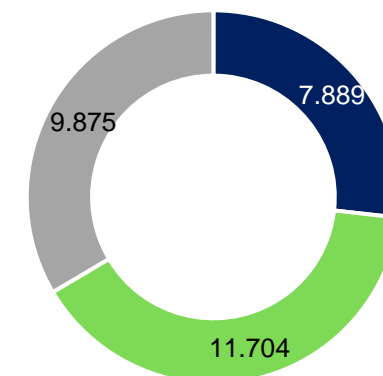
Creación de un nuevo fuero de
salud.

Reglas nuevas para la pre-
pensión.

Aumento exponencial de
demandas de reintegro en la
jurisdicción ordinaria y
constitucional.



IMPACTO



■ Concede ■ Niega ■ Otra decisión

Fuente: Corte Constitucional, Relatoría, 2023. Cálculos Unidad de Conocimiento L&A.

29.468 (2018-2022)

Tutelas por estabilidad laboral

(En 3 de cada 10 ordena reintegro o pago indemnización)

Estabilidad laboral



CAMBIOS

Despidos discriminatorios - Carga del empleador frente a las razones objetivas - A falta de prueba el despido es ineficaz (reintegro o indemnización)

Modificación de las tablas de indemnización

- Fijo y Obra mínimo de 45 días.
- Indefinido 45 X 45

Renuncias con preaviso de 30 días calendario.



EFFECTOS

Cargas de la prueba más estrictas para empleadores en las terminaciones.

Incremento de costos para el reemplazo de personal por necesidades exclusivas del empleador.

Creación de estabilidad por actos discriminatorios.

Debate constitucional ya zanjado frente a la posibilidad de limitar la renuncia.

Tiempo de servicio trabajador	1 año	5 años	10 años
Actualmente CST	4,3	15,9	30,3
Reforma Laboral	6,5	32,5	65
% Aumento de la reforma	51%	104%	115%
Promedio regional	4,9	18,2	34
Dif. Frente a la región	32,7%	78,6%	91,2%

Fuente: Revisión de Códigos de Trabajo y Leyes laborales de cada país vigentes a Marzo 2023. Adicionalmente, se contrastan datos provenientes del informe *Doing Business* (2020) del Banco Mundial. Cálculos Unidad de Conocimiento L&A.

Tablas + altas Latam

91,2% Colombia por encima de la media del continente

Tipos de contrato de trabajo



CAMBIOS

Contratos a Término Indefinido como regla general.

Contrato a término fijo – período máximo con prórrogas de 2 años.

Contrato por obra o labor – por escrito como elemento esencial.

Justificación necesidad temporal

Presunción de contrato indefinido



EFFECTOS

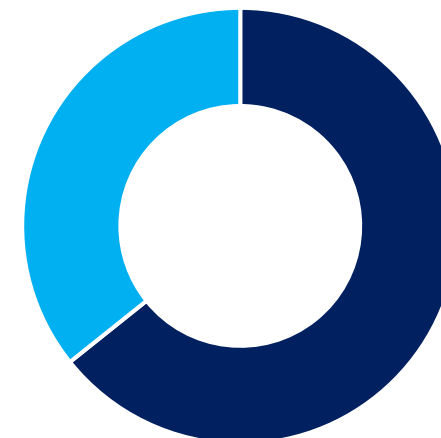
Eliminación de las consideraciones de las Cortes frente a la capacidad permanente del término fijo.

Término fijo termina la relación solo si las causas que la original dejan de existir.

Incremento de demandas ordinarias laborales solicitando declaración de contratos a término indefinido.



IMPACTO



■ Resto pretensiones ■ Controversia contrato trabajo

75.860 procesos

35,7% controversias contrato

(36 de cada 100 procesos laborales son por contratos)

Procedimiento disciplinario



CAMBIOS

Artículo 115 aplica para sanciones y despidos con justa causa

Apertura escrita - imputación de cargos - traslado de pruebas - indicación de términos - decisión motivada - revisión de la decisión

Estipulación de principios procesales oponibles al empleador (dignidad, presunción de inocencia, proporcionalidad y derecho a la defensa)

No aplica para la terminación por pensión

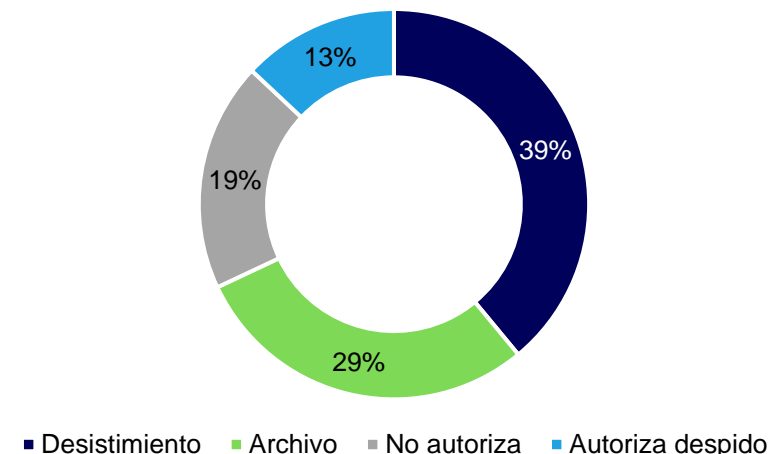


EFECTOS

Incremento de acciones de reintegro por vulneración del proceso.

Cargas de la prueba más estrictas para el empleador.

Autorización despido individual ante Mintrabajo, 2019-2021



Fuente: Ministerio de trabajo, Autorizaciones de Despido Individual entre 2019- 2021. Cálculos Unidad de Conocimiento

1 de cada 10

Casos Mintrabajo autoriza despido

(El trámite dura 11,4 meses)

Contrato de aprendizaje



CAMBIOS

Contrato especial laboral a término fijo.

Sustitución del auxilio de sostenimiento por **remuneración** no inferior a un (1) SMLMV.

Se requiere autorización del Inspector del Trabajo para la contratación de aprendices menores de edad.



EFECTOS

Aumento exponencial de costos por aprendiz.

Aplicación de Fueros para los aprendices.

Creación de sindicatos de gremio asociados a la gestión especial de aprendices.



IMPACTO

460.575

Empresas impactadas

(Número de aportantes que tendrían que ajustar contratos)

358.669

Total contrato aprendizaje

(Cálculos a 2022)



ECONÓMICO
Angélica Carrión B

Jornada laboral y recargo extra



CAMBIOS

Reducción 42h / (240-235-230-220-210) - Gradualidad.

2 horas capacitación y jornada familia semestral.

5 o 6 días semanal 8 -9 diario-
Reducción H. Extra Diaria.

Jornada Flexible para trabajadores al cuidado de menores, enfermos y mayores. (Procedimiento)



EFFECTOS

Aumento automático VHO primer impacto sobre recargos.

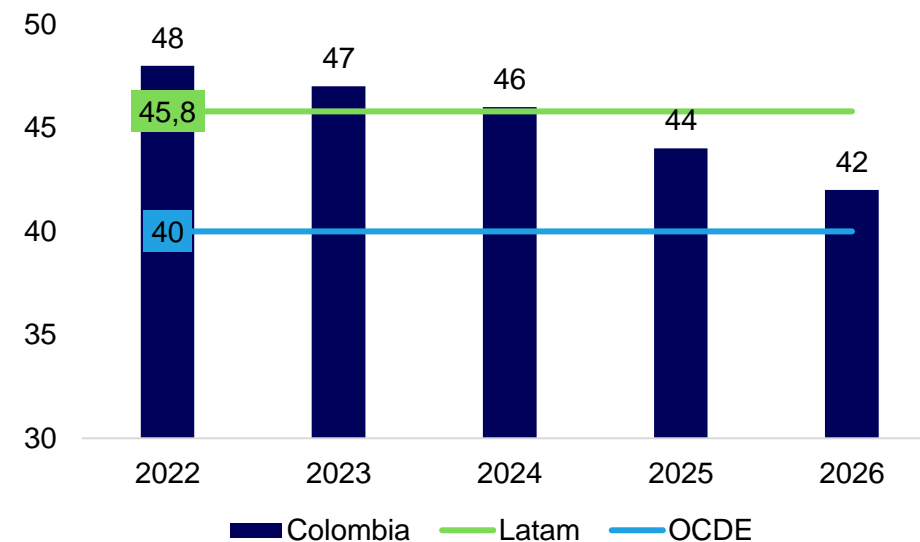
Mayores barreras para la contratación de labores que requieren operación sin solución de continuidad.

Aumento del valor de los costos para sectores de bajo valor agregado.

Procedimiento revisión de descripciones de cargo y posibilidad Virtualidad.



IMPACTO



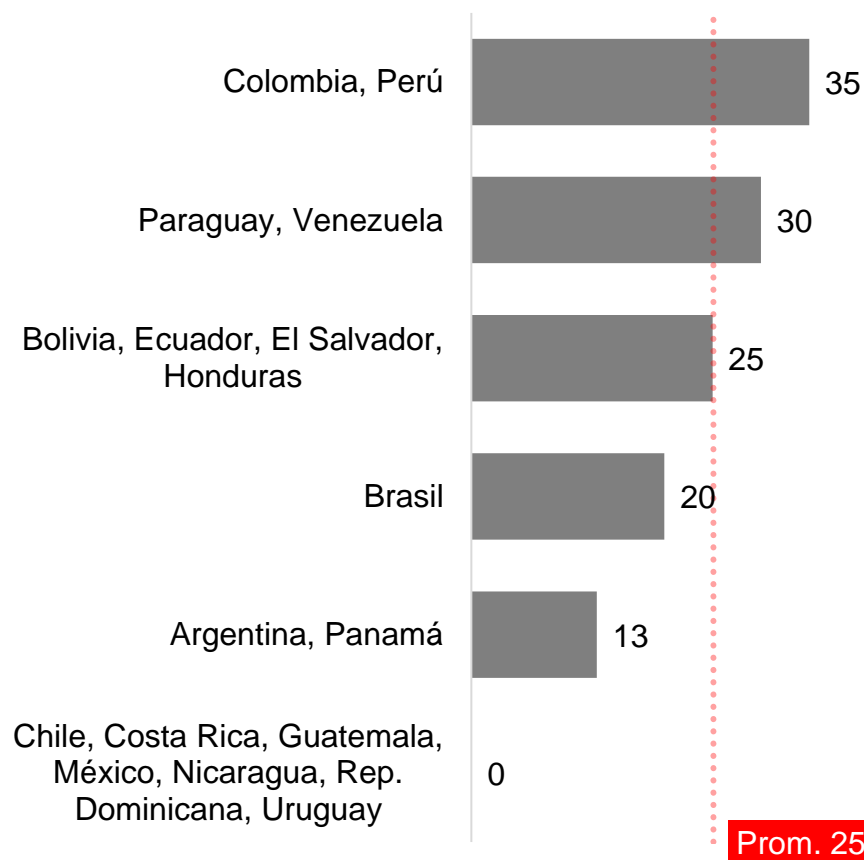
12,5%

Se reduce la jornada laboral

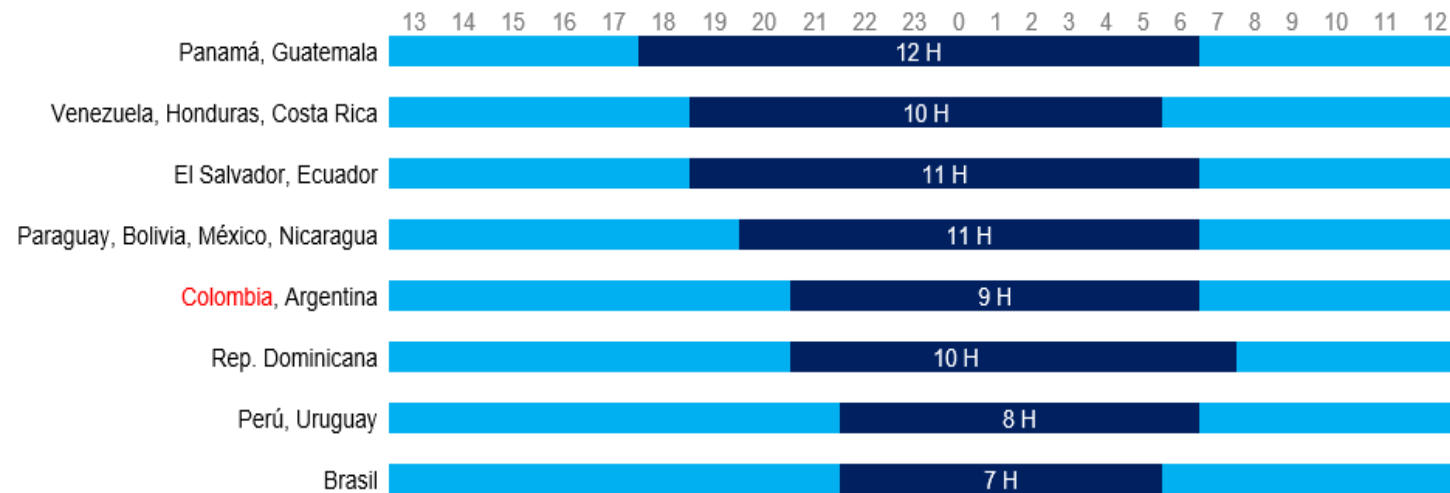
(Esta reducción se dará entre 2023 y 2026)

Recargo nocturno

% de recargo por trabajo nocturno ordinario



Horario de recargo nocturno en América Latina



Impacto

- ✓ Aumento de las actuales 9 horas de trabajo nocturno, a 12.
- ✓ Aumento del valor de los costos para sectores de bajo valor agregado.
- ✓ Mayores barreras para la contratación de labores que requieren operación en las noches.

¿Cómo se remunera en Colombia?

Ingresos por actividad económica

Act. Económica	Total	Diferencia smmlv	Asalariados	Diferencia frente a smmlv	Independientes	Diferencia frente a smmlv
Act. Entretenimiento/ Otras Act. Servicios	703.703	-22,5%	760.580	-16,3%	646.914	-28,8%
Agricultura	560.768	-38,3%	763.468	-16,0%	432.077	-52,4%
Alojam./Comida	620.519	-31,7%	769.801	-15,3%	487.205	-46,4%
Comercio	867.033	-4,6%	1.091.884	20,2%	683.273	-24,8%
Construcción	974.963	7,3%	1.135.003	24,9%	808.254	-11,0%
Act. Inmobiliarias	1.414.439	55,7%	1.138.458	25,3%	3.005.315	230,8%
Transp./Almacenamiento	879.868	-3,2%	1.200.445	32,1%	741.325	-18,4%
Ind. Manufacturera	1.046.052	15,1%	1.238.251	36,3%	726.204	-20,1%
Total	1.050.627	15,6%	1.331.414	46,5%	758.462	-16,5%
Act. Profesionales/Serv. Administrativo	1.346.576	48,2%	1.549.925	70,6%	1.177.833	29,6%
Electricidad, gas, agua.	1.204.628	32,6%	1.633.871	79,8%	500.936	-44,9%
Adm. Pública/Defensa/Educación/Salud	2.147.149	136,3%	2.235.708	146,1%	1.896.362	108,7%
Inf./Comunicaciones	2.027.742	123,2%	2.282.281	151,2%	1.297.278	42,8%
Financiero	2.520.364	177,4%	2.605.714	186,8%	1.896.019	108,7%
Minas y canteras	1.861.104	104,8%	2.639.220	190,5%	598.316	-34,1%

Variación con respecto al salario mínimo legal mensual vigente 2021

Movilidad en el salario



CAMBIOS

Indexación a Trabajadores que devenguen hasta dos (2) SMLMV.

La indexación deberá reconocerse retroactivamente desde enero de cada año.

Lineamientos fijación de Salario Ley 1496 de 2011 foco - LGBTQ+



EFFECTOS

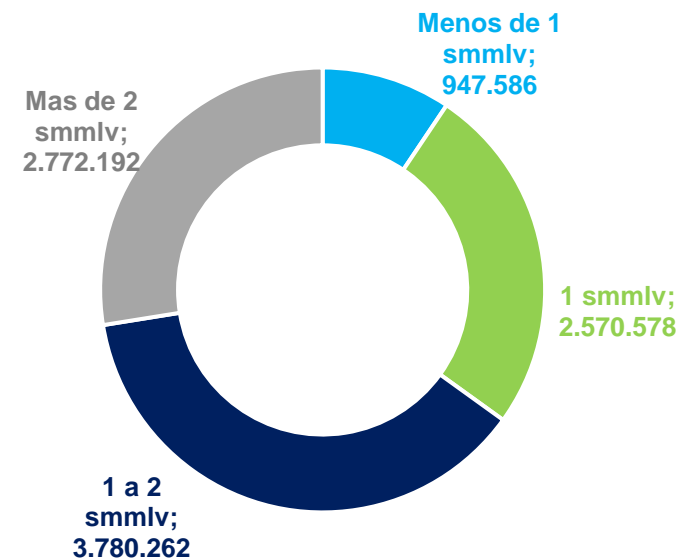
Presupuestos en adelante deberán tener movilidad obligatoria grupo más amplio.

Incremento general en el costo de las prestaciones sociales y cotizaciones al SGSS

Posibilidad de exigir los ajustes salariales vía acción de tutela (Movilidad)



IMPACTO



3.780.262

Dependientes 1 a 2 smmlv

(38 de cada 100 asalariados recibirán indexación)

Estabilidad laboral / Indemnización

Regresividad superior a la Ley 50 de 1990

Tiempo servicio	Vigente	Reforma	% Variación
1 año	30	45	+50,0%
2 año	50	90	+80,0%
3 años	70	135	+92,8%
4 años	110	180	+63,6%
5 años	110	225	+104,5%
6 años	130	270	+107,6%
7 años	150	315	+110,0%
8 años	170	360	+111,7%
9 años	190	405	+113,1%
10 años	210	450	+114,2%
15 años	310	675	+117,7%
20 años	410	900	+119,5%
25 años	510	1125	+120,5%
30 años	610	1350	+121,3%
35 años	710	1575	+121,8%
40 años	810	1800	+122,2%

**Aumentos entre
50% y 122%**

Trabajadores entre 1 año y
años de antigüedad en el
empleo

Dominicales y festivos



CAMBIOS

Aumento del porcentaje de recargo dominical sobre el salario ordinario (+25%).

Salario fijo+ 100%+100%
Habitual – Ocasional igual.

Riesgo de redacción “*sin perjuicio*”



EFFECTOS

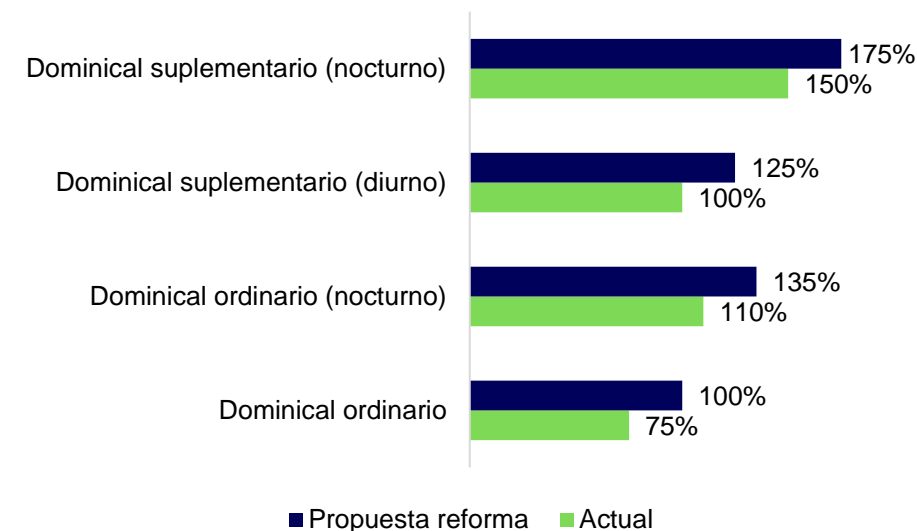
Eliminación de los efectos microeconómicos pretendidos por las reformas de 2002 y 2014.

Mayores barreras para la contratación de labores que requieren operación sin solución de continuidad.

Aumento del valor de los costos para sectores de bajo valor agregado.



IMPACTO



25% de aumento

Impacto estructural

(Los sectores más afectados bajo valor agregado)

Licencia de paternidad y permisos especiales del artículo 57

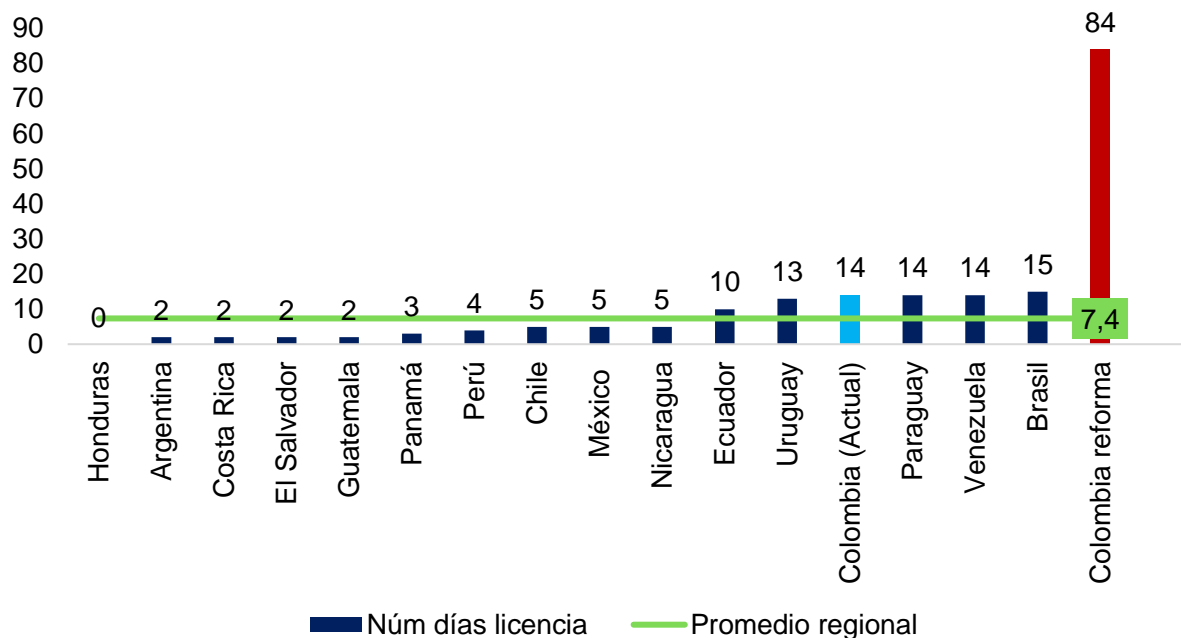
Gradualidad

- 5 semanas en 2023
- 8 semanas en 2024
- 12 semanas en 2025



IMPACTO

Licencias de paternidad en la región, 2023



Será la mayor licencia de paternidad (84 días) frente a la media de la región (7,4 días).

Nuevos permisos artículo 57 CST:

- Ciclos menstruales incapacitantes
- Obligaciones escolares hijos o menores miembros núcleo familiar.
- Ajustes incapacitados mantengan trabajo.
- Eliminar barrera acciones guiadas SPE (LGBTI+)

Equidad laboral y trabajo migrante



CAMBIOS

Establecimiento de Programas de Evaluación Objetiva del Trabajo.

Condición migratoria no influye en la capacidad de exigir el cumplimiento de derechos laborales.

Contrato de trabajo para deportistas profesionales.



EFFECTOS

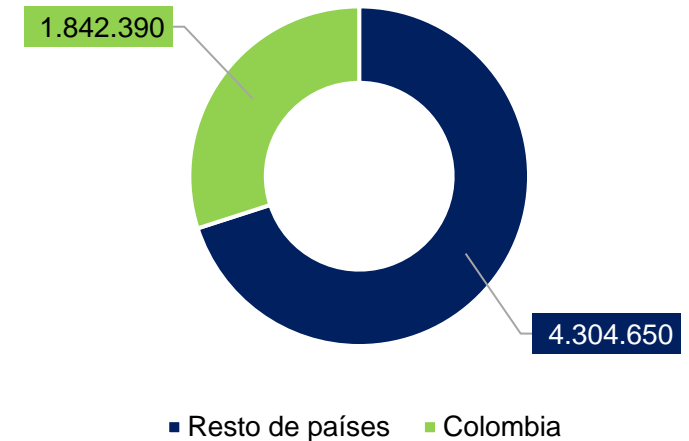
Incremento de sanciones administrativas por asuntos de la equidad.

Sanciones específicas por mantener trabajadores migrantes sin garantías laborales.

Posibles choques de doctrina entre el Ministerio de Trabajo y Migración Colombia.



IMPACTO



1,8 millones

Migrantes venezolanos

(Colombia ha acogido el 30% de la diáspora)

TERCERIZACIÓN, UNIDAD DE EMPRESA, SUSTITUCIÓN PATRONAL y OTRAS MODALIDADES

Juan Pablo López M

Tercerización y subcontratación



CAMBIOS

Limitación a servicios especializados.

Capacidad empresarial definida para ser contratista.

Igualdad salarial y prestacional en actividades
PRINCIPALES
(Incluyendo beneficios convencionales)

Solidaridad total



EFFECTOS

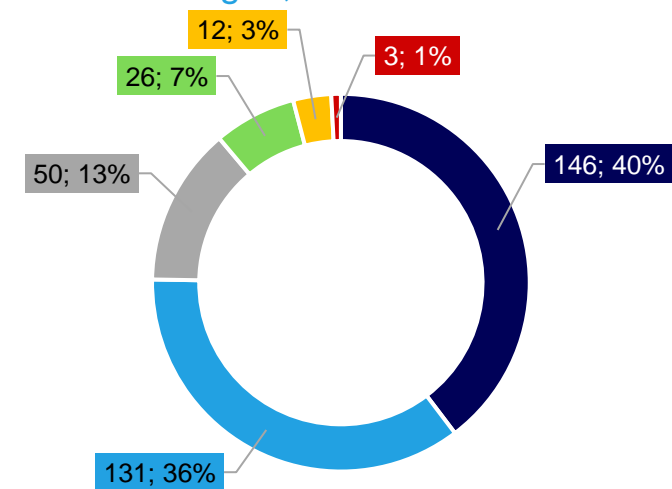
Mayores sanciones administrativas por tercerización.

Vigilancia administrativa de contratos comerciales de tercerización.

Conflictividad incrementada de trabajadores de contratistas, vinculando en solidaridad a contratantes.

Impacto económico en el modelo de subcontratación

Acuerdos de Formalización según contrato de origen, 2012-2021



■ EST ■ CPS ■ CTA ■ Sin contrato ■ Cont. sindical ■ Cont. aprend.

368 AFL

40% AFL provienen de uso de EST

(4,8 millones pesos multa por trabajador a formalizar)

Intermediación laboral



CAMBIOS

Prohibición de Intermediación Laboral en Actividades Permanentes.

Presunción de laboralidad cuando son actividades misionales o se exceden los términos.

Sanción especial para ESTs a cargo del Ministerio de Trabajo – Revocatoria de licencia.



EFFECTOS

Mayores sanciones administrativas por intermediación indebida de ESTs.

Incremento en demandas conjuntas (beneficiaria-EST) por contrato realidad.

Impacto económico en el sector de suministro de personal.

Aumento en investigaciones administrativas para empresas beneficiarias.



IMPACTO

934 Multas (2010-2020)

411 mil millones por intermediación

(La media de multa por intermediación es de 440 millones)

Fuente: Mintrabajo, Sisinfo, 2010-2020. Cálculos UCL-L&A

451.881

Trabajadores en EST

(El 2,1% de los ocupados son a través de EST)

Fuente: DANE, GEIH, Empleo (2023). ACOSET, Revista Acoset, No. 32, dic 2022. Cálculos UCL-L&A

Contrato por prestación de servicios



CAMBIOS

Prohibición de contratistas **directos** (Contratante-Contratista Persona Natural) para actividades permanentes y subordinadas.

Presunción de la relación laboral.

Indemnización moratoria expresa en caso de CPS.



EFFECTOS

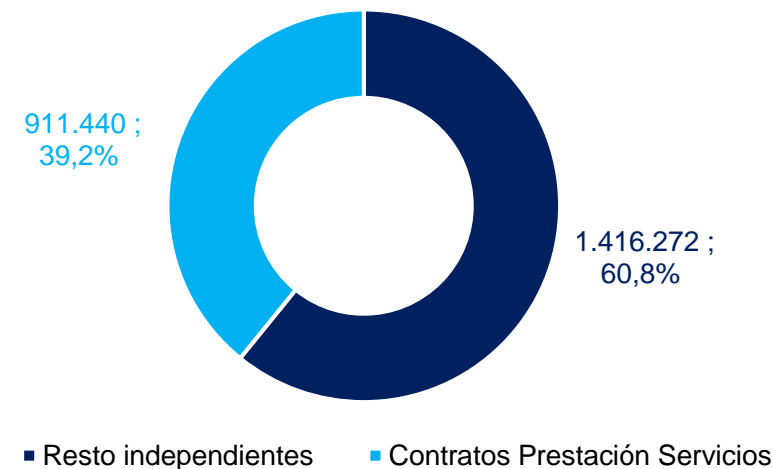
Aumento del costo de nómina en todas las entidades públicas.

Incremento en las demandas laborales que pretendan declaración de contrato realidad.

Barreras de acceso al mercado laboral de personas con habilidades especializadas o técnicas relacionadas con el objeto empresarial.



IMPACTO



Fuente: DAFP. ABC Plan de Formalización Laboral en la Función Pública, 2023. DANE, RELAB, diciembre 2022. Adicionalmente, con datos GEIH, Empleo (2023). Cálculos UCL-L&A

911.440 CPS

Independientes 18% de aportantes

(40 de cada 100 independientes son por Contratos PS)

Automatización y descarbonización



CAMBIOS

Derecho a la reubicación (innovación) y reconversión (descarbonización).

Ministerio de Trabajo autoriza despidos por automatización.

Seguro de Desempleo por Automatización.

Empresas deben idear planes de cierre de operaciones mineras



EFFECTOS

Potencial ineficacia de procesos de automatización por no consultar a los Sindicatos.

Competencias de autorización del despido poco claras (Judicial o Administrativa).

Complejizar ajustes estructurales en las empresas por uso de tecnología

Complejizar planes de retiro



IMPACTO

136.450

Trabajadores en Mine/Petróleo

(Podrían perder su empleo si no hay reconversión)

Fuente: DANE, RELAB, diciembre 2022. Adicionalmente, con datos GEIH, Empleo (2023). Cálculos UCL-L&A

81.385

Contratistas Ecopetrol

Fuente. Ecopetrol, junio de 2022

Trabajo rural



CAMBIOS

Contratos de Trabajo Agropecuarios por Jornales para actividades primarias.

Jornal rural integral equivalente al Salario Mínimo Diario **Convencional Sectorial** + 30% (factor prestacional).

El jornal no abarca las vacaciones legales.



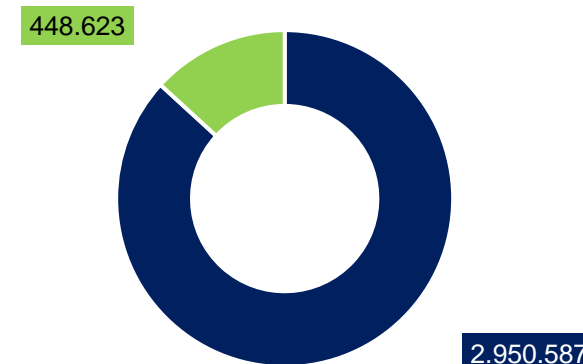
EFFECTOS

Presiones inflacionarias como consecuencia del aumento costos laborales en materia de producción y/o prestación del servicio.

Un régimen de remuneración especial que puede generar aumento en el nivel de conflictividad en su aplicación



IMPACTO



■ Sin aportes a seguridad social ■ Aportantes a seguridad social

Fuente: DANE, RELAB, diciembre 2022. Adicionalmente, con datos GEIH, Empleo (2023). Cálculos UCL-L&A

86,8%

Trabajadores agro sin seg. Soc.

(El 93,2% de empresas con menos de 50 trabajadores)

Trabajo en plataformas digitales de reparto



CAMBIOS

Exigencia de Contrato de Trabajo, con prohibición de exclusividad.

Empresas digitales de reparto afilian a los trabajadores como dependientes.

Regulación y exigencia de supervisión humana de los sistemas automatizados de supervisión



EFFECTOS

Aumento en los costos y de la conflictividad asociada al trabajo en las plataformas digitales de reparto

Mayor nivel de control sobre algoritmos y modelos automatizados



IMPACTO

200.000

Trabajadores en plataformas

(50 mil tendrían que tener contrato de trabajo)

700 plataformas

Aportan 0,2% al PIB

(Cálculos a 2020)

Unidad de empresa



CAMBIOS

Amplia modelo de control directo o indirecto para la UE.

Se mantiene declaración por vía administrativa o judicial

La declaración de UE supone la extensión de beneficios extralegales

Supresión de la zona económicamente similar como factor de extensión



EFECTOS

Discusiones de la aplicación de beneficios convencionales a otras industrias que conforman la unidad.

Consolidación de negociación colectiva por nivel de Unidad Empresarial.

Extensión de Laudos Arbitrales que no fueron expedidos en equidad para las Empresas de la Unidad.



IMPACTO

SEGURIDAD JURÍDICA:

Modifica los criterios contenidos en más cincuenta y seis (56) sentencias de Sala Laboral – CSJ.

Las discusiones se podrían ampliar por competencia a tribunales de arbitramento

Sustitución patronal



CAMBIOS

Se consolidan tres situaciones de sustitución patronal:

1. Identidad del negocio (ya existía)
2. Entidad económica y
3. Unidad productiva.

Precisa el alcance, advirtiendo que la mera transmisión de actividades, no constituye sustitución.



EFECTOS

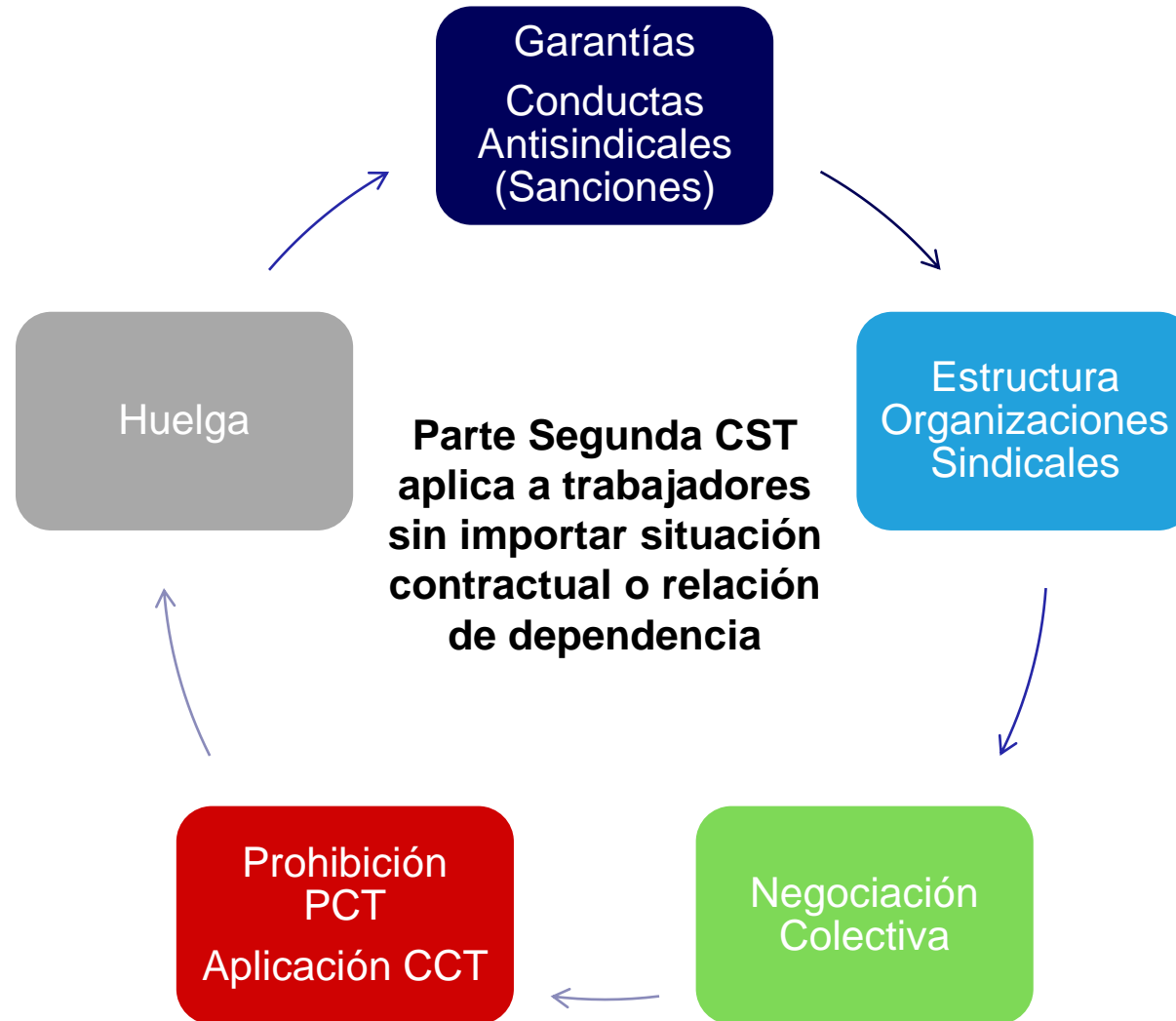
Necesidad de reglamentar o en su defecto suplir jurisprudencialmente la definición de “*Entidad económica*” y “*Unidad productiva*”.

Incremento de conflictividad laboral por los trabajadores asociados a la mera enajenación de sus centros de trabajo, que no se consideren medios esenciales por el enajenante.

A solid dark blue horizontal bar is positioned to the left of the text.

COLECTIVO
Rocio Lagos P

Derecho colectivo



Garantías y conductas antisindicales



CAMBIOS



EFECTOS

GARANTÍAS

- Permisos sindicales Junta Directiva y Asamblea
- Espacios de diálogo semestral
- Acceso lugares de trabajo
- Acceso información (EEFF, número de trabajadores, cargos y vinculación)
- Acceso a comunicación con trabajadores y trabajadores nuevos

- ✓ Reducción horas efectivas de trabajo
- ✓ Fortalecimiento y más espacios de interacción con sindicatos

CONDUCTAS ANTISINDICALES

- Creación de sindicatos controlados
- Negar injustificadamente permiso sindical
- Impedir reuniones o asambleas
- Establecer normas diferenciales para no sindicalizados
- Despedir a quien haya participado en huelga o medidas legítimas de acción sindical
- Proceso judicial y sanciones a personas naturales

- ✓ Incremento en conflictividad (Administrativa y judicial)
- ✓ Incremento en medidas de acción sindical
- ✓ Responsabilidad de personas naturales

Estructuras organizaciones sindicales



CAMBIOS

- **Tipos de sindicato** (Empresa, grupos empresariales, gremio, industria, rama o sector o cualquiera que resulte conveniente)
- **Juntas Subdirectivas** por empresa en sindicatos de industria.
- **Federaciones y confederaciones**
 - Pueden declarar huelga
 - Pueden afiliar trabajadores

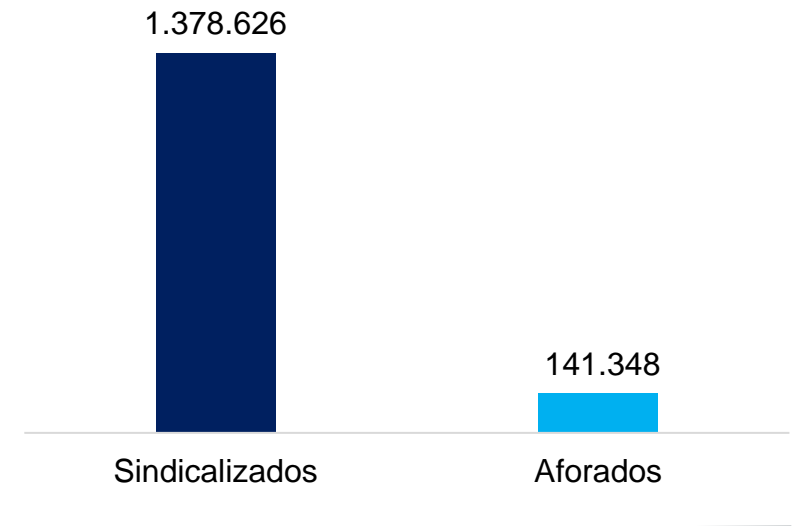


EFFECTOS

- ✓ Creación de organizaciones sindicales con alcances diferentes.
- ✓ Incremento en Fueros sindicales
- ✓ Relacionamiento directo de federaciones y confederaciones



IMPACTO



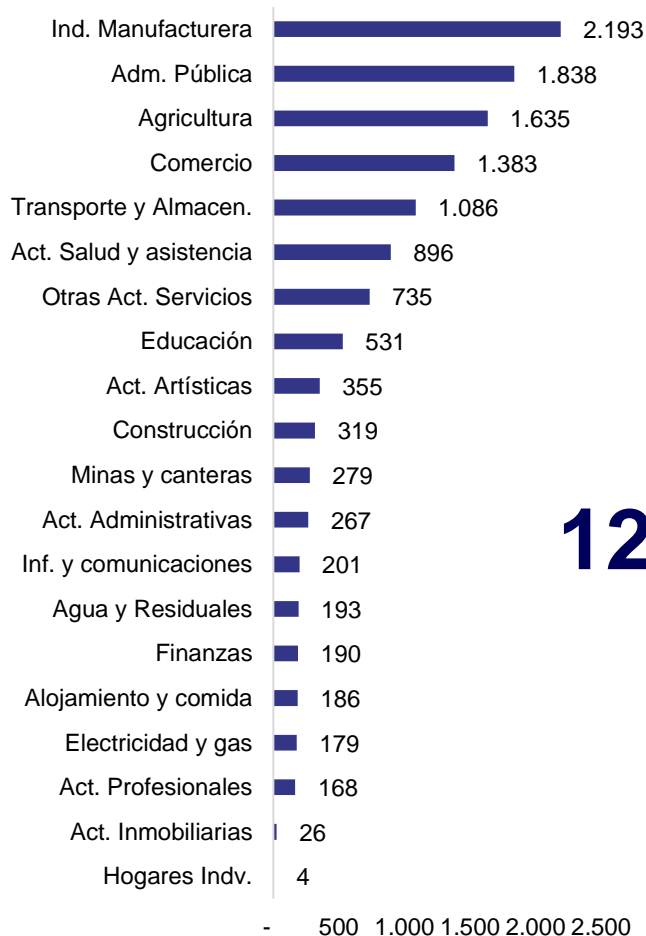
10,3% aforados

11.779 sindicatos activos
(Solo 5 de cada 100 sindicatos negocian)

Tipología de sindicatos

- 01 Autonomía en creación de sindicatos, con una tipología : **“Sindicato De Cualquier Forma”**
- 02 Ausencia de instrumento para resolver el fraccionamiento sindical
 - NO se advierte limitaciones al abuso del derecho (prohibición multifiliación)
- 03 Incremento en fueros sindicales y garantías sindicatos para sindicatos no reales

Sindicatos por actividad económica



12.664 sindicatos

11.779 sindicatos activos

(102 sindicatos se crean por año)

Negociación colectiva



CAMBIOS

- **Negociación por niveles** (Sector, Grupo empresarial, empresa, otros niveles convenientes para las partes)
- Trabajadores de **EST y contratistas** podrán negociar con empleador y contratante.
- **Extensión de CCT** con 1/5 de afiliados sindicato de empresa; con 1/10 otros niveles
- **Unidad negocial.** Número máximo de negociadores (10 o 15)
- 2 años para unificar CCTs
- **Prohibición de PCT,** acuerdos plurales y grupales, así como contratos sindicales



EFFECTOS

- ✓ Extensión acuerdos colectivos: No sindicalizados, contratistas, aprendices. (pugnas por cuotas)
- ✓ Aumento de provisiones de recursos para acuerdos.
- ✓ Incremento del número de sanciones por la existencia de esquemas extralegales.



IMPACTO



+458.990
Empresas impactadas
 (99,7% sin acuerdos colectivos)



+ 91%
Dependientes sin acuerdo colectivo
 (9,2 millones potenciales beneficiarios)

Prohibición de pactos colectivos



IMPACTO

En el 30% de empresas el único acuerdo colectivo que existe es un pacto

De 610 compañías que suscribieron pactos en el 78,4% de estas no había sindicatos.

42 de cada 100 beneficiarios de acuerdos en el país lo son a través de pactos.

223.129 trabajadores se beneficiaron de acuerdos colectivos (sin que mediara la existencia de al menos un sindicato)

Actividad económica	Solo CCT	CCT y Pacto	Solo Pacto	Total
Industria Man.	178	56	173	407
Agricultura	182	16	96	294
Transporte y Almac.	66	11	33	110
Admin. Pública	92	1	5	98
Distribución de Agua	84	4	8	96
Act. Servicios Admin.	53	7	29	89
Act. Salud y asistencia	60	1	9	70
Comercio	25	7	36	68
Alojamiento y Comida	12	5	25	42
Minas y Canteras	37	3	2	42
Finanzas	24	4	12	40
Sum. Electricidad	23	2	8	33
Resto actividades	139	15	42	196
Total	975	132	478	1585

Huelga



CAMBIOS

- Posibilidad de **Huelga Parcial**
- Huelga en **SPEs** (servicios mínimos)
- Requisitos solo en huelga contractual
- Nuevas **reglas en votación** (1/3 mayoritario, 20 días, posible repetición de votación)
- Nuevas **reglas en ejecución** (2 días de preaviso, ilimitada)
- Subsiste mientras los trabajadores que votaron la huelga, persistan
- Restricción de **causales de ilegalidad** de la huelga



EFECTOS

- ✓ Incremento exponencial de la huelga.
- ✓ Aumento temporal de la duración de las huelgas.
- ✓ Huelgas en empresas de SPE
- ✓ Aumento de los procesos judiciales de calificación de cese de actividades.



IMPACTO

65 sentencias

Declaratoria ilegalidad huelga

(Procesos entre 2008 y 2021)

4 tipos de huelga

6 actividades prohibidas en CST

PROCESAL Y TRÁMITE DE LA REFORMA

Alejandro Castellanos L

Modelos de reforma laboral

Trámite Estatutaria



Art. 152 Literal a) Derechos y deberes fundamentales de las personas y los procedimientos y recursos para su protección.

- Mayoría Absoluta.
- Una sola legislatura.
- Revisión previa C. Constitucional.



Criterios Jurisprudenciales:

- Elementos Estructurales.
- Afectación del núcleo esencial: Límites, restricciones, excepciones, prohibiciones.
- Que aluda a la estructura general y principios reguladores.



Alerta: Art. 1, 4, 5, 7, 10, 15, 37, 38, 39, 44, 47, 48, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 68, 70.

Función Legislativa



LEY ORDINARIA

Sobre el aspecto operativo, reglas económicas y alcance de las prestaciones del trabajo; acepciones del Contrato Individual de Trabajo, conductas de ejecución y procedimientos de terminación.



LEY ESTATUTARIA

Sobre lo que desarrolle de manera inmediata el contenido del núcleo esencial de los Derechos Fundamentales al Trabajo, a la Asociación Sindical, y negociación colectiva. Artículos 25, 39, 53, 55, 56 y 152 de la Constitución Política.

Ajustes procesales



CAMBIOS

- Establecimiento de medidas cautelares (Protección sindical).
- Responsabilidad solidaria general frente a trabajadores de contratistas. Art. 12, núm. 3.
- Ampliación sanción moratoria Art. 9
- Presunción despido discriminatorio Art. 10.



EFFECTOS

- ✓ Desaparece la prueba de buena fe frente a contrato realidad. Art. 15.
- ✓ Aumenta exponencialmente los valores de los procesos judiciales
- ✓ Crece el riesgo de fallo adverso en procesos por solidaridad



IMPACTO

Incremento del costo financiero de los procesos judiciales independientemente de su resultado.

Prescripción



CAMBIOS

- Aumento en los términos de prescripción (de 3 a 5 años) art. 72 y 73
- Prescripción desde la terminación del contrato
- Aumento hasta 10 años por la interrupción
- No prescriben ni aportes, ni cotizaciones al SS en salud, pensiones y RL.



EFFECTOS

- ✓ Mayor tiempo procesal, por interés de acumular las cuantías
- ✓ Aumenta la valoración del riesgo de los procesos
- ✓ Impacta la caja y afecta el costo oportunidad
- ✓ Dificultades en manejo de las pruebas
- ✓ Impacto fiscal art. 7 ley 819 de 2003



IMPACTO

10 años

Tiempo para acumular pretensiones

(Se dobla el tiempo de reclamación)

¿QUÉ DEBEMOS HACER?

Valoración de posibles impactos

TENDENCIA NORMATIVA

IMPACTO SENSIBLE

Protección a la libertad sindical

- Crecimiento artificial de la tasa de afiliación sindical
- Explosión de fueros sindicales
- Profundización de fragmentación de estructuras sindicales
- Posible supresión de pactos colectivos y políticas de beneficios

- ✓ Aumento tasa de afiliación interna y red de suministro (Contratistas)
- ✓ Manejo de nuevos aforados
- ✓ Desaparición de pactos y políticas de beneficios

Cambio modelo de negociación

- Estandarización beneficios por sector económico (negociación por rama)
- Derecho de negociación con centrales sindicales
- Extensión convencional a todos los trabajadores

- ✓ Aumento del costo de la convención
- ✓ Cambio en los actores y/o representantes de trabajadores y sindicatos
- ✓ Expansión de la convención a otras poblaciones en la empresa

Nuevos criterios de huelga

- Aumento de huelgas parciales por región, por oficio, por servicios o centros de trabajo

- ✓ Cierre temporal de Empresa con preservación de actividades mínimas
- ✓ Aumento de cierres temporales por áreas de trabajo o zonas geográficas

Valoración de posibles impactos

TENDENCIA NORMATIVA

IMPACTO SENSIBLE

Cambios en tercerización

- Limitación de tercerización en actividades misionales
- Aumento de inspección y vigilancia del MT sobre cadena de suministro

- ✓ Cambios en algunos modelos o áreas de trabajo que hoy son tercerizados
- ✓ Posibles investigaciones y sanciones por tercerización

Aumento de conflictividad

- Incremento de procesos judiciales y quejas administrativas
- Sectores priorizados para IVC
- Cambio de enfoque en unidad de empresa
- Cambio en niveles de representatividad sindical

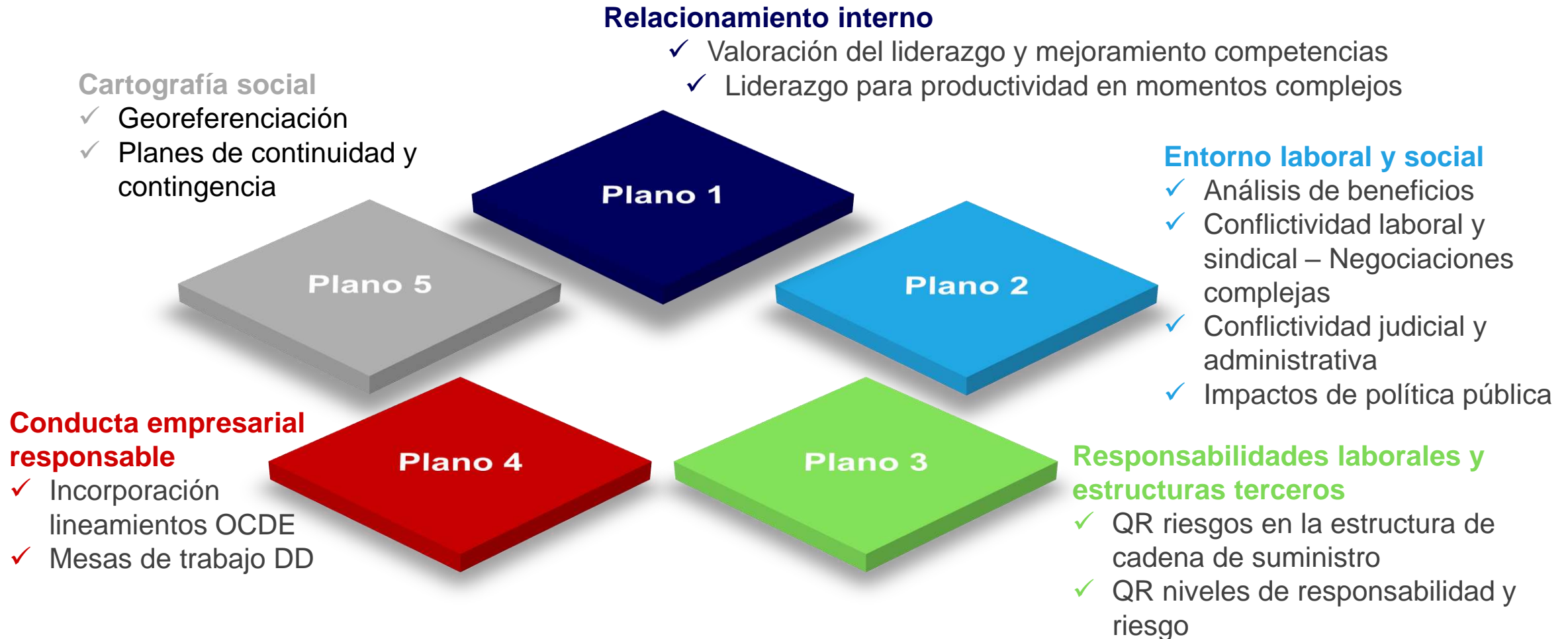
- ✓ Aumento contingencias judiciales y MT
- ✓ Mayor nivel de conflictividad interna (Relación jefe – empleado)
- ✓ Pérdida de productividad en áreas más conflictivas

Cambio de enfoque en materia laboral

- Aumento en recargos por trabajo nocturno, dominical y festivo
- Aumento de otros costos: Indemnizaciones por despido y tiempos de disponibilidad
- Cambio gradual de la jornada de trabajo

- ✓ Incremento en costos laborales
- ✓ Pérdida de competitividad

Entendimiento de la realidad laboral



Contacto



Angélica Carrión

Socia - Directora General

Juan Pablo López

Socio - Director General de UCO
y Planeación Laboral

Alejandro Castellanos

Socio - Director Litigios y
Representación Judicial

Ana María Rubiano

Socia - Directora Consultoría y
Migratorio

Rocío Lagos

Socia - Directora
Relacionamiento Laboral



www.lopezasociados.net
abogados@lopezasociados.net



LÓPEZ & ASOCIADOS S.A.S.

Bogotá

Calle 70 # 7-30 Piso 6
Edificio Séptima Setenta
PBX: +57 (601) 340 6944

Medellín

Carrera 43A # 5A-113
Edificio One Plaza, Torre Sur Of. 613
PBX: +57 (604) 479 5686