

**REFORMA LABORAL LE DA LA
ESPALDA A LAS PRIORIDADES DEL
MERCADO LABORAL**

PANORAMA NUEVA REALIDAD POLÍTICA

- Presidente y ministra de Trabajo de izquierda radical
- Cambio sustancial en el enfoque acentuado por el protagonismo que el Gobierno desea tener en el marco mundial

ESTO IMPLICA ACTUAR DIFERENTE

ESTRATEGIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Narrativa selectiva repetitiva, **“ilusión de verdad”**:

- (i) “Derogatoria de la ley 789 de 2002”.
- (ii) Los derechos laborales en Colombia son precarios.
- (iii) La reforma se sustenta en sentencias de las altas Cortes, OCDE, OIT.

¿QUÉ LE CORRESPONDE A LA SOCIEDAD?

- Actuar de manera diferente ante una nueva realidad. Las empresas juegan un rol más importante, antes era suficiente que los gremios más representativos se encargaran del asunto.
- Organizaciones y empleados deben conocer la magnitud de la reforma: cambio o evolución en la manera de actuar.
- Apuntar esfuerzos al buen ejemplo de Chile, no a lo que viven en Argentina.
- Entendimiento de la sociedad de cuáles son los verdaderos problemas del mercado laboral, de tal suerte que se evidencie que la reforma, como la proponen, sería nefasta para el empleo y el país.

PRINCIPALES DESAFÍOS Y RETOS IDENTIFICADOS

1. Discurso anti empresarial y minimización de la voz del empleador
2. La reforma se anticipó en Ministerio del Trabajo (circulares)
3. Estatuto del trabajo

ACCIONES A IMPLEMENTAR DESDE EL SECTOR EMPRESARIAL

Acciones externas

1

Acciones para atenuar
la radicalización de las
reformas:

Lobby partidos y
rechazo social

- Hacer visible la reforma: conferencias, foros con medios, líderes de opinión, prensa.
- Elevar el nivel de la discusión: la legislación colombiana no es precaria, la reforma no tiene sustento técnico, atacar verdades selectivas.
- Trabajo conjunto con todos los gremios representativos (ACRIP, ANDI, ACOPI), como también con los que agrupan por sectores, rama, industria u otros (ACP, ACOSSET, FENALCO) y asociaciones.
- Enfoque en la defensa de informales y desempleados, NO a un derecho laboral de minorías
- Aterrizar los argumentos técnicos para que la gente del común los comprenda y defienda
- Convertir la discusión laboral en un tema de toda la población, no solo de la minoría con contrato de trabajo.
- Gestión ante congresistas y partidos políticos por parte de empresas, gremios y asociaciones.

Acciones internas del sector empresarial

2

Revisión especializada a las prácticas de las empresas en relación a los cambios que se vienen frente a la nueva postura del Gobierno

3

Hoja de Ruta y Plan de Acción

MERCADO LABORAL EN COLOMBIA

El mercado laboral es una de las instituciones económicas más importantes de un país, constituye una variable determinante para el desarrollo social y económico.

La clave del éxito de los mercados laborales está en ponerle atención al bienestar social como al crecimiento y sostenibilidad de las empresas, ambas por igual, **no uno a cargo de la otra.**

SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA



8 de cada 10 empresas tienen menos de 3 empleados sin cumplir reglas de seguridad social y salario mínimo



1 de cada 10 de la fuerza laboral está desempleado
(54,5% mujeres)



6 de cada 10 son informales
(61,3% hombres)



Población en edad de trabajar que **no busca empleo**
(69% mujeres)

NO SOMOS UN PAÍS DE GRANDES EMPRESAS



+99%
MiPymes



**80% empleo por
MiPymes**

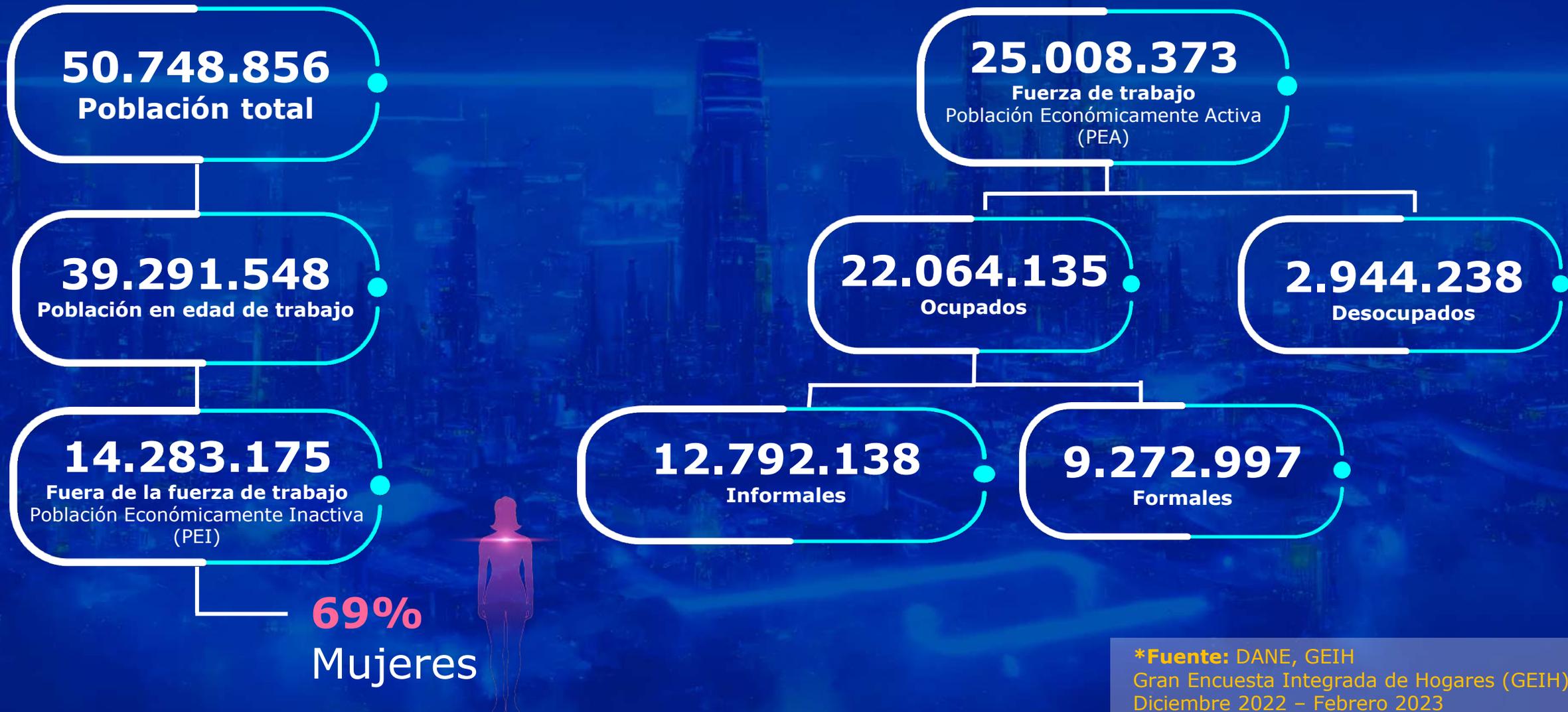


**85,2% de la informalidad
está en las MICROEMPRESAS**

Empresas activas por tamaño 2023	Porcentaje
Microempresas	93,2%
Pequeñas	4,8%
Medianas	1,4%
Grandes	0,6%

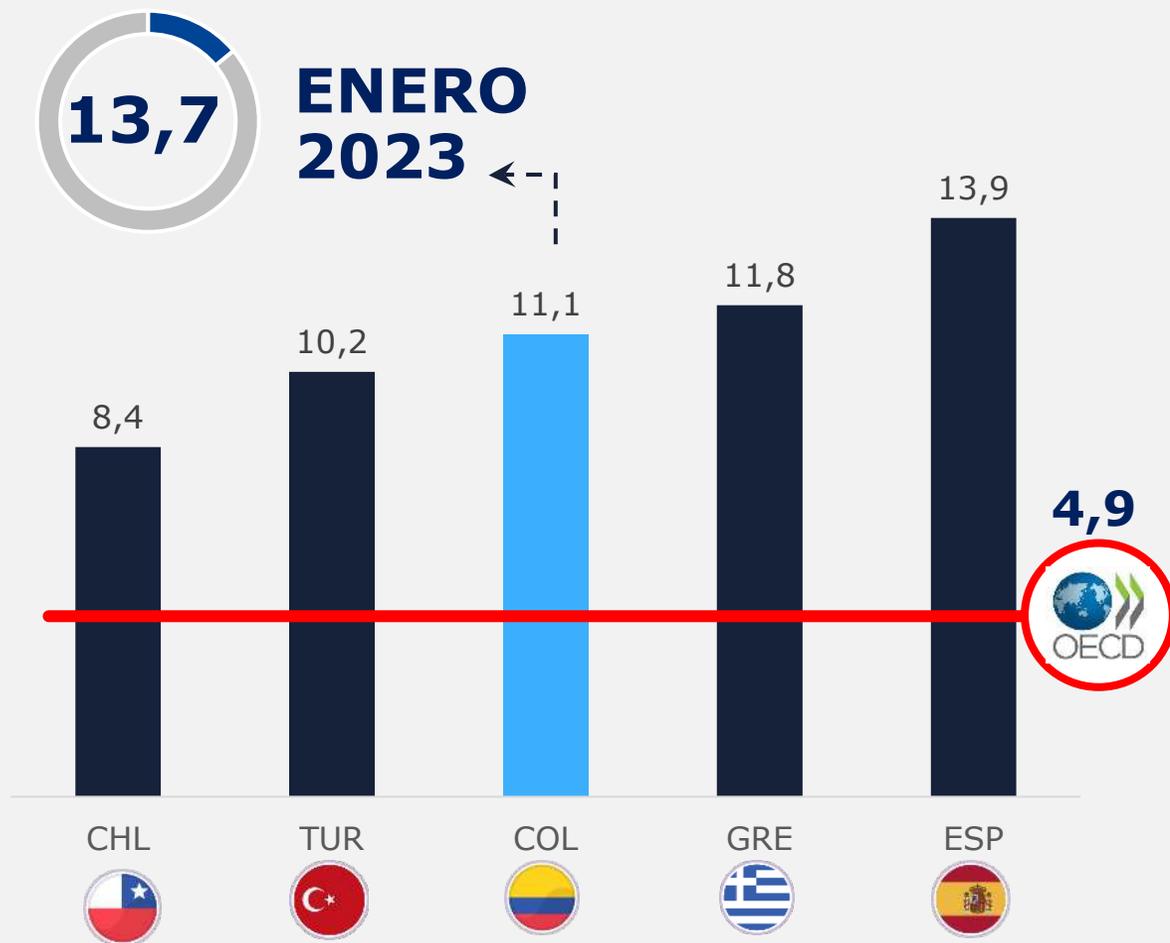
Fuente: Portafolio, 2023.

DATOS DE INTERÉS DEL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA



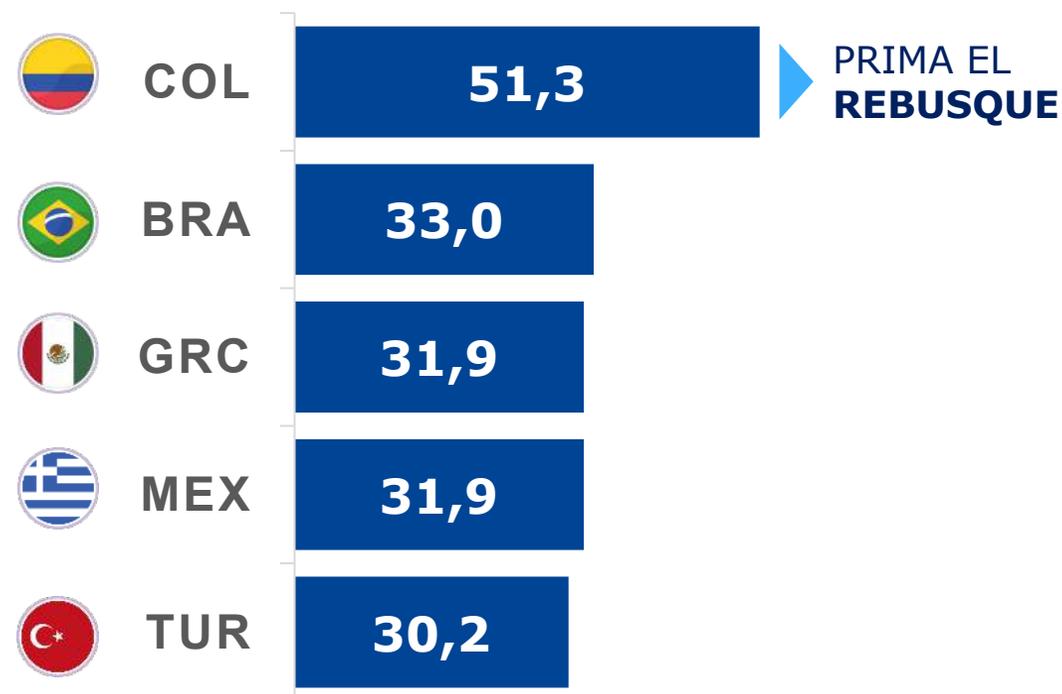
***Fuente:** DANE, GEIH
Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)
Diciembre 2022 – Febrero 2023

TASA DE DESEMPLEO (%) ÚLTIMO TRIMESTRE 2022 EN MUESTRA DE 18 PAÍSES OCDE



Fuente: OCDE

TRABAJADORES INDEPENDIENTES EN 9 PAÍSES OCDE COMO PROPORCIÓN (%) DE LA POBLACIÓN EMPLEADA



Fuente: OCDE

INCREMENTO EN LOS COSTOS NO SALARIALES POR AUMENTO EN LOS COSTOS DE DESPIDO:

Estudio Fedesarrollo, marzo 2023

"...en un mercado laboral de altas tasas de desempleo... y altas tasas de informalidad... es probable que estas medidas tengan como consecuencia un aumento en la incidencia del empleo informal, un desincentivo a la generación de empleo..."

En particular, nuestros cálculos indican que solo esta medida (aumento de las indemnizaciones) generaría un aumento de la informalidad laboral de hasta 2,1 puntos porcentuales, equivalente a una pérdida de 460.000 empleos formales.

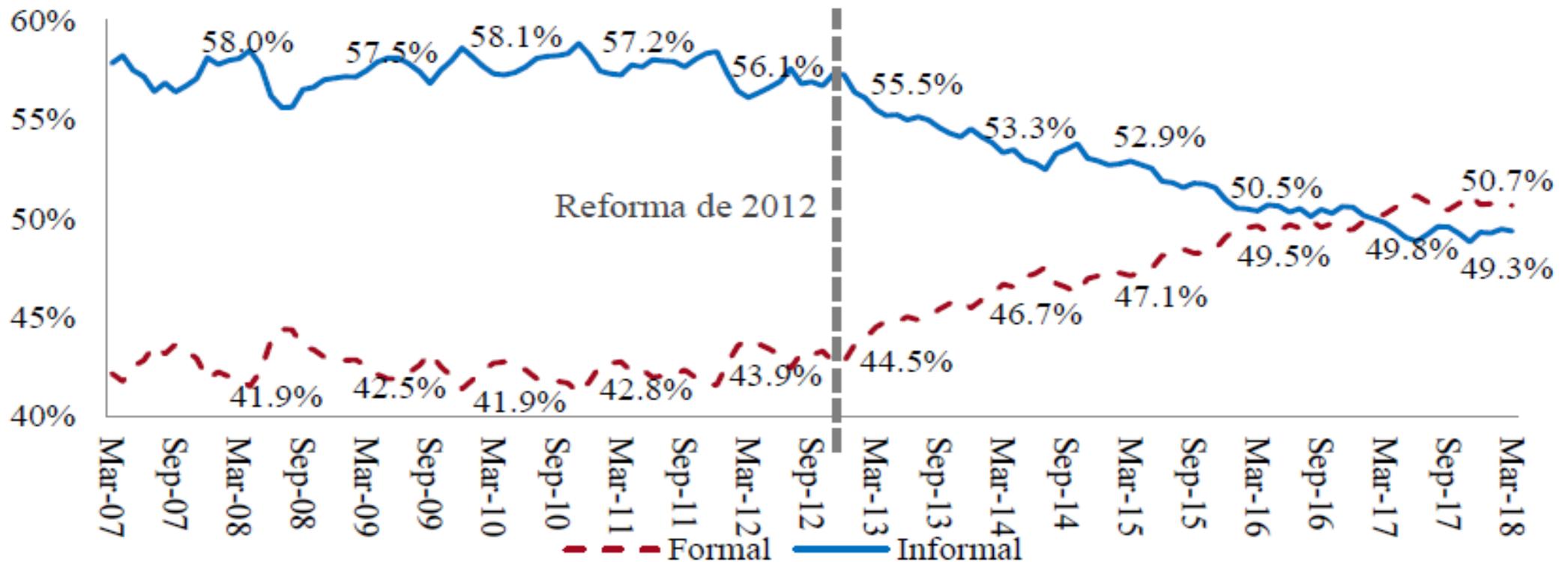
Para Fedesarrollo la reforma generará un aumento a los costos de más del 18%

	% del salario mínimo	Pesos (\$)
Hoy	4,4%	\$51.740
Pequeñas	8,4%	\$97.990
Medianas	4,0%	\$46.520

Fuente: Cálculos Fedesarrollo

EN COLOMBIA:

EFFECTOS DE LA LEY QUE REDUJO LOS COSTOS NO SALARIALES EN 13,5 PUNTOS PORCENTUALES



EFECTOS DE LA LEY 789 DE 2002

Informalidad 2002	Informalidad 2019	Desempleo 2002	Desempleo 2019
61,3	47,2	17,4	10,5

Cada punto porcentual son 250.000 colombianos, aproximadamente, que se les generó empleo y formalidad.

PRINCIPALES MENSAJES DEL ESTUDIO DEL BANCO DE LA REPÚBLICA

- La reforma laboral, tal y como se encuentra radicada en el Congreso de la República, generaría la pérdida de, en promedio, 454.000 empleos formales.
- Las micro y pequeñas empresas tendrán una mayor carga frente el incremento de los costos laborales y de indemnizaciones frente las medianas y grandes empresas, es decir, las micro y pequeñas empresas serán las más afectadas por la reforma laboral.
- Los sectores económicos más impactados serán los prestadores profesionales de servicios, servicios de recreación u esparcimiento, hotelería, turismo y comercio, que según el DANE son los sectores que más aportan a la productividad del país.

REFORMA LABORAL: ILUSIÓN DE VERDAD

El relato que ha sustentado el proyecto de reforma, desde su construcción, no se condice con la realidad colombiana.

Al repetirse múltiples veces, se pretende implantar una ilusión de verdad de que esta reforma es la que conviene a la sociedad colombiana, pero NO ES TAL.

¿CUÁLES SON ESOS SUSTENTOS ILUSORIOS?

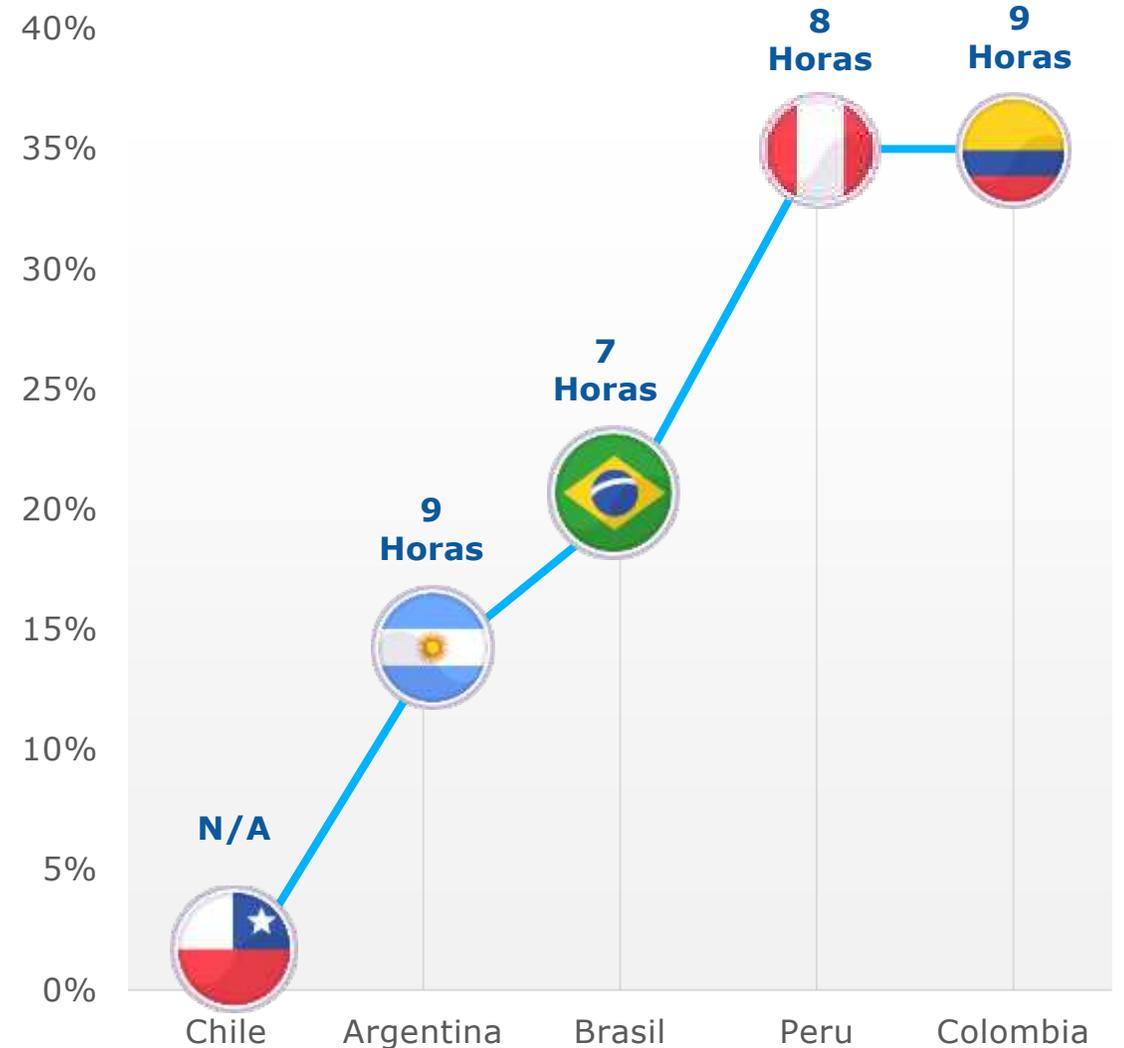
ILUSIÓN 1:

La legislación laboral es precaria

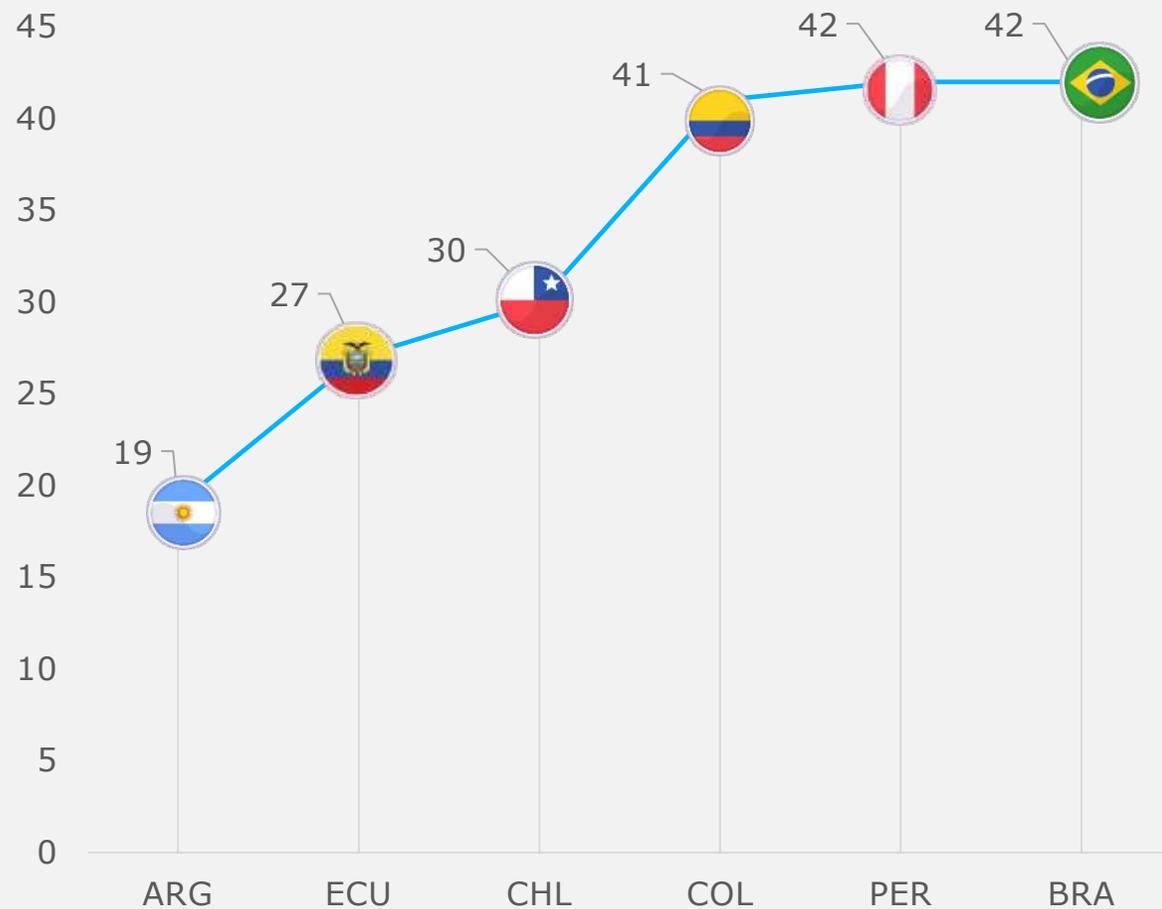
Verdad: No es cierto.

En comparación con nuestros vecinos, empleadores colombianos, sin reforma, ya pagan más.

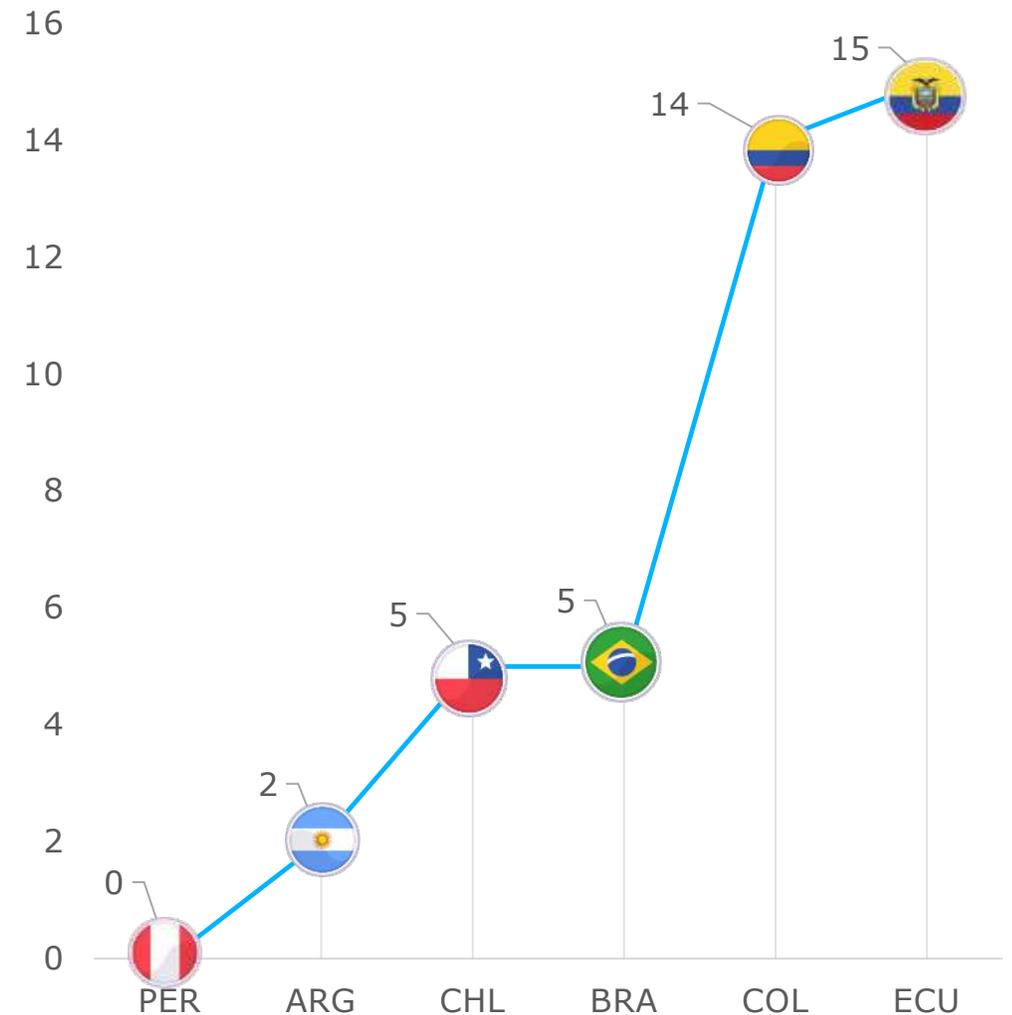
COLOMBIA: UNO DE LOS PAÍSES CON MAYOR RECARGO NOCTURNO



COLOMBIA: UNO DE LOS PAÍSES CON MÁS DÍAS DE DESCANSOS REMUNERADOS



COLOMBIA: UNO DE LOS PAÍSES CON LICENCIA DE PATERNIDAD MÁS EXTENDIDA



ILUSIÓN 2:

Los empleadores incumplen, utilizan las herramientas jurídicas de forma inadecuada o simulan situaciones jurídicas inexistentes (vr.gr. contratistas en condiciones inadecuadas o empleadas domésticas que no reciben los derechos de ley).

”

Verdad: Esto no justifica una reforma laboral. Estas situaciones se regularizan con la fiscalización laboral y su fortalecimiento como lo han indicado OCDE y OIT.

ILUSIÓN 3:



La reforma se encuentra alineada con la jurisprudencia de las altas Cortes.

Verdad: No es cierto, porque:

- a) Corte Constitucional ha propugnado la estabilidad laboral relativa (*Sentencias C-023 de 1994 y T-225 de 2012*) y no por una **inamovilidad laboral propuesta por la reforma** con tres acciones de reintegro nuevas: cuando se incumpla el proceso disciplinario, por indebida utilización de temporales y por despidos discriminatorios.
- b) La Corte Suprema de Justicia ha reiterado que no se requiere adelantar un proceso disciplinario reglado para despedir, pues no es sanción (*Sentencias del 6 de marzo de 1984 y en reciente sentencia SL2351 de 2020*).

ILUSIÓN 3:

La reforma se encuentra alineada con la jurisprudencia de las altas Cortes.

”

Verdad: No es cierto, porque:

- c) Las Cortes aceptan los pactos colectivos e instrumentos no sindicalizados sujetos a los límites constitucionales y legales.
(Sentencia C- 1491 del 2000)

ILUSIÓN 4:

*La reforma se alinea con
OCDE y OIT*

”

Verdad: No es cierto.

La OCDE ha planteado que:

- I. Colombia tiene elevados costos laborales causantes de una informalidad rampante (con la reforma se incrementan aún más).
- II. Las prioridades en el país deberían ser una mayor cobertura en protección social, capacitación y generación de empleo; puntos estos que brillan por su ausencia en la reforma.

ILUSIÓN 4:

La reforma se alinea con OCDE y OIT

”

OIT ha establecido en Recomendación 198 de 2006 sobre relaciones laborales ocultas, que, para determinar la existencia de un contrato laboral, debían evaluarse indicadores de subordinación, entre otros factores. *Contrario sensu*, el proyecto de reforma estatuye, que, tratándose de plataformas de repartidores, todos los prestadores serán trabajadores directos sin excepción.

Reporte Ejecutivo Misión de Empleo 2020-2021

ILUSIÓN 5:



Proyecto de reforma concertada con gremios empleadores.

Verdad: No es cierto. Su construcción se hizo sin la técnica que abogan los gremios.

Sus medidas no se compadecen con el mercado laboral, que exige generación de empleo y el fortalecimiento de las MiPymes, no su extinción.

RIESGOS QUE REPRESENTA EL PROYECTO DE REFORMA LABORAL



CONTRATACIÓN



REGLA GENERAL: CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO

CONTRATO A TÉRMINO FIJO

- Para temas temporales
- Por escrito señalando transitoriedad
- Claridad en la labor a realizar
- **Tiempo:** mínimo 1 mes, máximo 3 años

CONTRATO POR OBRA LABOR

- Por escrito, preciso y detallado sobre la labor a realizar
- De carácter temporal

Cuando no se cumplan los requisitos o no se comuniquen la terminación, se entenderá que cualquiera de estos tipos de contrato es a **término indefinido**.



CONTRATACIÓN



INDEMNIZACIÓN

INCREMENTO POR DESPIDO INJUSTIFICADO

CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO:

- **Menos de 1 año:** 45 días de salario
- **Entre 1 y 5 años:** 45 días + 15 por cada año subsiguiente al primero o fracción
- **Entre 5 y 10 años:** 45 días + 30 por cada año subsiguiente al primero o fracción
- **Más de 10 años continuo:** 45 días + 60 por cada año subsiguiente al primero o fracción
- **No pago:** 1 salario diario por c/día de retardo. Empleador debe probar la buena fe. Se presume la mala fe.

**CONTRATO A
TÉRMINO FIJO**

**CONTRATO POR
OBRA LABOR**

} Tiempo que faltare para
cumplir el plazo u obra no
puede ser inferior a 45 día



**ESTABILIDAD
LABORAL Y
AUTOMATIZACIÓN**



ESTABILIDAD

CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO – CAUSAS DE TERMINACIÓN

- Sin justa causa
- Con causa legal
- Con justa causa, previo a la garantía de procedimiento regulado en la Ley

Establece procedimiento para sanciones disciplinarias o terminación con causa justa

Se definen condiciones para estabilidad laboral reforzada y los casos a los que se le puede aplicar despido por justa causa o causa legal.



**ESTABILIDAD
LABORAL Y
AUTOMATIZACIÓN**



AUTOMATIZACIÓN

TRABAJADORES CUYO TRABAJO SE AUTOMATICE:

- Tienen derecho a reconversión durante 6 meses anteriores a la automatización
- Ser reubicados en otro cargo o área, en similares o mejores condiciones
- Para despidos colectivos: solicitar autorización a MinTrabajo.
- Si no es posible reubicar al trabajador se debe pedir autorización de despido al Ministerio del Trabajo y además pagar indemnización del artículo 64 del CST.



**AUMENTO DE
COSTOS
LABORALES**



JORNADA LABORAL

- Jornada máxima legal es de 8h diarias, 42h semanales
- Empresas con +50 empleados: 2 jornadas de la familia, 2h semanales para recreación, cultura, deporte o capacitación
- Jornadas flexibles para trabajadores con cuidado de personas a cargo, en mutuo acuerdo con el empleador
- Aumento de 100% al recargo dominical o festivo
- Ampliación de horario nocturno y recargo del 35%
- Distribución de jornada máxima de forma variable: Mín. 4h continuas / Máx. 9h diarias

LICENCIAS



**AUMENTO DE
COSTOS
LABORALES**



- Licencia de paternidad: aumento progresivo de 2 a 12 semanas en 2026.
- Entrada en vigor de la Ley de 6 semanas: 8 semanas en 2024, 10 en 2025 y 12 en 2026



**UNA GRAN DIFERENCIA CON EL
RESTO DE LOS PAÍSES**



**AUMENTO DE
COSTOS
LABORALES**



SALARIO

- Incremento anual de los salarios en enero de has 2 SMMLV, en un porcentaje al menos igual al IPC

CONTRATO DE APRENDIZAJE

- Como contrato laboral especial con un pago de mínimo 1 SMMLV
- Pago de Seguridad Social a cargo de la empresa tanto en fase lectiva como productiva
- El aprendiz aporta el % que le corresponde al trabajador



TERCERIZACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN



TERCERIZACIÓN

- Contratistas y subcontratistas: quienes contratan en beneficio de terceros la ejecución de obras, trabajos o servicios.
- Para ser considerados empleadores deben tener su propia empresa y especialización productiva.
- Contratante, contratista y/o subcontratista responden solidariamente.
- Se prohíbe contratación por prestación de servicios para actividades permanentes o subordinadas de la empresa.
- Se define extensión de derechos salariales de la empresa contratante (especialmente CCT) cuando sean servicios relativos a actividad principal del contratante.



TERCERIZACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN



EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES

- Contratos con EST solo para casos dispuestos en la Ley no para atención de actividades permanentes de la empresa.
- Contratos EST para casos dispuestos en la Ley serán considerados de término indefinido.
- Personal de misión debe tener mismas condiciones de trabajo y derechos salariales y prestacionales que los de la empresa usuaria.
- La EST debe incluir dentro del contrato de trabajo a suscribir con el trabajador en misión una cláusula indicando el caso específico por el que se suscribe el contrato de trabajo



FORMAS DE CONTRATACIÓN ESPECIALES



PLATAFORMAS DIGITALES

- Trabajadores de plataformas digitales (domicilios tipo Rappi) deberán tener contrato de trabajo, sin cláusula de exclusividad.
- Las plataformas deberán pagar Seguridad Social, puede ser a tiempo parcial
- Plataformas deberán informar a sus trabajadores sobre toma de decisiones en relación a los algoritmos y, de ser necesario, contar con supervisión humana.
- MinTrabajo llevará registro de la información de este tipo de trabajadores, y en coordinación con MinTic regulará este capítulo de plataformas digitales.



PUNTOS MÁS CRÍTICOS EN LA REFORMA DEL DERECHO LABORAL COLECTIVO



- Huelga en servicios públicos esenciales.
- No se respeta principio de mayorías en la huelga.
- Se eliminan pactos colectivos y planes de beneficios, disponiendo que lo que ya reconocido son derechos adquiridos.
- Se establece una negociación colectiva sectorial que puede poner en peligro a las MIPYMES. Aunque se faculta para que se impongan unos límites a los acuerdos de ramo para que las MIPYMES no participen, siguen estando en riesgo.
- Nuevo catálogo de garantías sindicales que contempla:
 - ✓ 2 días de permiso por afiliado
 - ✓ Acceso a información de la empresa
 - ✓ La empresa se obliga a facilitar canales de comunicación y espacios para líderes sindicales
 - ✓ Participación de representantes sindicales en procesos de inducción



“El futuro es la razón de ser del presente.”
- Gastón Berger, padre de la prospectiva.

Mirar al futuro transforma el presente.

¡Gracias!

@charleschapmanl