

# Avances Reforma Laboral

2024

El 17 de octubre de 2024, la Cámara de Representantes aprobó en segundo debate el proyecto de Ley que pretende la modificación parcial de normas laborales, texto que quedó compuesto por 81 artículos, de los cuales resaltamos los que consideramos tienen mayor impacto para el sector empresarial:

## Derecho Laboral Individual

### 1. CONTRATOS DE TRABAJO

- Se da prelación al contrato a término indefinido, pero se permite el de término fijo y obra o labor.
- El contrato a término fijo se podrá celebrar máximo por cuatro años. No podrán renovarse indefinidamente.
- En el contrato por obra o labor determinada cuando no se indique la obra o labor, no conste por escrito o una vez finalice la obra el trabajador continúe prestando sus servicios se entenderá indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva obra o labor, caso en el que se podrá adicionar acuerdo en el que se especifique.

### 2. CONTRATO DE APRENDIZAJE

- Se laboralizan los aprendices lo que implicaría el pago a los mismos de prestaciones sociales y demás derechos laborales legales y extralegales, así como los aportes a seguridad social y parafiscales en las mismas condiciones que los trabajadores de la empresa.
- Se aumenta el pago mensual el cual tendría la condición de salario así: etapa lectiva 60% de un SMLMV - Etapa practica 1 SMLMV.

### 3. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE

- Se pagará a favor del Sena 1.5 SMLMV por cada aprendiz no contratado.

### 4. PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

Establece como novedad:

- Término para que el trabajador presente su defensa, no puede ser inferior a 5 días.
- El trabajador tendrá derecho a ser asesorado por un profesional del derecho, miembro de consultorio jurídico o representante de organización sindical.

### 5. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

- Maternidad: extiende la protección a uno de los adoptantes desde la fecha de la entrega oficial del menor.
- Prespensionados: gozarán de la garantía de no ser despedidas las personas que en el Régimen de Prima Media les falten tres años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez y en el régimen de Ahorro Individual con Solidaridad a quienes le falten 3 años o menos para alcanzar la garantía de pensión mínima.

### 6. JORNADA DE TRABAJO

- Establece nuevamente el límite de las 8 horas diarias y mantiene la gradualidad de reducción de la jornada a las 42 horas semanales de la Ley 2101 de 2021.
- Mantiene jornada semestral para compartir con la familia.
- Se mantiene la eliminación gradual prevista por la ley 2101 de las 2 horas semanales recreativas, culturales, deportivas o capacitación.

### 7. TRABAJO NOCTURNO:

- A partir de las 7:00 p.m. – Este cambio entraría en vigor a el 1º de enero del 2026.

### 8. TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS:

- Se remunerará con un recargo del 100%.

- Su implementación será gradual, así:

1. A partir de julio de 2025: 80%
2. A partir de julio de 2026: 90%
3. A partir de julio de 2027: 100%

## 9. LICENCIAS

Se adicionan las siguientes:

- 1 día de descanso remunerado por cada 6 meses de trabajo, por uso de bicicleta para trasladarse desde y hacia el trabajo.
- Para asistir a citas médicas programadas o de urgencia, incluidos casos de ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada.
- Para asistir a obligaciones escolares como acudiente de hijos o menores de edad miembros del núcleo familiar
- Atender asuntos judiciales, administrativos, etc. relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.
- **Licencia Matrimonial:** 3 días hábiles por una única vez dentro de los 30 días siguientes a la celebración del matrimonio o la prueba declaratoria de unión marital de hecho.
- **Licencia de Paternidad:** Aumenta a 3 semanas en 2025 y 4 en el 2026.

## 10. TELETRABAJO

- Incluye una nueva modalidad “Transnacional” (relación laboral celebrada en Colombia); caso en el cual, la responsabilidad del seguro de asistencia en salud estará a cargo del empleador que cubra prestaciones asistenciales.

## 11. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

- Responsabilidad solidaria se mantiene como está hoy.
- Se eliminó que el contratista y subcontratista debieran tener su propia organización empresarial especialidad y/o cualificada, sólo establece que deben tener su propia organización empresarial.

## 12. EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

- Si la causa originaria del contrato subsiste en la empresa usuaria, no se podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma u otra empresa de Servicios Temporales.

## 13. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

- Empresas de 100 o más trabajadores, deben contratar al menos 2 trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, por cada 100 trabajadores. Los contratos deben ser reportados a Mintrabajo,
- Cuando no sea posible la vinculación de personal discapacitado, se deberá dar aviso a Mintrabajo.

## 14. PROTECCIÓN LABORAL ANTE LA AUTOMATIZACIÓN DE ACTIVIDADES Y DESCARBONIZACIÓN Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA

- Los trabajadores afectados tienen derecho a: participar en planes de reconversión laboral y ser reubicados. En caso de no ser posible, a ser indemnizados y ser incluidos en una lista de personas con derecho a ser contratados de manera preferente dentro del año siguiente.
- Las empresas deberán financiar un fondo que promueva la diversificación económica para extrabajadores y contratistas que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria.

## Derecho Laboral Colectivo

Se resaltan las siguientes garantías sindicales:

- Espacios de diálogos periódicos, al menos semestralmente con la dirección de la empresa.
- Obligación de entregar al sindicato información de la situación social y económica de la empresa.
- Espacios y canales de comunicación físicos y virtuales entre los representantes sindicales y los trabajadores.
- Conductas antisindicales: Dentro de las cuales se incluye establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados.
- Se crea el proceso judicial sumario del que conocerán los jueces de trabajo, y al que pueden acudir quienes estimen han sido víctimas de conductas antisindicales.
- El juez puede adoptar cualquier medida que considere pertinente, además de imponer multa entre 1 y 100 SMLMV.
- Regulación de pactos colectivos: se mantiene la prohibición existente hoy de celebrar o renovar pactos colectivos cuando el sindicato agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa. Se agrega que el incumplimiento generará multas por parte de Mintrabajo de hasta de 5.000 SMLMV.

### ¿QUÉ VIENE AHORA?

El texto de la reforma como fue aprobada en segundo debate está en proceso de redacción en la Cámara de representantes y será divulgado en aproximadamente una semana.

El proyecto de Ley será trasladado para que surta dos debates en el Senado de la República.

