

TEXTO REFORMA LABORAL APROBADA EN LA CÁMARA DE REPRESENTANTES

ANÁLISIS CGT



El Proyecto de Ley N° 166 de 2023 en Colombia propone una reforma laboral que busca introducir importantes cambios en el Código Sustantivo del Trabajo, y aunque aún faltan los debates en el Senado es bueno ir analizando al detalle cómo va avanzando este proyecto. Aquí encontrarán una síntesis de los principales aspectos:

ARTÍCULO 4. Empleados Públicos

Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten.

ARTÍCULO 5°. Contrato laboral a término indefinido

Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.



ARTÍCULO 4. Empleados Públicos.

A la par de una reforma laboral para el sector privado y particular, el gobierno nacional debería plantear una revisión de las relaciones laborales con el sector público, de conformidad con los procesos de negociación colectiva del sector público y no basta con el decreto 243, que favorece solo a los sectores sindicales mayoritarios, excluyendo a los minoritarios de las mesas de negociación colectiva.

ARTÍCULO 5°. Contrato laboral a término indefinido

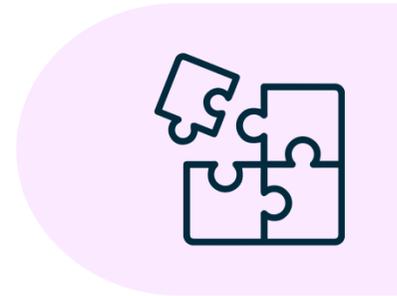
Forzar a que la contratación laboral sea a término indefinido, como única forma, es generar una barrera para el acceso a la generación de empleo y ralentiza la formalidad en el mismo

TEXTO REFORMA LABORAL APROBADA EN LA CÁMARA DE REPRESENTANTES

ANÁLISIS CGT



ARTÍCULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO



**A
N
Á
L
I
S
I
S**



ARTÍCULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO

Limitar a máximo 4 años la práctica de la contratación a término fijo, es un completo absurdo, además pone en riesgo los puestos de trabajo y la estabilidad laboral de millones de trabajadores que se benefician del término fijo. Cabe recordar que los trabajadores a término fijo tienen garantizado en la legislación laboral, los derechos de asociación, libertad sindical, contratación colectiva y negociación colectiva, y cumplen con todo lo establecido en la normatividad actual en materia de aportes a cotización de la seguridad social integral: Salud, Pensión, Arl, ICBF, Sena y Cajas de Compensación Familiar. Luego esgrimir que el contrato a término fijo, es una forma de intermediación en las relaciones laborales, no es coherente con las realidades contractuales del momento.

CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA



CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA

Someter el contrato por obra o labor, una vez termine la labor contratada, a un contrato a término indefinido, es poner en riesgo la estabilidad empresarial de micro empresarios, pequeños y medianos, que contratan una prestación por temporadas estacionales, por picos altos de producción y por obras no misionales. No debe tomarse para trabajos misionales, pero, si debe regularse para algunas actividades no permanentes como servicios de vigilancia, servicios generales, porque sometidos a contratos entre una empresa y otra, que contrate servicios. Al terminarse el contrato de obra o labor determinada entre ambas empresas, se termina cuando el contrato lo determine, en estos casos, no puede existir un contrato laboral indefinido.

TEXTO REFORMA LABORAL APROBADA EN LA CÁMARA DE REPRESENTANTES

ANÁLISIS CGT



ARTÍCULO 7°. Debido proceso disciplinario laboral

Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Parágrafo 2: En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por un profesional del derecho, consultorio jurídico debidamente acreditado o por un representante de organización sindical registrado ante el Mintrabajo

ARTÍCULO 10°. Estabilidad Laboral Reforzada

Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal: La reforma protege especialmente a trabajadores en condiciones de vulnerabilidad (mujeres embarazadas, pre-pensionados, personas con discapacidad), quienes no podrían ser despedidos sin justa causa.

ARTÍCULO 11°. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:

Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador o trabajadora a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado(a) en un cargo acorde con su estado de salud, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar de conformidad con el artículo 26 de esta ley. Cuando proceda la reubicación del trabajador o trabajadora se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que éste desempeñe.

Parágrafo 1. De cualquier manera, en el caso en el que el empleador dentro de su empresa no cuente con cargos de iguales, similares o de mejores condiciones para proceder a la reubicación laboral, se procederá a la desvinculación del trabajador con autorización respectiva de la oficina de trabajo. La no existencia de los cargos es una circunstancia que el empleador debe probar a la oficina de trabajo.



ARTÍCULO 7°. Debido proceso disciplinario laboral

Aunque en las convenciones colectivas, suscritas entre empleadores y sindicatos, existe la asesoría de la organización sindical en los procesos disciplinarios de sus afiliados, es profundamente equivocado, establecer que los trabajadores pueden estar asesorados por abogado o un consultorio jurídico, esta última parte, puede generar un precedente de judicialización de un trámite, que es de carácter administrativo e interno en una compañía y puede convertirse en algo que puede perjudicar a los trabajadores, si no tiene un abogado que lo asesore. Debe si reglamentarse en empresas de menos de 5 trabajadores, una reglamentación con garantías al debido proceso disciplinario en el código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 10°. Estabilidad Laboral Reforzada

En ciencias del comportamiento, este tipo de decisiones, crea un disparador aversivo y contrario a lo que se pretende, seguramente de buena intención, y es que, ante la limitante para despedir a una persona en condición diferencial, la parte empleadora determinará no contratar a dicha población, perdiendo las oportunidades de acceso, que, en los últimos años, se han venido ganando en materia de generación de empleo. Proponemos que los permisos de despido de los trabajadores de estabilidad reforzada, ante el ministerio del trabajo, tengan un límite de tiempo, para autorizar o no, la terminación del contrato.

ARTÍCULO 11°. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:

Nada más ineficiente que la intervención del Ministerio del trabajo en la autorización de desvincular o no, a un trabajador, dado a que el Ministerio actúa con sesgo y prevalencia ideológica. Dicha decisión debería estar en manos del Juez ordinario.

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

TEXTO REFORMA LABORAL APROBADA EN LA CÁMARA DE REPRESENTANTES

ANÁLISIS CGT

ARTÍCULO 13°. Trabajo Diurno y Nocturno

Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).

ARTÍCULO 18°. Licencias remuneradas.

Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Nuevas licencias remuneradas: Se amplían las licencias remuneradas, incluyendo calamidad doméstica, citas médicas, acompañamiento escolar, y un día de descanso por el uso de bicicleta como medio de transporte.

ARTÍCULO 25°. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto

Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título.



ARTÍCULO 13°. Trabajo Diurno y Nocturno

Esta decisión así entre en funcionamiento 6 meses después de la aprobación de la ley, afectará los costos de la micro, pequeña y mediana empresa, al punto en que puede generarse pérdida de puestos de trabajo, en un plan de ajuste interno de cada empresa y peor aún, puede tener un efecto de informalidad laboral, profundizando la informalidad empresarial y el funcionamiento de empresas de garaje. Lo ideal sería un incremento del recargo nocturno gradual en el tiempo, con un diferenciador entre la gran empresa y las Pymes, para esta última con acompañamiento del gobierno nacional, que le permita formalizarse sin poner en riesgo sus unidades de negocios.

ARTÍCULO 18°. Licencias remuneradas.

Las nuevas licencias remuneradas propuestas en la reforma pueden generar interpretaciones equívocas y conflictos laborales, porque queda a la interpretación la calamidad doméstica y el alcance de las licencias, lo que podría llevar las relaciones laborales al terreno de lo judicial.

ARTÍCULO 25°. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto

Si bien, el proyecto incluye medidas de protección social para trabajadores de plataformas digitales, lo que constituye un avance hacia la formalización en un sector particular. Sin embargo, estas medidas son relativamente marginales y no abordan de forma integral la alta tasa de informalidad laboral que afecta a Colombia. Los datos de los últimos 10 años reflejan que la informalidad laboral en Colombia se ha mantenido en niveles elevados, en un 50 y el 56%. Este tipo de medidas, incrementarán la informalidad laboral en muchos casos indetectable a través del rebusque en el día a día.

En resumen, aunque la reforma introduce algunas disposiciones positivas, su alcance limitado en términos de formalización laboral, deja un vacío significativo en la búsqueda de soluciones a la informalidad, un fenómeno que requiere de políticas integrales y transversales.

TEXTO REFORMA LABORAL APROBADA EN LA CÁMARA DE REPRESENTANTES

ANÁLISIS CGT



ARTÍCULO 48: Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad

Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.”

ARTÍCULO 49: Licencia de Paternidad

Modifíquese el párrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

PARÁGRAFO. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a cuatro (4) semanas en el 2026, así: en el 2025 subirá a tres (3) semanas, en 2026 llegará a cuatro (4) semanas.

ARTÍCULO 48: Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad

Esta decisión, creará un incentivo adverso, porque los empleadores no contratarán personal bajo una modalidad que no está reglamentada de manera adecuada, con el riesgo de incurrir en contrato laboral con el pago de prestaciones. La propuesta debería ir enfocada, en crear beneficios e incentivos positivos, en materia de flexibilidad laboral, para motivar a estos trabajadores.

ARTÍCULO 49: Licencia de Paternidad

Esto implica un mayor costo para las empresas, y no hace distinción entre la gran empresa, la micro, pequeña y mediana empresa. Una carga adicional para las MiPymes, puede generar pérdida de empleos, destrucción de empleo formal y cierre de empresas, las cuales estarán obligadas a ajustes en sus costos laborales, perjudicando esta medida a los mismos trabajadores. En lugar de ampliar la licencia de paternidad, debería mejor compartirse los tiempos de esa licencia y generar un compromiso de los hombres, para compartir y fortalecer el rol del padre en el cuidado del menor, con instituciones como las cajas de compensación familiar.

TEXTO REFORMA LABORAL APROBADA EN LA CÁMARA DE REPRESENTANTES

ANÁLISIS CGT

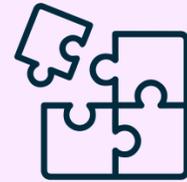


ARTÍCULO 67°. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras.

Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:

Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.

Parágrafo transitorio. Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta Ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.”



ANÁLISIS



ARTÍCULO 67°. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras.

Los sindicatos afiliados a la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), durante décadas han ejecutado de forma legal y con garantías para sus afiliados(a)s partícipes, la figura del Contrato Sindical. La legislación vigente en Colombia, establece claramente y de forma expresa, que, en los Contrato Sindicales, a los afiliados partícipes deben garantizársele por lo menos los derechos mínimos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo. Por tal motivo, no estamos de acuerdo con la eliminación de la figura, sino con la vigilancia y control por parte del MINISTERIO DEL TRABAJO, a los sindicatos que utilicen de forma ilegal la figura del Contrato Sindical. El Contrato Sindical, es una figura amparada y protegida, por la Constitución Política de Colombia, los Convenios de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), las decisiones del Comité de Libertad Sindical de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), el Código Sustantivo del Trabajo, y la jurisprudencia reiterada de la Corte Constitucional y de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Eliminar el Contrato Sindical es una violación a los derechos de Asociación, Contracción y negociación colectiva de miles de trabajadores, beneficiados por las organizaciones sindicales a las cuales se encuentran afiliados.

No se puede someter la Contratación Colectiva a una solo forma de Contrato laboral indefinido, porque esa barrera generará fricciones en las relaciones laborales, que apuntan a desfavorecer a la parte más débil de la relación laboral y es a los trabajadores, quienes podrían perder su empleo. Es importante resaltar que perfectamente pueden coexistir distintas modalidades, todas ellas, respetuosas de las normas legales y los derechos colectivos de los trabajadores, es decir pueden conservarse los contratos laborales indefinidos, el contrato a termino fijo y los contratos sindicales, estos últimos, los cuales pueden ser reglamentados de una mejor manera, para evitar el abuso de la figura en sectores no precisamente privados y particulares, que cumplen con las normas legales vigentes. Igualmente mejorar las condiciones de la inspección, vigilancia y control, por parte del ministerio del trabajo

TEXTO REFORMA LABORAL APROBADA EN LA CÁMARA DE REPRESENTANTES

ANÁLISIS CGT



ARTÍCULO 73°. Acompañamiento a Micros y Pequeñas empresas y formalización Laboral

Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas, así como un programa para promover la formalización laboral, con miras a garantizar la implementación de la presente Ley.



ARTÍCULO 73°. Acompañamiento a Micros y Pequeñas empresas y formalización Laboral

Contrario a lo aprobado en materia de formalización laboral en esta ley, el acompañamiento del gobierno nacional a través del ministerio del trabajo, no tiene ningún compromiso real y sería tardío, pues un año después, muchas de las empresas cerrarán y miles de trabajadores quedaran sin empleo, ante los costos laborales que se les vienen. En ese sentido, se incrementará la informalidad y los indicadores de desempleo. El ministerio del Trabajo, debería iniciar procesos de formalización empresarial, antes que incrementar los costos con una ley, que sin duda será contraria a lo esperado por el gobierno nacional. Debemos recordar que la informalidad laboral está en un 56% y la cifra de desempleo, se ubica en 9,7%.

Esta ley, está marcada por un profundo sesgo ideológico, y tiene como intención favorecer los intereses del sindicalismo proclive al gobierno nacional. Fomentando el fortalecimiento de un único sindicato, en perjuicio del sindicalismo democrático, autónomo e independiente, perjudicando los derechos de asociación, libertad sindical, contratación y negociación colectiva de los trabajadores, al verse sometidos a los sindicatos mayoritarios en muchos de los apartes del componente colectivo de la ley. Igualmente vale la pena resaltar, que, en los últimos 2 años, se han perdido según las cifras del DANE, cerca de 450 mil empleos en el sector privado, esto por la incertidumbre que ha generado en el país la reforma laboral y pensional, la grave situación de la economía colombiana y la polarización política, promovida a través de discursos de odio, que solo generan incertidumbre en los mercados, desincentivando la inversión en el sector privado y particular.

Por último, para la CGT Nacional, reviste una gran preocupación la ausencia de un verdadero dialogo social, con todos los actores de tripartimos. El gobierno Nacional a dedicado sus esfuerzos a dialogar y concertar las reformas denominadas “sociales”, con sus actores aliados, es decir, con el sindicalismo a fin a sus intereses, el comité de aplausos del sindicalismo y organizaciones populares, los partidos de la coalición de gobierno y la incidencia en algunos parlamentarios y senadores de los partidos denominados bisagra, liberales, conservadores y la U. El gobierno ha excluido del dialogo social tripartito al sindicalismo democrático y a los empresarios, por eso consideramos que el dialogo social en Colombia no existe.

Pedimos a los senadores de la República, tener mucho cuidado con la aprobación de la reforma laboral, ser consecuentes con el daño a la economía, a la industria privada y a los trabajadores, que en última, son los que sufrirán las consecuencias negativas de una reforma laboral, que los dejará sin empresa, sin trabajo y en la informalidad.

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL