

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA	1
CONTRATOS INDEFINIDOS COMO REGLA GENERAL.....	2
TERCERIZACION Y SUBCONTRATACIÓN	2
DERECHO COLECTIVO.....	3
OTRAS REFORMAS	4
RECOMENDACIONES.....	4

El 27 de febrero de 2023, se dio a conocer un borrador del proyecto que se pretende radicar ante el Congreso de la República, con el cual se van a presentar cambios importantes en materia de contratación, tercerización, estabilidad y derecho Colectivo.

Este texto cuenta con un total de setenta y siete (77) artículos, con diferentes cambios en la normatividad laboral vigente relacionados con

- ✓ Estabilidad laboral.
- ✓ Contratos laborales
- ✓ Tercerización.
- ✓ Asociación sindical.
- ✓ Negociación colectiva y huelga.
- ✓ Tribunales de arbitramento.
- ✓ Formalización de trabajadores de plataformas digitales.

Entre otros cambios; sin embargo, existen unas propuestas que consideramos se deben destacar por las novedades que representan y así mismo por las repercusiones que estas podrían tener a futuro para nuestros clientes y el manejo de sus relaciones laborales. Dichos temas corresponden a:

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

En este aspecto, debemos destacar que el proyecto de ley propone que para la finalización de la relación laboral con las personas que se consideran en estabilidad laboral reforzada, adicional a la configuración de la justa causa o la configuración de la causal legal objetiva, el empleador deberá obtener una autorización judicial para proceder con la finalización del contrato.

Vale la pena destacar que, las condiciones de estabilidad laboral reforzada en este caso se refieren a las personas que cuenten con alguna de estas condiciones:

CONDICIÓN	CARACTERÍSTICA
Amparadas por fuero sindical	En los términos legales y convencionales
Madres o padres cabeza de familia sin otra alternativa económica	Mujer u hombre con: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Hijos menores de edad, biológicos o adoptivos; hijos inválidos; hijos mayores entre 18 y 25 años que sean estudiantes, o ✓ Que tengan que atender a otras personas incapacitadas

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Que dependan económicamente y de manera permanente y exclusiva de la madre o el padre. ✓ Siempre y cuando la pareja se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones y cuyo ingreso familiar corresponda únicamente al salario que devenga. <p>Para ser titular de este beneficio se debe demostrar que se dio aviso previo al empleador</p>
Con discapacidad, independientemente de no contar en ese momento con la certificación de pérdida de capacidad laboral	<p>Se aplicará el modelo social de discapacidad en el cual:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ No se considera un grado o dato numérico de deficiencia o magnitud de pérdidas anatómicas o limitaciones funcionales, sino la que alude a la deficiencia física, mental, sensorial o intelectual, sin importar la escala. ✓ Siempre que en un contexto determinado ésta le impida al trabajador(a) su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales en condiciones dignas y de igualdad.
Mujer en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto, o su cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud	
Pre Pensionados	A quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para obtener la pensión de vejez.

CONTRATOS INDEFINIDOS COMO REGLA GENERAL

La contratación a término indefinido será la regla general, señalando que no se podrá finalizar el contrato a término fijo por el cumplimiento del plazo ni el de obra o labor, sí las causas que dieron origen a la relación laboral persisten, salvo si media causa legal o una justa causa definida legalmente, previamente demostrada, es decir, si se ha agotado previamente el proceso disciplinario.

TERCERIZACION Y SUBCONTRATACIÓN

Como es de conocimiento de la población en general, el Gobierno ha sido claro y enfático en señalar su intención en desincentivar el uso de figuras que puedan generar escenarios de una tercerización indebida o el uso de la modalidad de contrato de prestaciones de servicios de manera errada y/o abusiva, razón por la cual se ha destacado este asunto dentro del texto propuesto encontrando las siguientes novedades:

- ✓ **Responsabilidad Solidaria:** Actualmente el artículo 34 del código sustantivo del trabajo señala que el beneficiario de la obra o labor por la cual se suscribió el contrato con el contratista será solidariamente responsable si dichas labores corresponden al objeto de la empresa contratante o son conexas a sus actividades normales. En el texto propuesto, se señala que, en cualquier caso, sea cual sea la labor u o era, el contratante podrá ser solidariamente responsable, si se trata de una mediana o gran empresa, en los demás casos la responsabilidad solidaria solo se generaría si las labores desempeñadas por la contratista fueren misionales, conexas o complementarias de la actividad principal de la contratante.

- ✓ **Contratación de Personal A través de Entidades Intermediarias:** En este punto se indica que el personal requerido por el empresa o entidad pública, para desempeñar actividades relacionadas directamente con el objeto social o actividad principal, deben ser vinculadas directamente mediante contrato de trabajo, otorgando un término de seis meses a las empresas, para que a partir de la vigencia de la norma (cuando esta sea aprobada) adecuen su planta de personal de conformidad con este artículo.
- ✓ **Modificación en los términos de contratación de los trabajadores en misión:** Con lo anterior, el texto de la reforma, da paso a modificar lo establecido en el artículo 77 de la ley 50 de 1990 en cuanto a las condiciones en las que resulta viable la vinculación de personal a través de empresas de servicios temporales, reduciendo a un término máximo de seis meses la vinculación en aquellos caso sen los que se requiera el personal por incrementos en la producción, periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios. De superarse los términos de contratación, según el texto propuesto, la empresa usuaria pasaría a entenderse como verdadera empleadora mientras que la empresa de servicios temporales se entendería únicamente como simple intermediaria.
- ✓ **Límites al uso del contrato de prestación de servicios:** En este punto, finalmente se señala que no se podrá vincular bajo esta modalidad ni ningún otro tipo de contrato diferente al contrato laboral, a aquellas personas que desempeñen labores o actividades permanentes y subordinadas en la compañía, entendiendo que será ineficaz cualquier vinculación que se realice desconociendo esta prohibición.

DERECHO COLECTIVO

En este aspecto, de igual forma, son varios los cambios normativos que se proponen desde lo relacionado con la asociación sindical, la negociación colectiva, la huelga y los tribunales de arbitramento. Por lo cual, frente a estos asuntos destacamos lo siguiente:

- ✓ **Se propone la modificación del artículo 354 del código sustantivo**, desglosando y precisando lo referente a las garantías para el ejercicio de la libertad sindical, de manera proporcional al número de afiliados que contribuyan con cuota sindical a cada organización sindical sin que un mismo trabajador afiliado a varias organizaciones pueda ser tenido en cuenta más de una vez para el cálculo de la representatividad.
- ✓ **Se crean las Directivas Seccionales**, señalando que todo sindicato podrá crear subdirectorías seccionales en municipios distintos a su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a 25 miembros; y así mismo podrán crear comités seccionales en el que se tenga un número de afiliados no inferior a 12 miembros, señalando que no podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio.
- ✓ **Se propone la creación de un capítulo enfocado a la negociación colectiva**, respecto a los niveles de negociación, la aplicación de las convenciones colectivas en todos los niveles, la unidad negocial y las normas generales de la negociación en todos los niveles.
- ✓ **Se prohíbe la suscripción de pactos colectivos** o dádivas similares condicionadas a la no sindicalización, señalando que aquellos suscritos bajo estos parámetros con anterioridad al momento de entrada en vigencia la ley, perderán su vigencia.
- ✓ Adicionalmente **se prohíben los contratos sindicales**, entendiendo que los mismos no van en concordancia con la naturaleza misma de los sindicatos; señalando que al entrar en vigencia la ley solo se mantendrán vigente hasta tanto los afiliados participes sean vinculados directamente mediante contrato a término indefinido a la empresa beneficiaria del contrato sindical, manteniendo el afiliado su vinculación al sindicato de la empresa o al más representativo del sector.
- ✓ **Respecto a la huelga**, entre otros se destaca que la misma se mantendrá hasta tanto la mayoría de los trabajadores persista en la huelga, señalando que las autoridades no autorizaran ni patrocinaran el ingreso del trabajo de grupos de trabajadores, aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo. De igual forma señala que la huelga no tiene un límite legal para su duración, señalando que transcurridos los 60 días calendario, sin que se encuentre

formula de arreglo, dentro de los tres días hábiles siguientes a esto la persona empleadora y el sindicato o sindicatos podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.

- ✓ **Respecto a los tribunales de arbitramento**, se propone la modificación de artículo 453, de manera tal que el mismo se refiera a los Tribunales de Arbitramento para dirimir Conflictos Colectivos Laborales, señalando que estos son competentes para pronunciarse sobre todos los puntos de interés de los trabajadores o sus organizaciones planteados en el pliego de peticiones y no acordados por las partes en la etapa de arreglo directo, razón por la cual no podrán declarar su falta de competencia o inhibirse de resolver las peticiones del pliego.

OTRAS REFORMAS

NOVEDAD	ACTUALMENTE	CON LA REFORMA
Jornada Laboral	A partir del 15 de julio de 2023, disminución gradual de la jornada, empezando desde 47 horas semanales	Entrada en vigencia, se modificaría la jornada ordinaria máxima a 42 horas semanales
Recargo Dominical y festivo	75 %	100 %
Día de la Familia	Actualmente se concede una jornada semestral, pero al disminuirse la jornada ordinaria a 42 horas el empleador sería exonerado de este día	Al entrar en vigencia la reforma propuesta, se mantendría la jornada semestral, en cualquier caso.
Vinculación Aprendizices Sena	Actualmente, se da mediante la modalidad especial de contrato de aprendizaje.	Con el texto propuesto la vinculación corresponderá al contrato laboral a término fijo
Licencia de Paternidad	La ley 2114 de 2021 De 2 a 5 semanas	Se concederán 12 semanas

RECOMENDACIONES

En razón a estas y todas las demás modificaciones propuestas en el texto de la reforma, invitamos a la lectura de la misma y al análisis del estado actual de las compañías en temas de cumplimiento de la normatividad, y se extiende una invitación a realizar auditorías al interior de la Empresa especialmente frente a los siguientes temas:

- ✓ Forma de contratación de trabajadores directos, de Empresas de Servicios temporales y
- ✓ Contratación de servicios con terceros (artículo 34 C.S.T)
- ✓ Revisión de los horarios y mallas de turnos con el fin de prever que se acelere por parte de la reforma la implementación de la jornada a 42 horas.