

REFORMA LABORAL

PUNTOS CLAVES PARA
TENER EN CUENTA



REFORMA LABORAL

El pasado jueves, el **gobierno radicó** ante el Congreso de la Republica la **reforma laboral**. El documento fue el producto de reuniones entre sindicatos y gremios, los cuales presentaron sus propuestas ante el **Ministerio del trabajo** y respectivamente ante la **Comisión Permanente de Políticas Laborales y Salariales para su concertación**. La reforma lleva por el nombre **“proyecto por el cambio”** en donde el Gobierno Nacional pretende buscar **garantizar y mejorar los derechos de los trabajadores** colombianos.

Los puntos clave que trae la reforma son:

1

Se prioriza la aplicación del contrato a término indefinido: los contratos a término fijo superiores a 2 años o los contratos de obra o labor que se extiendan más tiempo del establecido para la elaboración de la obra, mutarán inmediatamente a ser contratos a término indefinido.

2

Estabilidad Laboral reforzada: se pronuncia de manera enunciativa respecto de las personas que están sujetas a fueros especiales laborales de protección: fuero sindical, fuero de salud, madres o padres cabeza de familia sin alternativa económica; personas con discapacidad; mujeres embarazadas hasta 6 meses después del parto y personas pre pensionados los cuales les hace falta por los menos 3 años para cumplir la edad o semanas requeridas para pensión.

3

Regresa la jornada laboral de antaño, es decir, una jornada diurna desde las 6:00 am a 6:00 pm y la nocturna de 6:00 pm a 6:00 am.

4

Se mantiene las 8 horas diarias legales de trabajo sin perjuicio de la implementación gradual de para llegar a la jornada de 42 horas distribuidas en 5 o 6 días de trabajo.

5

Se aumenta el recargo dominical y festivo, pasando de 75% a 100%.

6

La indemnización por despido sin justa causa se incrementa a 45 días de salario por cada año o fracción para los contratos a término indefinido, y así mismo, como mínimo para los contratos a término fijo y por obra o labor.

7

Igualmente, se establecen límites para el uso del contrato de prestación de servicios, entre ellos, aquellos celebrados con personas naturales para labores permanentes de la empresa.

8

Se genera la solidaridad entre contratante y contratista por las obligaciones frente a los trabajadores de este último, incluidas las del sistema de seguridad social.

9

Se fijan nuevas pautas de protección del debido proceso y del derecho de defensa en los procesos disciplinarios, incluida la posibilidad de revisión de la decisión que pone fin al mismo.

10

El contrato de aprendizaje muta a contrato de trabajo especial.

11

Se establece para las plataformas digitales de reparto y entrega la obligatoriedad de vincular a las personas mediante contrato laboral.

12

Se crea la modalidad de vinculación laboral por medio del jornal agropecuario.

13

Se protege a los trabajadores que puedan ser desvinculados ante procesos de automatización y descarbonización, debiendo ser reconvertidos laboralmente, reubicados o en últimas, indemnizados previa autorización del Ministerio de Trabajo.

14

Estabilidad e igualdad para trabajadores migrantes respecto de los nacionales. De igual forma, los deportistas profesionales tanto nacionales como extranjeros deberán contar con una vinculación laboral.



15

Se añade como obligación del empleador conceder licencias para actividades de sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; grave calamidad doméstica; comisiones sindicales; asistir al entierro de sus compañeros; asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o tensión abdominal por la menstruación; para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos (as) o menores miembros del núcleo familiar.

16

Se establece la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Lo anterior, garantizando la prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios que reconozcan y aborden las violencias basadas en género contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo.

17

Se aumenta la licencia de paternidad de manera progresiva pasando a ser de doce semanas en 2025.

18

Se fortalece la promoción y protección al derecho de la asociación sindical.

19

Prohibición de pactos colectivos y así mismo de los contratos colectivos con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o de ejecución de obras, y los que existen a la sanción de la presente reforma se mantendrán hasta que termine su vigencia.

CONTÁCTENOS:

Ivan Vegas
Socio Líder Legal
ivegas@bdo.com.co

Carrera 16 # 97 – 46 piso 8,
Bogotá D.C. Colombia

BDO Colombia S.A.S., una sociedad por acciones simplificada colombiana, es miembro de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas.

BDO es el nombre comercial de la red BDO y de cada una de las empresas asociadas de BDO.

Copyright © Agosto 2022. BDO en Colombia. Todos los derechos reservados. Publicado en Colombia.

www.bdo.com.co



BDOenColombia



BDOColombia



BDOColombia