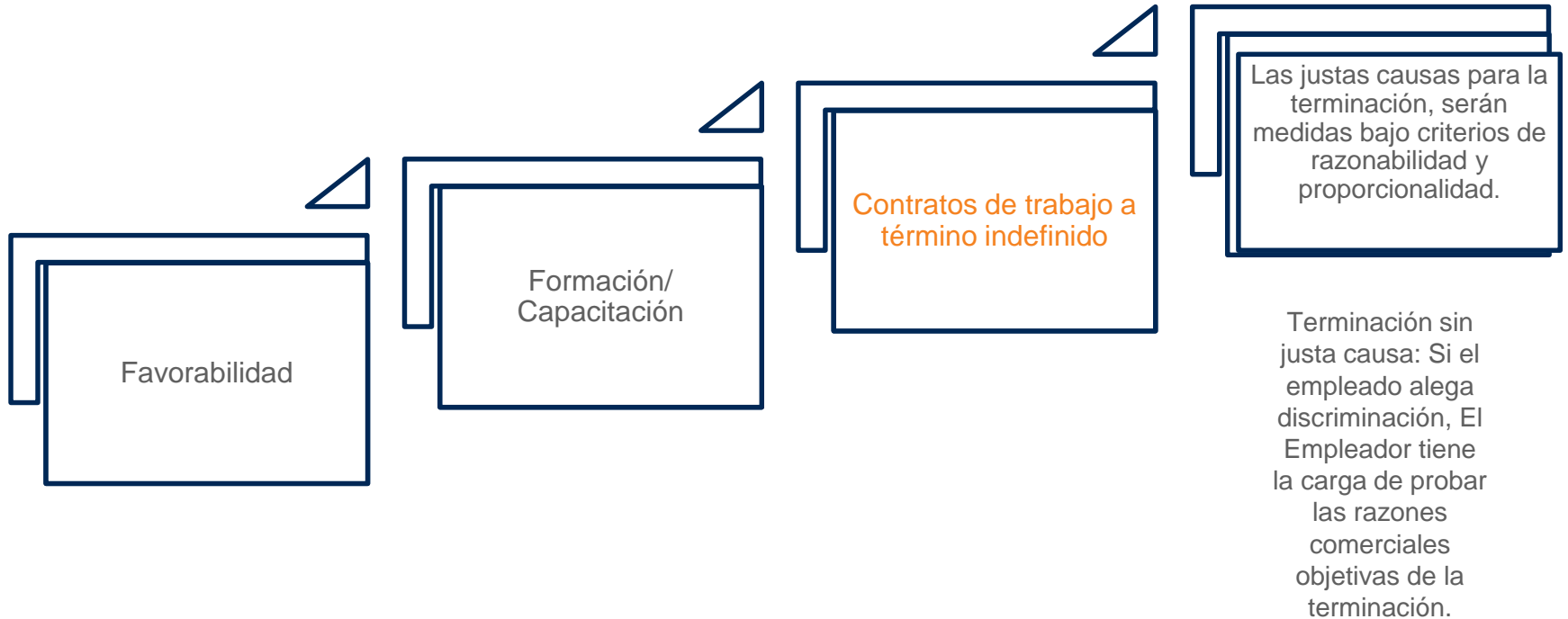




Reforma laboral

Principios Constitucionales

Aportes de la Asociación Internacional del Trabajo



Modalidades contractuales

Contrato de trabajo a término fijo

Excepcionalmente pueden celebrarse contratos por tiempo determinado.

Deben ser superiores a un mes y hasta por tres años.

Por escrito, especificando la necesidad y la conexión con el término de duración.

Prórroga automática si ninguna de las partes avisa con 30 días de antelación del vencimiento del plazo, sin que este supere el plazo establecido de tres años.

Se considerarán contratos a término indefinido aquellos que no cumplan con los siguientes requisitos:

- **Por escrito.**
- Necesidades permanentes del empleador.
- Cuando plazo inicial y/o prórrogas superen los tres años.
- Cuando con 30 días de antelación al vencimiento de la última prórroga, ninguna de las partes manifieste su intención de darlo por terminado.

Será indefinido desde el inicio de la relación laboral.

Modalidades contractuales

Contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada

Por escrito y con indicación precisa y detallada de la obra o labor contratada.

Se considerarán contratos a término indefinido:

- Los que no estén por escrito.
- Necesidades permanentes del empleador.
- Cuando el contrato no especifique la obra o labor contratada.
- Cuando haya finalizado la obra o labor contratada y el trabajador continúe prestando sus servicios.

Será indefinido desde el inicio de la relación laboral.

Regulación de efecto inmediato

Aquellas que no contemplan periodo de transición

- Indemnización por despido. Aumento de días de salario.
- Proceso disciplinario

- **Empresas de servicios temporales y subcontratistas:**
Supervisión de las autoridades laborales locales
- **Responsabilidad solidaria y conjunta:** Se aplica independientemente del tipo de servicio o trabajo contratado, a pesar de ser la actividad principal de la entidad contratante

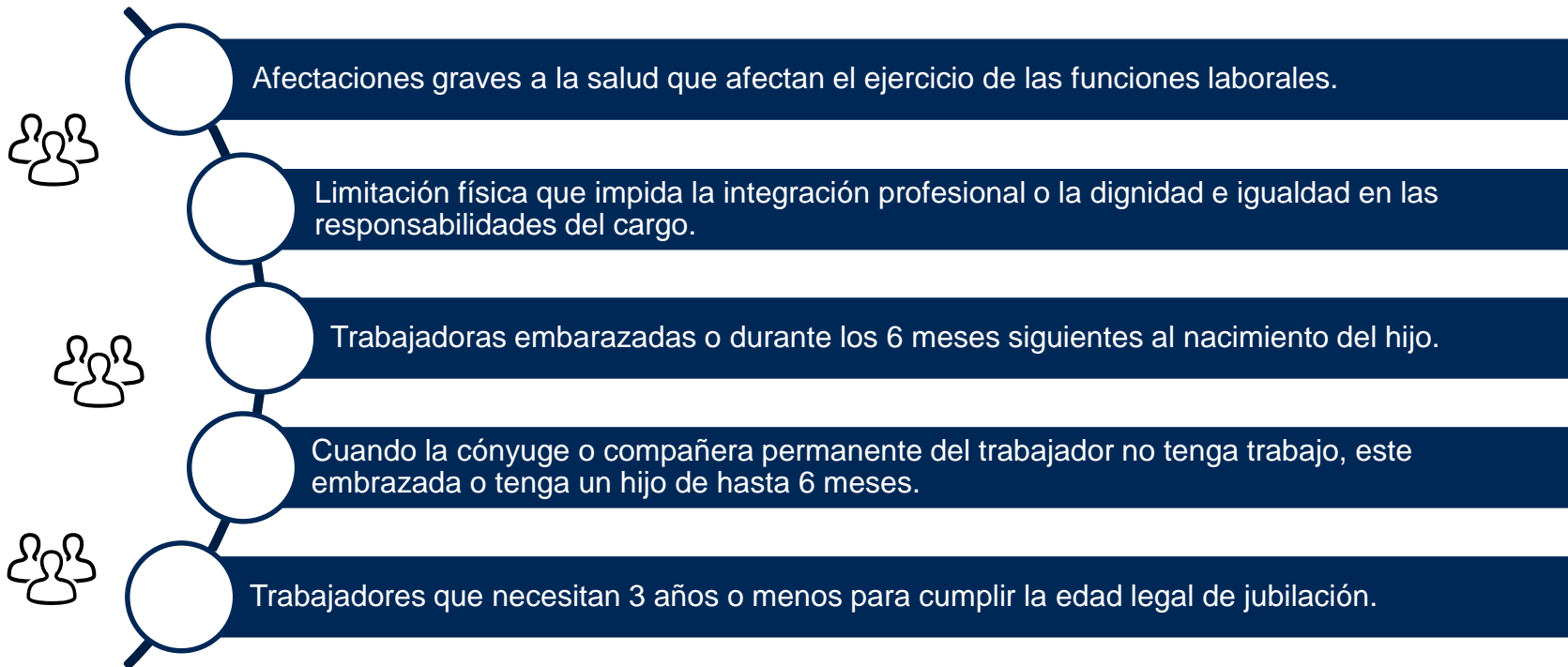
- Trabajo nocturno a partir de las 7:00 p.m.
- Domingos y festivos tendrán recargo del 100%. (gradual)
- Reporte diario de horas extra.
- Ajuste anual del salario hasta 2 smlmv.

- Extensión de la licencia de paternidad a 12 semanas
 - Los aprendices se consideraran empleados.
 - Escalafón de salarios y beneficios.

- Prescripción de 5 años.
- La prescripción se cuenta desde la terminación de la relación laboral.
- Los asuntos de Seguridad Social no prescriben.

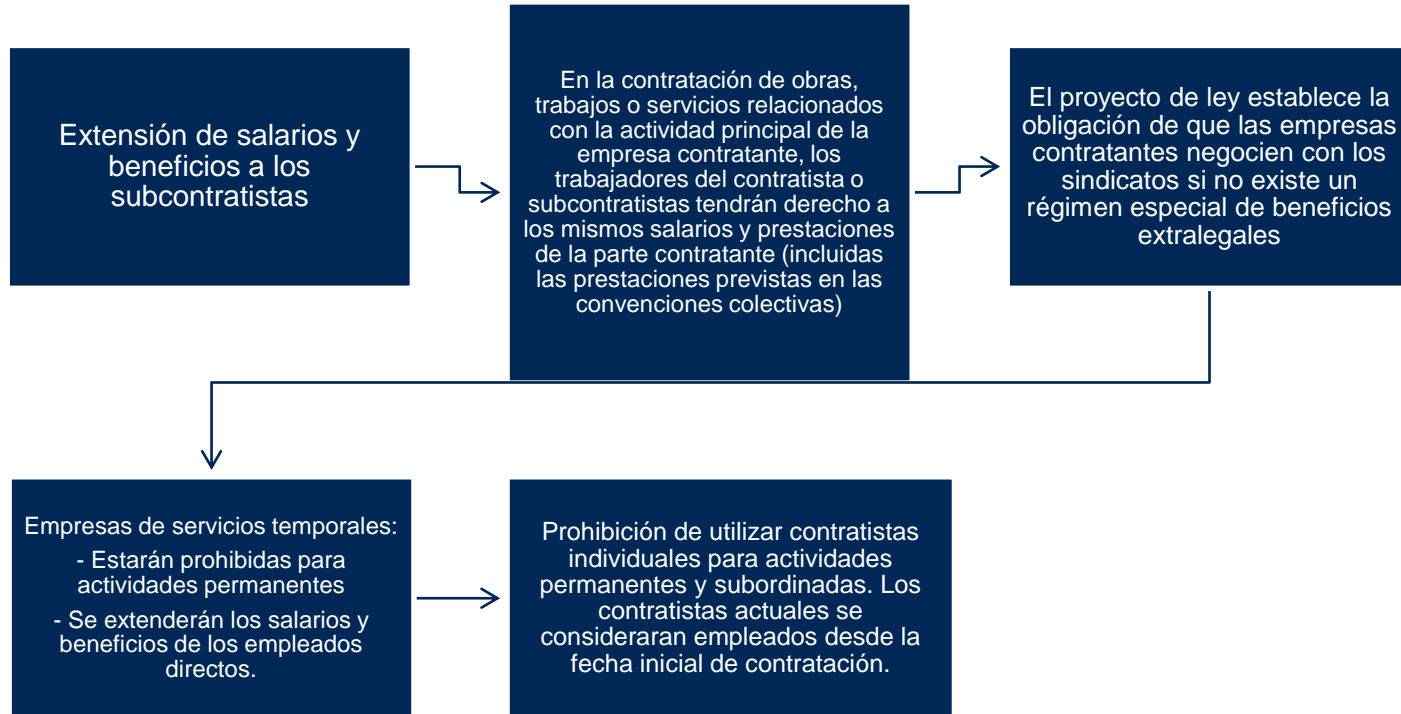
Generación de riesgos

Protección contra el despido/terminación sin justa causa. Cuando haya terminación con justa causa se requiere autorización judicial o administrativa.



Generación de riesgos

Personal subcontratado



Generación de riesgos

Indemnización moratoria.

Aplica para salarios, prestaciones complementarias,
prestaciones extralegales e indemnizaciones.

Un día de salario por cada día de retardo. Sin limitación

Terminación del contrato de trabajo

Fueros –No se entiende una lista taxativa sino enunciativa

Fuero sindical: personas amparadas por el fuero sindical como fundadores y adherentes, miembros de las juntas directivas y subdirectivas de las organizaciones sindicales de los comités seccionales por el tiempo que duren en estos y hasta por seis meses más, los miembros de la comisión de reclamos todos en los términos que determinan las normas del presente Código o en disposiciones convencionales.

Fuero de estabilidad ocupacional reforzada: discapacidad como lo establece la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013

Cuando la **discapacidad** sea insuperable por imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo y una vez agotados los procesos de reincorporación y readaptación al trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador deberá solicitar autorización previa al inspector del trabajo para proceder el despido. En este caso, el trabajador(a) tendrá derecho al pago de la indemnización legal prevista en el artículo 64 el Código Sustantivo del Trabajo y al pago de una suma adicional de seis (6) meses de salario, junto con los montos adicionales que correspondan para garantizar el pago por el mismo tiempo de aportes a seguridad social en salud, riesgos laborales y pensiones en compensación.

Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del 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.

Prepensionados: A quienes les falten tres años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización o cuando teniendo las semanas requeridas le falte la edad.

Despido

Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentra en las siguientes situaciones, se requerirá:

- Fuero sindical: Autorización del Juez del Trabajo.
- Estado de embarazo y prepensionado: Autorización del Inspector del Trabajo.
- Fuero circunstancial: No se requiere autorización, pero únicamente procede por justa causa.
- Demás eventos: No se requerirá autorización, pero habrá sanción judicial en caso de comprobarse discriminación.

Fuero circunstancial: personas directamente beneficiarias de un proceso de negociación colectiva, desde la presentación del pliego de peticiones y hasta la fecha en que finalice el conflicto colectivo.

Terminación del contrato de trabajo

Indemnización por terminación unilateral y sin justa causa por parte del empleador o en despido indirecto – Contratos a término fijo y por duración de la obra o labor contratada.

Texto actual:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso **en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.**

Texto reforma:

En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado o la prórroga o para completarse la obra o labor contratada. **En ningún caso la indemnización será inferior a 45 días de salario (aplica para ambas modalidades).**

Terminación del contrato de trabajo

Indemnización por terminación unilateral y sin justa causa por parte del empleador o en despido indirecto –Contratos a término indefinido.

Texto actual:

- a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a 10 salarios mínimos mensuales legales:
1. 30 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.
 2. Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo se le pagarán 20 días adicionales de salario sobre los 30 básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;
- b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a 10, salarios mínimos legales mensuales.
1. 20 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.
 2. Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo, se le pagarán 15 días adicionales de salario sobre los 20 días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Texto reforma:

- a) 35 días de salario cuando el trabajador o trabajadora tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año; y
- b) Si el trabajador o trabajadora tuviere más de un año de servicio continuo y menos de cinco, se le pagarán 15 días adicionales de salario sobre los 35 días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.
- c) Si el trabajador tuviere cinco años o más de servicio continuo y menos de 10, se le pagarán 30 días adicionales de salario sobre los 35 básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y
- d) Si el trabajador tuviere 10 o más años de servicio continuo se le pagarán 60 días adicionales de salario sobre los 35 días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción

Terminación del contrato de trabajo

Indemnización moratoria.

Texto actual:

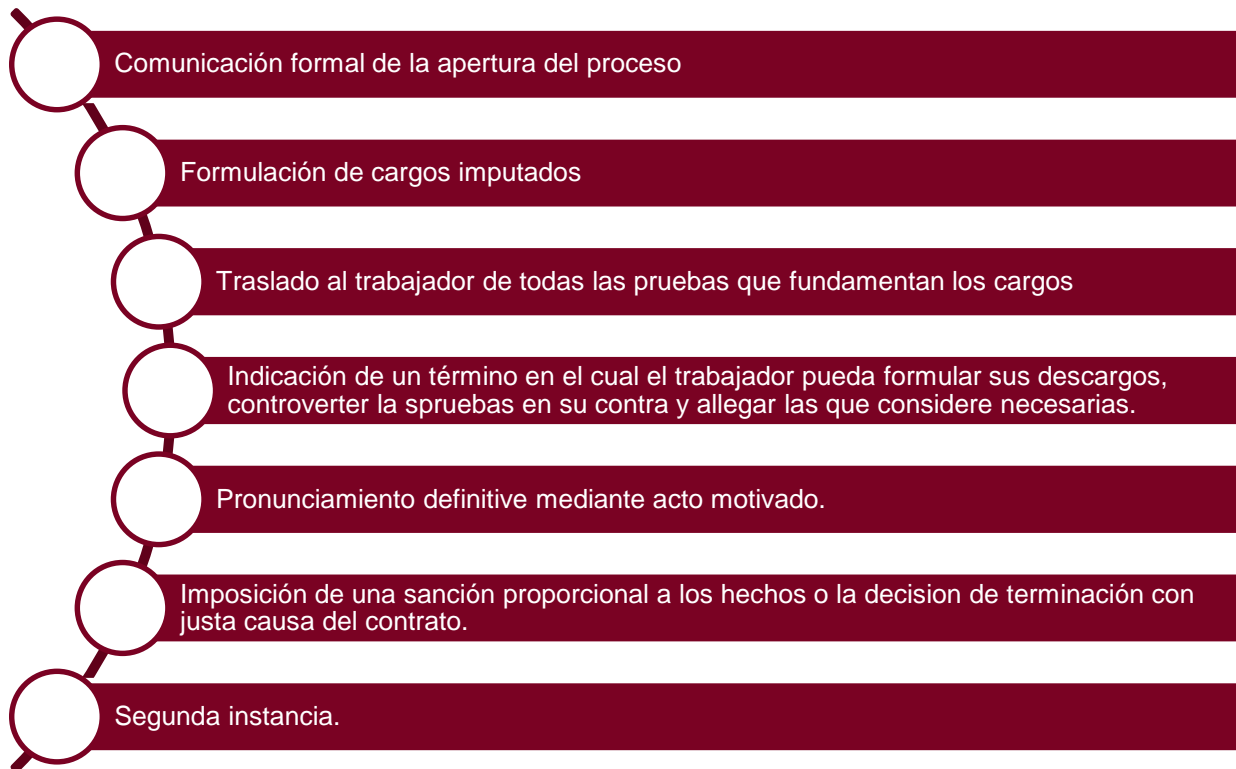
Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, **hasta por 24 meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor.**

[A partir del mes 25 tasa máxima SuperFinanciera]

Texto reforma:

Si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador los salarios, prestaciones legales y convencionales e indemnizaciones que le adeude, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, deberá pagar al trabajador o trabajadora, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo y hasta que se verifique el pago. **La mencionada sanción no procederá si el empleador demuestra su buena fe.**

Procedimiento para aplicar sanciones o despido con justa causa



Sindicalizados:

Representante del sindicato que se hará partícipe del procedimiento..

No sindicalizados: Abogado que represente sus intereses en la diligencia.

Este proceso se deberá realizar en un término de 30 días hábiles y no podrá ser menor a cinco días hábiles.

Tercerización y Empresas de Servicios Temporales

Contratistas y sub-contratistas

Para ser considerados verdaderos empleadores:
Contratistas deberán tener su propia organización empresarial y especialización productiva, la cual debe ser demostrable a las autoridades.

Cuando el objetivo del contrato se relacione con la actividad principal del contratante: los trabajadores del contratista o subcontratista tendrán los mismos derechos salariales y prestaciones sociales que los de la empresa principal, especialmente en materia de aplicación de CCT.

Solidaridad: Los empresarios serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias de los contratistas y subcontratistas, incluidas las del sistema de seguridad social, y aún en caso de que los contratistas no hayan sido autorizados para contratar a los subcontratistas

Tercerización y Empresas de Servicios Temporales

Empresas de Servicios Temporales

Solo actividades temporales:

Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con EST para la atención de actividades y necesidades permanentes de la empresa.

Consecuencia de exceder los plazos de ley o contratar para actividades permanentes: La empresa usuaria se tendrán como la verdadera empleadora de los trabajadores en misión y la EST como simple intermediaria. Si el contrato de trabajo hubiere sido terminado por la EST, se tendrá como ineficaz y los trabajadores podrán ser reintegrados a la empresa usuario, sin solución de continuidad.

Mismos derechos de los trabajadores en misión: Los trabajadores en misión tendrán las mismas condiciones de trabajo y los mismos derechos salariales y prestacionales que perciben los trabajadores de la empresa usuaria, aplicando criterios de capacitación, eficiencia y experiencia.

Tercerización y Empresas de Servicios Temporales

Contrato de prestación de servicios persona natural

No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o comercial con personas naturales

Para realizar actividades subordinadas en empresas privadas.

Será ineficaz cualquier vinculación que desconozca estos requisitos

Vinculación laboral desde el inicio

Pago automático de la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando corresponda.

Jornada de trabajo y recargos

Hoy
diurna

Trabajo
comprendido
entre las 6:00
a.m. y las 9:00
p.m

Hoy
nocturna

Trabajo
comprendido
entre las 9:00
p.m. y las 6:00
a.m.

Reforma
diurna

Trabajo
comprendido
entre las 6:00
a.m. y las 7:00
p.m.

Reforma
nocturna

Trabajo
comprendido
entre las 7:00
p.m. y las 6:00
a.m.

Jornadas de trabajo y recargos

Jornada máxima ordinaria

42 horas semanales (mantiene gradualidad de la Ley 2101 de 2021).

Distribución de 5 o 6 días a la semana.

Excepciones: (i) labores insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable; y (ii) menores de edad.

Sigue la jornada de 6 X 36.

Se mantiene el día de la familia.

Se mantiene la obligación de dos horas a la semana para actividades recreativas, culturales, deportivas y de capacitación (más de 50 trabajadores).

Jornada de trabajo

Jornada flexible para personas trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado

Las partes pueden acordar jornadas flexibles enfocadas a armonizar la vida familiar del trabajador que tenga responsabilidades de cuidado sobre hijos menores de edad, personas en condición de discapacidad o enfermedades graves o personas mayores.

- El trabajador solicita y propone el acuerdo para la distribución de la jornada flexible, para lo cual deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo.
- El empleador debe otorgar una respuesta en 5 días hábiles, indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para implementar esta opción.
- En caso que el empleador niegue debe dar la justificación y pruebas que impidan la aceptación de la misma.

Recargos

Trabajo dominical o festivo

REGULACIÓN ACTUAL

- El recargo por trabajo dominical es del **75%** del valor de la hora trabajada

REFORMA

- Se establece el recargo por trabajo en día de descanso obligatorio es del **100%** del valor de la hora trabajada

El recargo del 100% podrá ser implementada de manera **gradual** por el empleador, de la siguiente manera:

- A partir de julio de 2024, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.
- A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.
- A partir de julio de 2026, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de éste artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.

Obligación administrativa para empleadores

Empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras trabajadas, con los requisitos de ley – junto con el desprendible de nómina.

Ante requerimiento de autoridad, el empleador debe entregar el registro de horas extras.

De no tener al día ese registro, se tendrá como cierta la estimación razonable que haga el trabajador del número de horas extras laboradas, sin perjuicio de la sanción de la autoridad administrativa del trabajo.

Incrementos salariales

incrementos salariales

Se regula el incremento del salario de trabajadores que devenguen hasta 2 smlmv.

incrementos salariales

Incremento en un porcentaje por lo menos igual al que el IPC causado al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, aplicable retroactivamente desde enero de cada año.

2

Reforma pensional

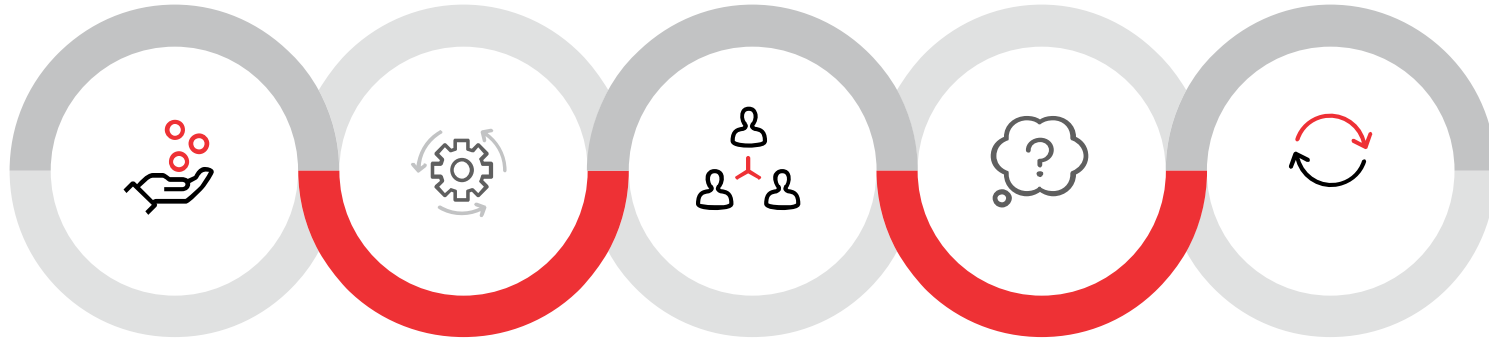
Objetivos de la reforma pensional

Principales lineamientos y propuestas

Busca garantizar el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte a través de un sistema de pilares.

Plantea una serie de beneficios especiales frente a la pensión.

Plantea un régimen de transición de tres etapas/grupos



Modifica la estructura del sistema de protección social integral para la vejez.

Anuncia la creación del Sistema de Información para la Protección Social Integral para la Vejez

Puntos clave

Sistema de pilares

Pilar Solidario

- Estará integrado por personas en condiciones de extrema pobreza y vulnerabilidad, conforme al Sistema de focalización del Gobierno Nacional.
- Se financiará con recursos del Presupuesto General de la Nación y de la Subcuenta del Fondo de Solidaridad Pensional

Pilar Semicontributivo

- Estará integrado por personas afiliadas al Sistema que no hayan cumplido los requisitos para acceder a una pensión contributiva, habiendo cotizado al sistema.
- Recibirán un beneficio económico, financiado a través del Presupuesto General de la Nación y sus propios aportes.

Pilar Contributivo

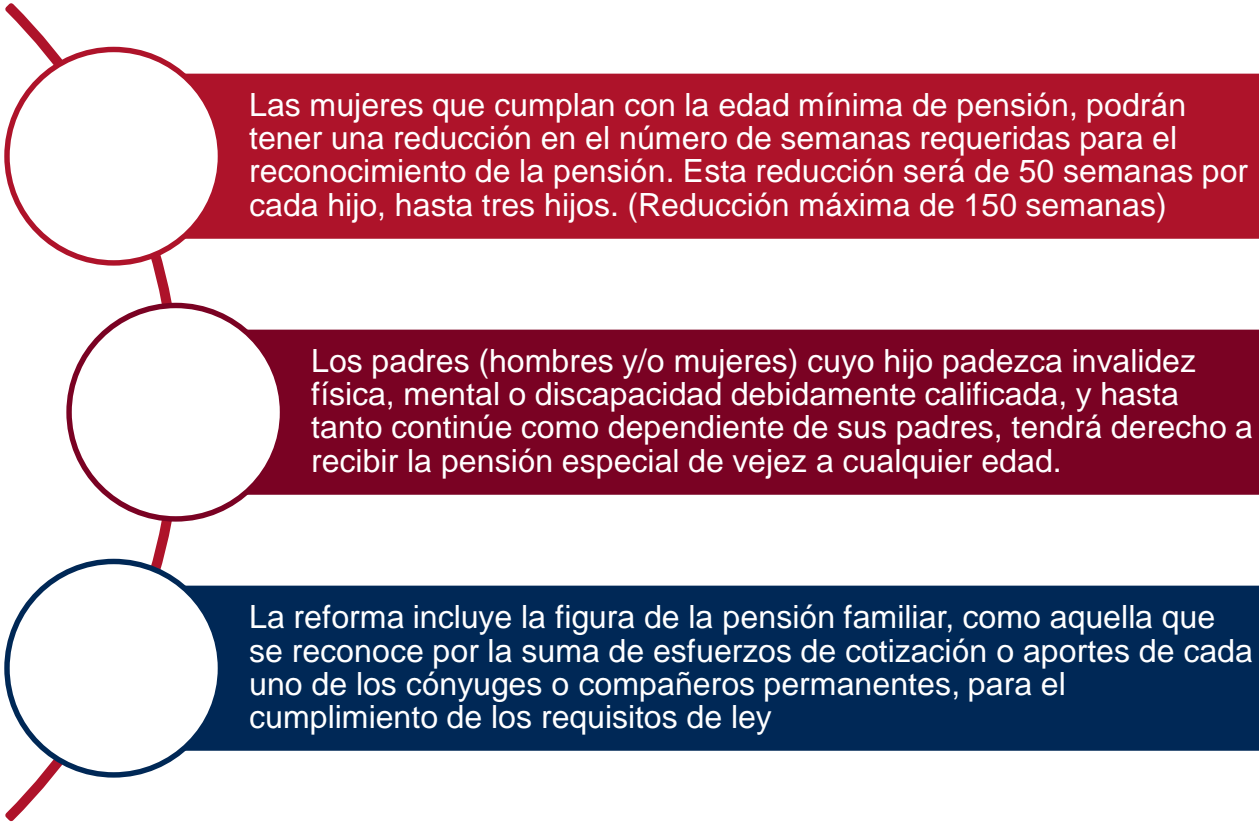
- Es aquel dirigido a los trabajadores y a las personas con capacidad de pago para cotizar
- Pilar C. de Prima Media, recibirá los aportes de los tres primeros salarios mínimos legales mensuales vigentes cotizados
- Pilar C. de Ahorro Individual, las AFP recibirán las cotizaciones que excedan el monto de la prima media hasta los 25 smlmv.

Pilar de Ahorro Voluntario

- **Pilar de Ahorro Voluntario:** Estará integrado por personas que hagan un ahorro voluntario por medio de los mecanismos del sistema financiero, con el fin de complementar el monto de la pensión integral de vejez.

Puntos clave

Beneficios especiales frente a la pensión integral de vejez



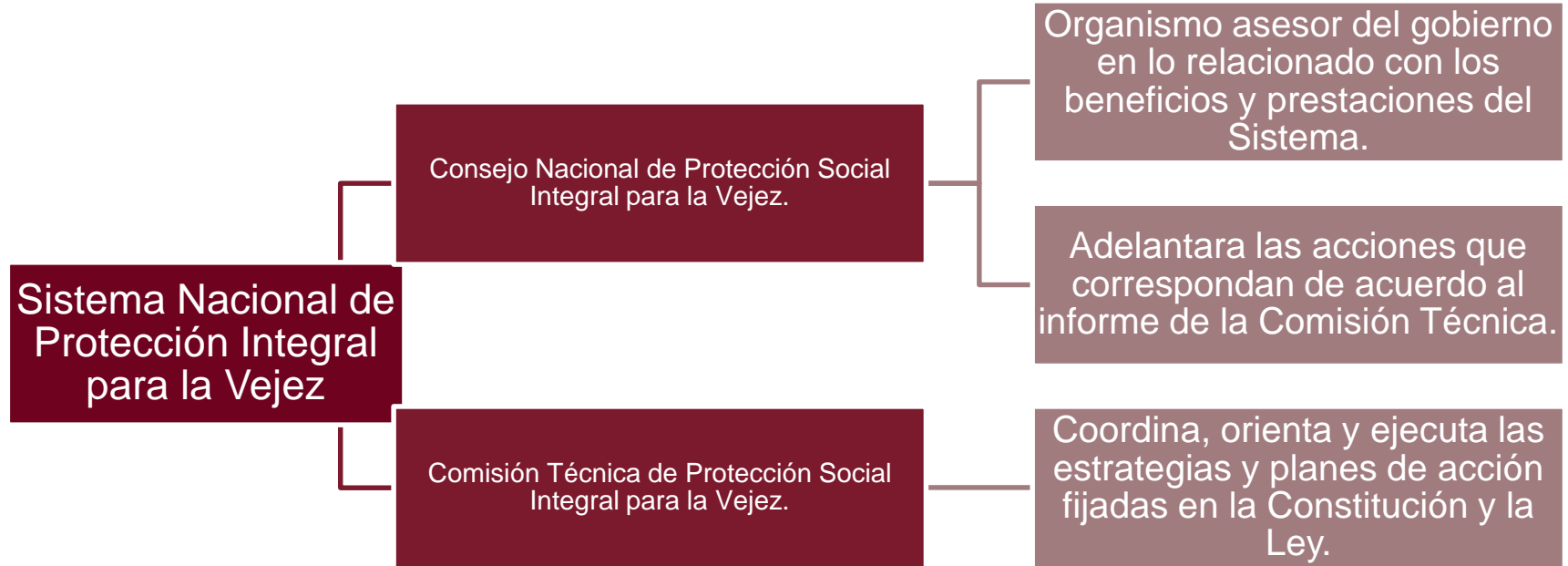
Las mujeres que cumplan con la edad mínima de pensión, podrán tener una reducción en el número de semanas requeridas para el reconocimiento de la pensión. Esta reducción será de 50 semanas por cada hijo, hasta tres hijos. (Reducción máxima de 150 semanas)

Los padres (hombres y/o mujeres) cuyo hijo padezca invalidez física, mental o discapacidad debidamente calificada, y hasta tanto continúe como dependiente de sus padres, tendrá derecho a recibir la pensión especial de vejez a cualquier edad.

La reforma incluye la figura de la pensión familiar, como aquella que se reconoce por la suma de esfuerzos de cotización o aportes de cada uno de los cónyuges o compañeros permanentes, para el cumplimiento de los requisitos de ley

Puntos clave

Estructura del Sistema



Puntos clave

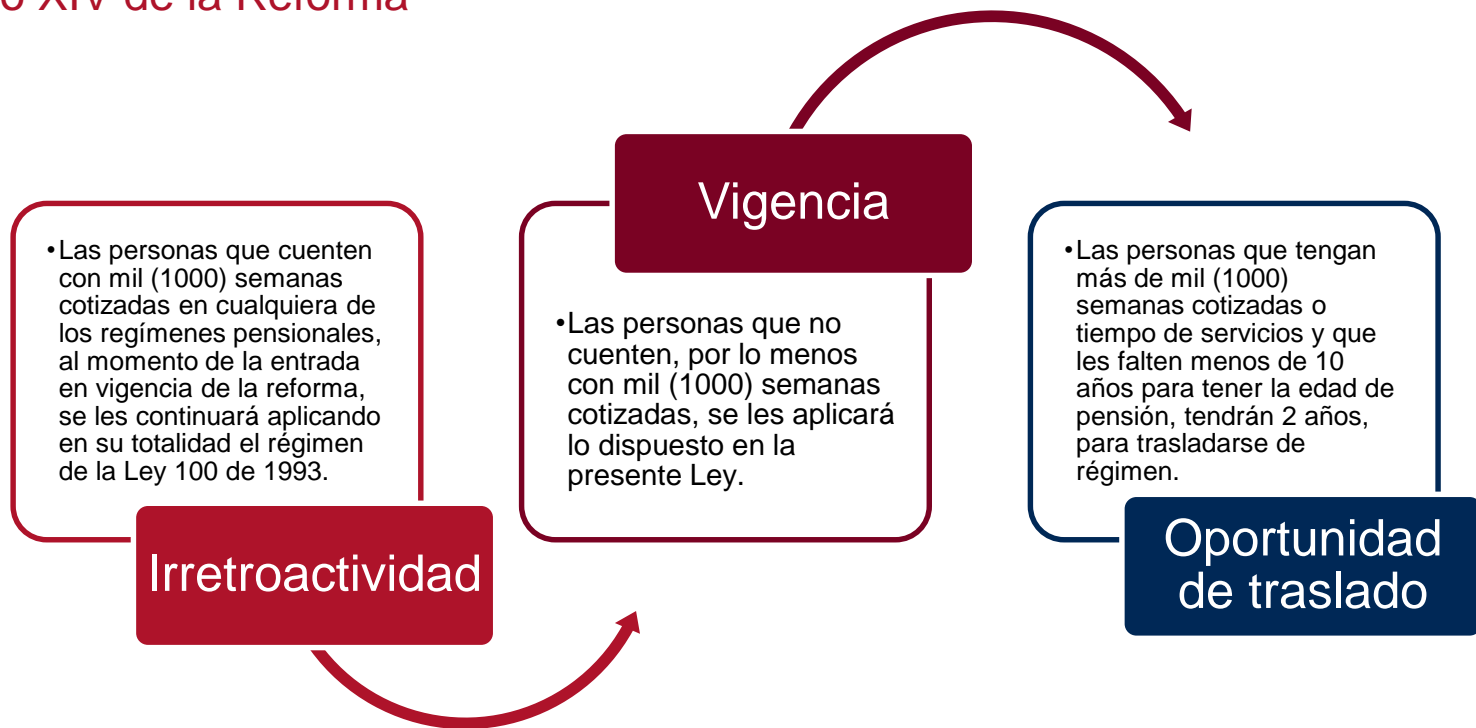
Estructura del Sistema

Sistema de Información para la Protección Social Integral para la Vejez

- Será un sistema público único integrado de información, que permita la toma de decisiones en todos los niveles e instancias.
- Sus criterios de funcionamiento serán definidos por el Ministerio del Trabajo, la UGPP y Colpensiones

Régimen de transición

Capítulo XIV de la Reforma



2

Reforma salud

Puntos Clave

Atención integral en salud de toda la población

Centros de Atención Primaria en Salud
CAPS

Fondo Único Público de Salud. Conjunto de cuentas del Sistema de Salud.
ADRES

EPS = Gestoras de salud de vida e Instituciones de salud del Estado

Contratos laborales del personal de servicio de salud a término indefinido como regla general