






Proyecto de
Reforma Laboral
Proyecto de Ley nro. 116

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Principales novedades

Novedad	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Preaviso para contrato a término indefinido (Artículo 5)	<ul style="list-style-type: none">Hace extensivo el preaviso para el contrato de trabajo a término indefinido, al delimitar que, los 30 días de preaviso para que el trabajador de por terminado el contrato se contabilizarán como días calendario.Incorpora que el preaviso no es aplicable en caso de terminación unilateral por causa imputable al empleador y el trabajador podrá perseguir judicialmente el pago a la indemnización a la que tendría derecho, si se comprueban los incumplimientos graves a las obligaciones del empleador.	
Consecuencia de omisión a condiciones del contrato a término fijo (Artículo 6)	<ul style="list-style-type: none">Incorpora como consecuencia al incumplimiento de las condiciones legales del contrato de trabajo a término fijo, que se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.	
Terminación del contrato de trabajo con justa causa (Artículo 7)	<ul style="list-style-type: none">Reconoce unas garantías y debido proceso a favor del trabajador así como un procedimiento mínimo que debe realizar el empleador de manera previa a terminar un contrato de trabajo con justa causa. Sin aplicar este procedimiento, el despido se entenderá ineficaz.Agrega que el trabajador no sindicalizado tendrá derecho a ser asistido por un abogado que represente sus intereses y adelante su defensa técnica.Delimita que el procedimiento deberá realizarse en máximo 30 días hábiles y en mínimo 5 días hábiles, salvo que la convención, laudo o reglamento indique lo contrario.Establece que el empleador tendrá 6 meses para actualizar el reglamento con los parámetros de este procedimiento desde la entrada en vigencia de la ley.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.





No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.





Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Novedad	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales										
Carga de la prueba en caso de ineficacia del despido discriminatorio (Artículo 10)	<ul style="list-style-type: none">Agrega que el empleador tendrá la carga de probar que el despido obedeció a razones objetivas o no discriminatorias, en caso contrario, se entenderá ineficaz y el trabajador tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad o a una indemnización equivalente al despido injustificado, a su elección.											
Estabilidad laboral reforzada (Artículo 11) (1/2)	<ul style="list-style-type: none">Desarrolla el concepto de estabilidad reforzada a través de una lista enunciativa.Indica que las siguientes personas solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o causa legal y se requerirá la autorización de autoridad administrativa o judicial, de la siguiente forma:											
<hr/> <table border="1"><thead><tr><th data-bbox="443 751 1225 786">Amparo por</th><th data-bbox="1240 751 2015 786">Autoridad administrativa o judicial a autorizar el despido</th></tr></thead><tbody><tr><td data-bbox="443 811 1225 846">Fuero sindical</td><td data-bbox="1240 811 2015 846">Juez del trabajo</td></tr><tr><td data-bbox="443 865 1225 932">Estabilidad ocupacional reforzada - discapacidad en los términos de la Ley 1618 de 2013.</td><td data-bbox="1240 865 2015 932">Inspector del trabajo</td></tr><tr><td data-bbox="443 951 1225 1096">Cónyuge, pareja o compañero permanente de mujer en estado de embarazo, hasta los 6 meses después del parto, siempre y cuando no tenga un empleo formal y sea su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.</td><td data-bbox="1240 951 2015 1096">Inspector del trabajo</td></tr><tr><td data-bbox="443 1115 1225 1150">Prepensionados</td><td data-bbox="1240 1115 2015 1150">Inspector del trabajo</td></tr></tbody></table> <hr/>			Amparo por	Autoridad administrativa o judicial a autorizar el despido	Fuero sindical	Juez del trabajo	Estabilidad ocupacional reforzada - discapacidad en los términos de la Ley 1618 de 2013.	Inspector del trabajo	Cónyuge, pareja o compañero permanente de mujer en estado de embarazo, hasta los 6 meses después del parto, siempre y cuando no tenga un empleo formal y sea su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.	Inspector del trabajo	Prepensionados	Inspector del trabajo
Amparo por	Autoridad administrativa o judicial a autorizar el despido											
Fuero sindical	Juez del trabajo											
Estabilidad ocupacional reforzada - discapacidad en los términos de la Ley 1618 de 2013.	Inspector del trabajo											
Cónyuge, pareja o compañero permanente de mujer en estado de embarazo, hasta los 6 meses después del parto, siempre y cuando no tenga un empleo formal y sea su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.	Inspector del trabajo											
Prepensionados	Inspector del trabajo											
<ul style="list-style-type: none">Elimina la necesidad de solicitar la correspondiente autorización, en caso de que se contrate a sabiendas que el trabajador cuenta con fuero por estabilidad ocupacional reforzada o prepensión, si la misma se consigna expresamente en el contrato.												

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Novedad	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Estabilidad laboral reforzada (Artículo 11) (2/2)	<ul style="list-style-type: none">En caso de imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo, el empleador deberá solicitar autorización previa al inspector previo a proceder con el despido. En este escenario, el empleador deberá pagar la indemnización legal, el pago adicional equivalente a 6 meses de salario y el equivalente para garantizar el pago de aportes en seguridad social en salud, riesgos laborales y pensiones por el mismo período.	
Licencias orientadas a la equidad y disminución de brechas (Artículo 18)	<ul style="list-style-type: none">Contempla la concesión de licencias para asistir a:<ol style="list-style-type: none">Citas médicas programadas o de urgencia, incluso cuando la trabajadora presente ciclos mensuales incapacitantes, dismenorreas, o cuadros de tensión por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada.Obligaciones escolares como acudiente de hijos o miembros del núcleo familiar.Asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médico legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.	
Limites a la subordinación (Artículo 19)	<ul style="list-style-type: none">Reitera la línea jurisprudencial e incluye en el texto del C.S.T que la subordinación no puede constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, la edad, las condiciones económicas, las condiciones sobrevinientes de salud, las preferencias políticas o religiosas, como tampoco para el ejercicio de la sindicalización.	
Protección contra la discriminación (Artículo 20)	<ul style="list-style-type: none">Añade las siguientes prohibiciones para el empleador:<ol style="list-style-type: none">Toda condición diferenciada en entornos laborales basada en género y diversidad, así como en aspectos como la raza, religión, orientación política o sexual.Promoción de actitudes discriminatorias hacia identidades no binarias y diversas orientaciones sexuales.Asignación de tareas físicas riesgosas a mujeres embarazadas y su consecuente despido por dicha condición.Despido de víctimas de violencia de género en el trabajo.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.




No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Novedad	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo (Artículo 21)	<ul style="list-style-type: none">Define el acoso o la violencia como el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyen el acoso y la violencia por razón de género.Contempla como escenarios de la violencia o el acoso, el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y las comunicaciones, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales.Establece que la violencia puede ser ejercida por cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos.Ordena al Ministerio de Trabajo reglamentar los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo, dentro de los 12 meses siguientes desde la entrada en vigencia de la Ley.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.




No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Novedad	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Plataformas digitales (Artículos 23 a 29) (1/2)	<ul style="list-style-type: none">• Consagra la posibilidad que, las relaciones entre empresa y trabajadores digitales en servicios de reparto sean laborales (trabajador dependiente) o de carácter independiente. Asimismo, aplica las siguientes disposiciones y protecciones especiales (entre otras): El empleador deberá:<ol style="list-style-type: none">1. Delimitar la modalidad de vinculación y abstenerse de pactar cláusulas de exclusividad.2. Informar cambios contractuales previos de implementarlos.3. Respetar el descanso.4. Registrar y reportar horas de servicio a entidades recaudadoras según los términos legales.5. Inscribir trimestralmente a los trabajadores activos, junto con la modalidad de vinculación en el Ministerio del Trabajo.6. Comunicar sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones y evaluar sus impactos.7. No suspender, restringir, cancelar o retener remuneración de manera injustificada.8. Realizar los aportes a seguridad social de la siguiente forma:• Trabajador dependiente: realizar los pagos correspondientes al sistema integral en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.• Trabajador independiente: prevalecerá la regla para el método de cálculo del IBC (40 % de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital). Sin embargo, se establece que sobre este porcentaje, la empresa deberá cubrir el 60 % de los aportes a pensión y salud; en este sentido, al trabajador le corresponderá el 40 % restante. En cuanto a los aportes por riesgos laborales, estarán al 100 % a cargo de la empresa• Por su parte, los trabajadores digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio, así como, a conocer la modalidad por la cual están vinculados y toda variación en las condiciones de prestación del servicio previo a su implementación.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.






No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Novedad	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Actividades Complementarias del sector portuario, transportador o de abastos (Artículo 38)	<ul style="list-style-type: none">• Delimita como actividades complementarias, las siguientes: coteros, carperos, braceros y similares que contribuyen al desarrollo de sectores portuarios, transportadores y de abastos.• Establece que, si en el desarrollo de la actividad se ejerce dependencia y subordinación continua, la relación será de carácter laboral.• Consagra que, los trabajadores autónomos deberán cotizar al sistema integral de seguridad social, con un IBC del 40 % de sus ingresos para pensiones, y si sus ingresos mensuales superan el salario mínimo, también cotizarán para la seguridad social en salud.• La cotización para riesgos laborales será asumida por la entidad principal beneficiaria de sus servicios (central portuaria o de abastos), independientemente de los acuerdos con las empresas transportadoras.	
Deportistas y entrenadores profesionales (Artículo 41)	<ul style="list-style-type: none">• Regula el vínculo entre deportistas y entrenadores profesionales, sin importar su nacionalidad, con los clubes u organizaciones, considerándolo como un contrato de trabajo especial.• Como condiciones o requisitos especiales, determina lo siguiente:<ol style="list-style-type: none">1. Posibilidad de adaptar el contrato a la modalidad deportiva.2. Permite atar el término de vinculación a la temporada deportiva.3. Admite pactar de exclusividad.4. Consagra la posibilidad de terminación por mutuo acuerdo, siempre que se respeten los derechos de los involucrados.	
Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas (Artículo 42)	<ul style="list-style-type: none">• Los Ministerios del Trabajo e Interior facilitarán espacios de participación para garantizar el trabajo decente en comunidades étnicas.• Reitera que la protección y condiciones serán acordes a su cosmovisión y el Convenio 169 de la OIT.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.





No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Novedad	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura (Artículo 43)	<ul style="list-style-type: none">Regula el vínculo con el personal artístico, estableciendo como condiciones especiales las siguientes:<ol style="list-style-type: none">El contrato debe ser escrito.Debe incluir como mínimo detalles de la relación laboral, duración y remuneración.Establece la opción de atar la duración al proyecto/obra o temporada.Reitera que el salario no puede ser menor al establecido por leyes, convenciones o laudos.	
Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines (Artículo 44)	<ul style="list-style-type: none">Delimita que, la jornada de trabajo para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines:<ol style="list-style-type: none">Comprende todo el tiempo que estén bajo las órdenes del empleador a efectos de ensayo, preparación o grabación de emisiones.Reitera que la duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en el presente código.No incluye trabajo suplementario y por tal motivo se deberá reconocer los recargos que correspondan.Reafirma que, cuando por la índole de sus labores, el trabajador no disfrute de su descanso dominical, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.





No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Novedad	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Empresas de servicios temporales (Artículos 46)	<ul style="list-style-type: none">Añade los siguientes párrafos:<ol style="list-style-type: none">Prohíbe prorrogar el contrato comercial y celebrar uno nuevo con la misma o con diferente E.S.T, para el caso en que subsista la necesidad de los servicios temporales.Reitera que si la empresa usuaria firma contratos con empresas de servicios temporales para fines diferentes a los del artículo o supera límites temporales esta se considerará como el verdadero empleador. Establece que, si el contrato de trabajo hubiera sido terminado por la empresa de servicio temporal, se tendrá como ineficaz y en consecuencia tendrán derecho a ser reintegrados a la empresa usuaria, como verdadera empleadora, sin interrupciones o pausas en la relación laboral.Incorpora la consecuencia del artículo 82 de Ley 50 de 1990 de revocar licencia de funcionamiento, en caso de incumplimiento y vulneración a los derechos de los trabajadores.Incluye que será necesario incluir en las cláusulas del contrato entre la empresa usuaria y la de servicios temporales la causal específica por la cual se suscribe.	
Límites a la celebración de contratos de prestación de servicios (Artículo 47)	<ul style="list-style-type: none">No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios y/o cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades subordinadas en empresas privadas. Se excluye al sector público de esta prohibición.Será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición, entendiéndose que para todos los efectos legales desde un comienzo ha existido una relación laboral.En caso de que en el ámbito judicial se declare la primacía de la relación laboral, deberá pagarse la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando corresponda.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.






No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Novedad	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Jornadas flexibles para trabajadores con responsabilidades familiares de cuidado (Artículo 48)	<ul style="list-style-type: none">Establece que las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos o hijas menores de edad, personas en situación de discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales.El trabajador podrá solicitar y proponer la distribución de la jornada flexible o modalidad a desarrollar, al plantear la distribución de los tiempos de trabajo y descanso. El empleador tendrá un plazo de 10 días hábiles para evaluar y dar respuesta a la solicitud.	
Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad (Artículo 49)	<ul style="list-style-type: none">Señala que cuando el cuidador o cuidadora de un familiar con discapacidad tenga también la calidad de trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho a la flexibilidad horaria que ofrecen las diferentes modalidades de trabajo a distancia sin que ello implique desatender las funciones propias de su cargo.	
Licencia de maternidad y paternidad en parejas adoptantes del mismo sexo (Artículo 51)	<ul style="list-style-type: none">La pareja adoptante del mismo sexo definirá, por una sola vez, quien de ellos gozará de la licencia de paternidad y quien la de maternidad, en las mismas condiciones previstas para las familias heteroparentales adoptantes.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.




No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Novedad	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Obligaciones especiales del empleador con enfoque de equidad, orientación sexual e identidad de género (Artículo 52)	<ul style="list-style-type: none">• Incluye las siguientes obligaciones especiales con enfoque de género:<ol style="list-style-type: none">1. Se deberán implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad en igualdad de condiciones con las demás para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1618 de 2013 que regula los aspectos relacionados con la efectiva inclusión de esta población. Tales ajustes deberán incluir los que se requieran para adaptar el lugar de trabajo con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su empleo.2. Será necesario adoptar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo en un término de 12 meses para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET- y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAG-.3. Se deberán atender diligentemente las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.4. Será obligatorio otorgar el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones y garantizar la protección de su vida e integridad.5. Las empresas de 50 a 100 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un 1 trabajador en situación de discapacidad. De 101 trabajadores en adelante se deberán contratar o mantener contratados, al menos 2 personas de situación de discapacidad, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Estos contratos deberán ser registrados en la página web que el Ministerio de Trabajo disponga para el efecto, so pena de incurrir en las sanciones que determinen las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.





No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Novedad	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Modalidades de trabajo a distancia (Artículo 57)	<ul style="list-style-type: none">Introduce una nueva modalidad de teletrabajo denominada como “Teletrabajo transnacional”, la cual se define como aquella en la que los teletrabajadores laboran desde otro país, siendo responsabilidad de estos tener su situación migratoria regular, cuando aplique, y en el caso del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador también deberá hacerse cargo de las prestaciones económicas, en caso de que no sea posible ampararlas por parte del Sistema de Seguridad Social Colombiano.	
Auxilio de conectividad para el teletrabajo (Artículos 58 y 59)	<ul style="list-style-type: none">Establece como una obligación permanente la de otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para los teletrabajadores que devenguen menos de 2 SMLMV en reemplazo del auxilio de transporte. Para el caso de teletrabajadores que devenguen más de 2 SMLMV, podrán de mutuo acuerdo con el empleador, fijar el costo del auxilio mensual que compense los costos de conectividad o su exoneración.Entre las obligaciones que los empleadores deberán tener en cuenta se incluye la de proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, valor de internet, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.





No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Novedad	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia (Artículo 60)	<ul style="list-style-type: none">• Dispone que las empresas deberán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia de la siguiente manera:<ul style="list-style-type: none">- Las empresas que tengan en su nómina entre 20 a 50 trabajadores promoverán la implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia como mínimo en un 5 % de sus puestos de trabajo existentes- Las empresas que tengan en su nómina entre 50 a 200 trabajadores y trabajadoras, promoverán la transición a las diferentes modalidades de trabajo a distancia a por lo menos un 10 % de sus puestos de trabajo existentes.- Las empresas que tengan en su nómina a partir de 201 trabajadores o trabajadoras promoverán la transición a las modalidades de trabajo a distancia a por lo menos un 15 % de sus puestos de trabajo existentes.• La aplicación de dichos porcentajes será optativa en el primer semestre de entrada en vigencia de la ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia. A partir del segundo semestre de entrada en vigencia de la ley, la aplicación de dichos porcentajes será obligatoria.• Las empresas podrán exonerarse de la aplicación de los porcentajes mencionados cuando justifiquen ante el Ministerio del Trabajo la imposibilidad de dicha implementación.	
Protección laboral ante la automatización de actividades (Artículo 61)	<ul style="list-style-type: none">• Indica que en los procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, previa consulta con las organizaciones sindicales existentes en la empresa, tienen derecho a: (i) ser reconvertidos laboralmente al menos durante los 6 meses anteriores a la aplicación de la automatización, (ii) ser reubicados en otro cargo o área en similares o mejores condiciones de empleo, (iii) en caso de que hayan sido agotadas las posibilidades anteriores, y si fue imposible la reubicación laboral, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos, (iv) recibir una indemnización equivalente a la contemplada en el artículo 64 de este código en caso de que el Ministerio de Trabajo autorice el despido y (v) ingresar a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.




No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Novedad	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética (Artículo 62)	<ul style="list-style-type: none">Entiende que toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad deberá contar con un plan de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados, entre los cuales tendrán que tenerse en cuenta los siguientes elementos:<ol style="list-style-type: none">Mecanismos para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el proceso de transición, de descarbonización, o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación.Ruta de reconversión o reubicación laboral de los trabajadores cuyos contratos de trabajo puedan ser terminados.Posibilidades de reubicación laboral o condiciones para las desvinculaciones o planes de retiro voluntario que garanticen el mínimo vital del trabajador durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.Continuidad en la afiliación y cotización a la seguridad social durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.Financiación de un fondo de diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo, que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria.	
Unidad negocial en materia colectiva (Artículo 76)	<ul style="list-style-type: none">Contempla que la negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y concluir en la suscripción de una única convención colectiva de trabajo.Dentro de los 2 años siguientes a la entrada en vigor de la norma, los sindicatos y empleadores deberán en un solo texto y plazo indicar las diferentes convenciones colectivas existentes en la empresa. En el evento en que no haya acuerdo, se entenderá que la convención colectiva vigente en la empresa es la que tenga prevista una mayor vigencia y a ella se incorporarán las disposiciones de las demás.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.




No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.



Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Novedad	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Ajuste de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes o el sistema que lo reemplace (Artículo 88)	<ul style="list-style-type: none">Señala que el Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo desarrollarán los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores, cuyos contratos especiales requieran de un trato particular a fin de que puedan realizar de manera efectiva pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de más de un empleador. Sujeto a reglamentación en un término de 6 meses contados a partir de la fecha de expedición de la reforma.	

Principales cambios

Laboral individual

Cambio	Normativa vigente	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Tipos de contratos de trabajo	Artículo 47: <ul style="list-style-type: none">Libertad de pactar contratos a término indefinido, fijo o por obra o labor.	Artículo 5: <ul style="list-style-type: none">Establece como regla general la contratación laboral a través de los contratos a término indefinido, al permitir la posibilidad de pactar excepcionalmente el contrato de trabajo a término fijo o por duración de la obra o labor.	
Contrato a término indefinido	Artículo 47: <ul style="list-style-type: none">El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.	Artículo 5: <ul style="list-style-type: none">Establece que los contratos a término indefinido solo podrán terminarse por causales que establece la ley. Se busca eliminar la disposición en la que se establece que su vigencia depende de las causas que le dieron origen.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.





No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023


Cambio	Normativa vigente	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Términos del contrato a término fijo	Artículo 46: <ul style="list-style-type: none">3 años, prorrogable indefinidamente, sin que mute a un contrato a término indefinido.	Artículo 6: <ul style="list-style-type: none">Incluye como duración mínima del contrato de trabajo 1 mes, y como duración máxima mantiene los 3 años que establece la norma actual.	
Requisitos de forma del contrato a término fijo o por obra o labor	Artículo 46: <ul style="list-style-type: none">El contrato de trabajo puede celebrarse por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.	Artículo 6: <ul style="list-style-type: none">El contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en el deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.Cuando no se cumplan las condiciones señaladas, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.	

Convenciones  Implica incremento en los costos laborales.  No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Cambio	Normativa vigente	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Proceso disciplinario (despidos con justa causa) (1/2)	Artículo 115: <ul style="list-style-type: none">Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga omitiendo este trámite.	Artículo 7: <ul style="list-style-type: none">Incorpora la necesidad de implementar un proceso disciplinario en todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar el contrato con justa causa.Contempla las garantías del debido proceso para efectos de aplicar sanciones o dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia, pruebas, lealtad, buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra y non bis in ídem.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.




No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.


Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Cambio	Normativa vigente	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Proceso disciplinario (despidos con justa causa) (2/2)	Artículo 115: <ul style="list-style-type: none">Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga si se omite este trámite.	<ul style="list-style-type: none">Consagra legislativamente el procedimiento desarrollado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-593 de 2014 para garantizar el derecho al debido proceso en el marco de un proceso disciplinario:<ol style="list-style-type: none">Comunicar formalmente al trabajador la apertura del proceso disciplinario.Indicar de forma clara y expresa los cargos.Dar traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos.Indicar el término durante el cual el trabajador pueda formular sus descargos.Controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias.Pronunciarse de forma motivada.Imponer una sanción proporcional a los hechos.Dar la posibilidad de revisar la decisión.Contempla el derecho del trabajador no sindicalizado de ser asistido por un abogado que represente sus intereses y adelante su defensa técnica.Fija como plazo de realización del proceso disciplinario mínimo 5 días y máximo 30 días hábiles.Establece como obligación especial, contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión de ambas partes en el marco del proceso disciplinario, si el trabajador cuenta con alguna discapacidad.Delimita que, las compañías tendrán 6 meses para actualizar el reglamento con estos lineamientos.	

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Cambio	Normativa vigente	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Indemnización del contrato de trabajo sin justa causa	Artículo 64:	Artículo 8: <ul style="list-style-type: none">Modifica la indemnización en caso de terminación del contrato de trabajo sin justa causa, de la siguiente forma:	
	Contratos a término fijo/por duración de la obra o labor	Contratos a término fijo/por duración de la obra o labor	
	<ul style="list-style-type: none">Valor de los salarios equivalente al tiempo restante para cumplir plazo/ culminación de la obra, en ningún caso inferior a 15 días de salario.	Menos de 10 SMMLV: <ul style="list-style-type: none">Servicio de 1 año o inferior: 30 días de salario.Servicio de 1 año o mayor: 30 días de salario por el primer año + 20 días por cada año subsiguiente y proporcionalmente por fracción de año. 10 SMLMV o más: <ul style="list-style-type: none">Servicio de 1 año o inferior: 20 días de salario.Servicio de 1 año o mayor: 15 días de salario por el primer año + 20 días por cada año subsiguiente y proporcionalmente por fracción de año.	Contratos a término fijo/por duración de la obra o labor Servicios inferiores o iguales a 1 año: 35 días de salario. Servicios mayores a 1 año: <ul style="list-style-type: none">Más de 1 año y menos de 5 años: 15 adicionales sobre los 35 días del primer año por cada año subsiguiente y proporcionalmente por fracción de año.Entre 5 años y menos de 10 años: 30 adicionales sobre los 35 días del primer año por cada año subsiguiente y proporcionalmente por fracción de año.10 años o más de servicio: 60 adicionales sobre los 35 días del primer año por cada año subsiguiente y proporcionalmente por fracción de año.

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.





No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Cambio	Normativa vigente	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Sanción moratoria	Artículo 65: <ul style="list-style-type: none">Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo casos de retención autorizados por ley o convenidos por las partes, debe pagar una suma igual al último salario día por cada día de retardo hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.	Artículo 9: <ul style="list-style-type: none">Añade la sanción moratoria en caso de indemnizaciones. En ese sentido, si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador o trabajadora los salarios, prestaciones legales y convencionales e indemnizaciones que le adeude, deberá pagar como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago. Se elimina el límite temporal.	
Trabajo diurno y trabajo nocturno	Artículo 160: <ul style="list-style-type: none">Diurna: 6:00 a.m. – 9:00 p.m.Nocturna: 9:00 p.m. -- 6:00 a.m.	Artículo 13: <p>Modifica el trabajo diurno y nocturno de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none">Diurno: 6:00 a.m. – 7:00 p.m.Nocturno: 7:00 p.m. – 6:00 a.m.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.





No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Cambio	Normativa vigente	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Jornada máxima legal	Artículo 161: <ul style="list-style-type: none">La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 42 horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.	Artículo 14: <ul style="list-style-type: none">Establece que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas al día, sin perjuicio de la aplicación de la Ley 2101 de 2021 sobre la reducción progresiva de la jornada laboral.Consagra la posibilidad de que el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable.Si el horario pactado implica labor nocturna, el trabajador tendrá derecho al recargo nocturno.	
Registro de las horas extras	Artículo 162: <ul style="list-style-type: none">El empleador debe llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre, edad, sexo, actividad, número de horas laboradas, si son diurnas o nocturnas y la liquidación de la remuneración correspondiente.El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.	Artículo 15: <ul style="list-style-type: none">Delimita la obligación de que el registro de trabajo suplementario incluya el nombre de cada trabajador, la actividad desarrollada y el número de horas laboradas, en las que se especifique si son diurnas o nocturnas.Agrega la obligación de entregar al trabajador la relación de las horas extras laboradas junto con el desprendible de nómina.Establece que, en caso de ser requerido, el empleador estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo se tendrá por cierta la estimación razonable que haga el trabajador, sin perjuicio de la sanción que podrá imponer la autoridad administrativa del trabajo.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.





No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023


Cambio	Normativa vigente	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Horas extra	Artículo 22: <ul style="list-style-type: none">Se admite el pacto de extender la jornada a 10 horas diarias bajo alguna de las jornadas especiales, pero ese día no se podrán laborar horas extras.	Artículo 16: <ul style="list-style-type: none">Mantiene la prohibición de trabajar más de 2 horas extras diarias y 12 semanales, sin embargo, exceptúa del límite de 2 horas extras diarias y 12 semanales al sector de seguridad y al sector salud, conforme con la normativa vigente.	
Recargo dominical y festivo	Artículo 179: <ul style="list-style-type: none">El trabajo en domingo o día de fiesta se remunera con un recargo del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria.	Artículo 17: <ul style="list-style-type: none">Propone que, el trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunerará con un recargo del 100 % sobre el valor de la hora ordinaria. Sin embargo, lo realiza de forma gradual de la siguiente forma:<ol style="list-style-type: none">A partir de julio de 2024: recargo del 80 %.A partir de julio de 2025: recargo del 90 %.A partir de julio de 2026: recargo del 100 %.Incorpora la posibilidad que, las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.Establece que, se considerará trabajo ocasional en día de descanso obligatorio, cuando el trabajador labore hasta dos días de descanso obligatorio durante el mes calendario y habitual tres o más días de descanso obligatorio durante el mes calendario.	

Convenciones  Implica incremento en los costos laborales.  No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Cambio	Normativa vigente	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Contrato de aprendizaje	<p>Artículo 81:</p> <ul style="list-style-type: none">Contrato especial en el derecho laboral.Contraprestación: apoyo de sostenimiento.Empresas de menos de diez 10 trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.Termino para objetar la cuota SENA: 5 días hábiles.Monetización de la cuota SENA por un valor mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por 1 SMMLV.	<p>Artículo 22:</p> <ul style="list-style-type: none">Lo define como un contrato especial de trabajo a término fijo regido por el Código Sustantivo del Trabajo.Regula, los siguientes aspectos especiales:Plazo máximo: 36 meses en ambas etapas.La remuneración no podrá ser inferior a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente ("SMLMV") o al establecido en convenciones colectivas o fallos arbitrales.El estudiante de educación formal universitaria solo podrá suscribir su contrato en etapa de práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.Si el estudiante es menor de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.




No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Cambio	Normativa vigente	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Tercerización	Artículo 34: <ul style="list-style-type: none">Son contratistas independientes quienes contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, en el que se asumen todos los riesgos para realizarlos por sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.El beneficiario del trabajado o dueño de la obra no será solidariamente responsable con el contratista si las labores que este ejecuta son extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio.	Artículo 45: <ul style="list-style-type: none">Establece que, el contratista independiente deberá tener su propia organización empresarial especializada en el servicio o producto contratado, lo cual debe ser comprobable para las autoridades judiciales y administrativas.Por otro lado, regula que quienes contraten o subcontraten la realización de obras o servicios serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestacionales, de seguridad social e indemnizatorias contraídas por los contratistas frente a sus trabajadores, con independencia de si son para actividades permanentes o ajenas al objeto social de la empresa.Incluye que, si la empresa beneficiaria incumple con lo descrito, los despidos que se realicen no surtirán efecto y, en consecuencia, los trabajadores tendrán derecho al reintegro a la empresa usuaria, con el pago de todas las acreencias laborales dejadas de percibir y aportes a la seguridad social, suma a la cual se adicionará una sanción de 365 días de salario.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.




No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Cambio	Normativa vigente	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Licencia de paternidad	Artículo 236: <ul style="list-style-type: none">El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas 6 semanas de licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en la norma. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.	Artículo 50: <ul style="list-style-type: none">La licencia de paternidad aumentará de manera progresiva hasta llegar a doce (12) semanas en 2026, así: 8 semanas en el 2024, 10 semanas en 2025 y 12 semanas en 2026.La licencia remunerada de paternidad operará por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.Será reconocida por la EPS o la entidad que haga sus veces (proporcionalmente por el número de semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación y en los casos de adopción por un periodo no inferior a 9 meses).	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.




No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Laboral colectivo

Cambio	Normativa vigente	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Derecho de asociación sindical	Artículo 354: <ul style="list-style-type: none">Está prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de 5 a 100 SMMV.	Artículo 64: <ul style="list-style-type: none">Se reconocen garantías mínimas para el ejercicio de la libertad sindical, tales como el respeto a los derechos y garantías de las organizaciones de trabajadores, el derecho a permisos sindicales, la comunicación con la dirección de la empresa y el establecimiento de espacios de diálogo, el acceso a lugares de trabajo en el que puedan desempeñar sus funciones, autorización de comunicarse con los nuevos trabajadores para dar a conocer sus actividades, programas y beneficios y protección contra actos de discriminación.Quien atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será sancionado con multas, cuyo valor dependerá del tamaño de la empresa y los límites establecidos en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.





No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Cambio	Normativa vigente	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Libertad sindical	Artículo 356: Los sindicatos de trabajadores se clasifican así: <ul style="list-style-type: none">• De empresa• De industria o por rama de actividad económica• Gremiales• De oficios vario	Artículo 65: <ul style="list-style-type: none">• Los trabajadores y empleadores tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes. En consecuencia, los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse en sindicatos de empresa, grupos de empresas, gremio, industria, rama o sector de actividad, o cualquier forma que estimen conveniente para el logro de sus finalidades.	
Afiliación a distintos sindicatos	Artículo 360: Declarado inexecutable por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000.	Artículo 67: <ul style="list-style-type: none">• Se garantizará la libertad de afiliación sindical, lo que no obsta para que ejercicio de su autonomía sindical los sindicatos prohíban en sus estatutos la afiliación simultánea a otro u otros sindicatos del mismo nivel o unidad de negociación, salvo que el trabajador preste sus servicios a más de una empresa.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.




No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Cambio	Normativa vigente	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Subdirectivas y Comités Seccionales	Artículo 391-1 de la Ley 50 de 1990: <ul style="list-style-type: none">Los sindicatos podrán prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a 25 miembros.Se podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a 12 miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio.	Artículo 70: <ul style="list-style-type: none">Los sindicatos de industria, rama o sector de actividad podrán prever en sus estatutos la creación de subdirectivas en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a 25 afiliados. También podrán prever la creación de comités seccionales en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a 12 afiliados.Estos directivos de subdirectivas o seccionales del sindicato de industria gozarán de los fueros sindicales en los términos del artículo 406 de este código, siempre y cuando no hagan parte de otra organización sindical de primer grado.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.




No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Cambio	Normativa vigente	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Trabajadores amparados por el fuero sindical	Artículo 406: <ul style="list-style-type: none">Están amparados por el fuero sindical:Los fundadores de un sindicato desde el día de su constitución hasta 2 meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder los 6 meses.Los trabajadores que, con posterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de 5 principales y 5 suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de 1 principal y 1 suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y 6 meses más.2 de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por 6 meses más, sin que pueda existir en una empresa más de 1 comisión estatutaria de reclamos.	Artículo 72: <p>Estarán amparados por el fuero sindical:</p> <ul style="list-style-type: none">Los fundadores de un sindicato desde el día de su constitución hasta 2 meses después de la inscripción en el registro sindical sin exceder los 6 meses.Los trabajadores que, con posterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.En los sindicatos de industria, rama o sector de actividad, la reforma indica que el fuero sindical de los directivos se otorgará de la siguiente manera por el tiempo que dure el mandato y por 6 meses más:<ol style="list-style-type: none">Cuando el sindicato afilie entre 25 y 100 trabajadores, hasta 10 miembros de la junta directiva tendrán fuero. De 101 en adelante, 1 representante más por cada 100 trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.Cuando la subdirectiva afilie entre 25 y 100 trabajadores, hasta 10 miembros de cada una de las juntas subdirectivas ubicadas en las empresas de un mismo municipio tendrán fuero. De 101 en adelante, 1 representante más por cada 100 trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.Hasta 2 miembros de cada uno de los comités seccionales.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.




No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Cambio	Normativa vigente	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
		(continuación) <ul style="list-style-type: none">En los sindicatos que no sean de industria, rama o sector de actividad, la reforma también señala que el fuero sindical de los directivos se otorgará de la siguiente manera por el tiempo que dure el mandato y por 6 meses más:<ol style="list-style-type: none">Quando el sindicato afilie entre 25 y 50 trabajadores, hasta 2 miembros de la junta directiva y subdirectivas.Quando el sindicato afilie entre 51 y 75 trabajadores, hasta 5 miembros de la junta directiva y subdirectivas.Quando el sindicato afilie entre 76 y 100 trabajadores, hasta 10 miembros de la junta directiva y subdirectivas.De 101 en adelante, 1 representante más en las juntas directivas y subdirectiva por cada 100 trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.Hasta 2 miembros de cada uno de los comités seccionales.Hasta 2 miembros de la comisión estatutaria de reclamos del sindicato más representativo en la empresa, por el mismo período de la junta directiva y por 6 meses más.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.




No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Cambio	Normativa vigente	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Negociación colectiva	Artículo 467: Las convenciones colectivas sólo podrán ser celebradas entre los empleadores o asociaciones de empleadores y los sindicatos o federaciones de trabajadores.	Artículo 75: <ul style="list-style-type: none">Incluye que la negociación colectiva se llevará a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra, según sea el caso.En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad donde participen las micro, pequeñas o medianas empresas, se garantizará participación efectiva para sus representantes. Asimismo, las partes en la negociación deberán garantizar la suscripción de capítulos especiales para estas, en los cuales se reconozcan las condiciones, contextos sociales, económicos y geográficos.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.





No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Cambio	Normativa vigente	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Pactos Colectivos	Artículo 481: Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.	Artículo 77: <ul style="list-style-type: none">Contempla que se prohibirá la celebración de acuerdos plurales o grupales entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados dirigidos a fijar condiciones de trabajo y empleo, donde haya presencia de organizaciones sindicales de cualquier nivel.Los derechos y prerrogativas individuales contenidos en los pactos colectivos y cualquier tipo de acuerdo que tenga un efecto similar conservarán su vigencia pero, una vez culminado su plazo, no podrán ser prorrogados y sus beneficios se entenderán incorporados a los contratos de trabajo.	
Contratos sindicales con organizaciones sindicales	Artículos 482: <ul style="list-style-type: none">Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos de empresa para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados.	Artículos 78: <ul style="list-style-type: none">Establece que se prohibirá la celebración de contratos sindicales o cualquier otro 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.Los contratos sindicales vigentes se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral y se encuentren vinculados laboralmente, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.




No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Cambio	Normativa vigente	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Huelga	<ul style="list-style-type: none">La huelga, entendida como la interrupción de la actividad laboral convocada por parte de los trabajadores como medio de presión para la promoción y defensa de los intereses y derechos de los trabajadores, debe ser total.Está prohibida la huelga en los servicios públicos.Declarada la ilegalidad de la huelga, el empleador puede solicitar la suspensión o cancelación de la personería jurídica del sindicato.	Artículos 79 a 86: <ul style="list-style-type: none">Señala que podrán celebrarse huelgas tanto totales como parciales.Se permitirá la huelga en servicios esenciales siempre que se garantice la prestación de los servicios mínimos para evitar su interrupción.Cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciar sin que antes se haya agotado el procedimiento de arreglo directo y el preaviso regulado en el Código Sustantivo del Trabajo.La huelga solo podrá iniciarse con un preaviso al empleador de 2 días.Declarada la ilegalidad de la huelga, los trabajadores deberán reincorporarse a sus labores dentro de los 3 días siguientes.	

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.




No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Proyecto de Reforma Laboral - Proyecto de Ley nro. 116

Boletín extraordinario | Edición 01. Septiembre de 2023

Procesal laboral

Cambio	Normativa vigente	Proyecto de Reforma Laboral radicado el 24 de agosto de 2023	Impacto en costos laborales
Prescripción	Artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo y artículo 151 del Código Procesal del Trabajo: <ul style="list-style-type: none">Las acciones laborales prescribirán a los 3 años, contados desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible.El simple reclamo escrito del trabajador sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual.	Artículos 89 y 90: <ul style="list-style-type: none">Amplía el término de prescripción de las acciones laborales a 5 años salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde la terminación del contrato.Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social serán imprescriptibles.En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, el término de prescripción se contará desde la terminación del contrato.	

Contacto

Isabella Gandini

Socia de Impuestos y Servicios Legales

Laboral y Seguridad Social

Deloitte Spanish Latin America

Tel: +57 (1) 426 2000

igandini@deloitte.com

www.deloitte.com/co

Convenciones



Implica incremento en los costos laborales.



No representa un costo laboral.

Información sujeta a los cambios que puedan presentarse durante el trámite legislativo.

Deloitte.

Legal

Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, a su red de firmas miembro y sus entidades relacionadas, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Consulte www.deloitte.com/co/conozcanos para obtener más información sobre nuestra red global de firmas miembro.

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría y assurance, consultoría, asesoría financiera, asesoría en riesgos, impuestos y servicios legales, relacionados con nuestros clientes públicos y privados de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos de los negocios. Los más de 415,000 profesionales de Deloitte están comprometidos a lograr impactos significativos.

Tal y como se usa en este documento, Deloitte & Touche S.A.S., Deloitte Asesores y Consultores S.A.S., D Contadores S.A.S., Deloitte S.A.S. y D Profesionales S.A.S., las cuales tienen el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limitan sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría, consultoría, consultoría fiscal, asesoría legal, en riesgos y financiera respectivamente, así como otros servicios profesionales bajo el nombre de “Deloitte”.

Esta presentación contiene solamente información general y Deloitte no está, por medio de este documento, prestando asesoramiento o servicios contables, comerciales, financieros, de inversión, legales, fiscales u otros.

Esta presentación no sustituye dichos consejos o servicios profesionales, ni debe usarse como base para cualquier decisión o acción que pueda afectar su negocio. Antes de tomar cualquier decisión o tomar cualquier medida que pueda afectar su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. No se proporciona ninguna representación, garantía o promesa (ni explícito ni implícito) sobre la veracidad ni la integridad de la información en esta comunicación y Deloitte no será responsable de ninguna pérdida sufrida por cualquier persona que confíe en esta presentación.

©2023 Deloitte & Touche S.A.S., Deloitte Asesores y Consultores S.A.S., D Contadores S.A.S., Deloitte S.A.S. y D Profesionales S.A.S., según el servicio que presta cada una.