



BÉNDIKSEN LAW

# La Reforma Laboral y su Impacto a Empresas

# Seis Impactos Principales

- Mayores Costos Laborales
- Mayor Estabilidad Laboral
- Limitación a la Tercerización
- Revisión de Políticas Internas
- Formalización de Empleos
- Fortalecimiento Sindical

Art. 8 – Indemnización por despido injustificado

Art. 9 – Indemnización por falta de pago

Art. 12 – Contratistas y subcontratistas

Art. 16 – Trabajo diurno y nocturno

Art. 17 – Duración jornada

Art. 18 – Excepciones jornada máxima

Art. 19 – Límite al trabajo suplementario

Art. 20 – Recargo dominical

Art. 21 – Contrato de aprendizaje

Art. 36 – Licencias

Art. 43 – Licencia de paternidad

Art. 70 – Reajuste IPC

Art. 72 – Prescripción acción

Art. 73 – Prescripción acción

Art. 74 – Unidad de empresa

# Mayores Costos Laborales

# Art. 8 – Indemnización por despido injustificado

Modifica el Art. 64 del CST.

- Elimina la **condición resolutoria por incumplimiento** del contrato.
- Contrato a término fijo o por obra – la indemnización mínima aumenta de **15 días a 45 días** de salario.
- Contrato a término indefinido:
  - Elimina distinción entre trabajadores que devenguen menos de 10 smmlv y aquellos que devenguen igual o superior a 10 smmlv.
  - Indemnización a trabajadores que tuvieran un tiempo de servicio no mayor de 1 año aumenta de **30 días/20 días a 45 días** de salario.
  - Indemnización por cada año adicional de servicio aumenta de **20 días/15 días a 45 días** de salario.

# Art. 9 – Indemnización por falta de pago

Modifica el Art. 65 del CST.

- Además de salarios y prestaciones debidas, adiciona **prestaciones convencionales e indemnizaciones.**
- Se mantiene el valor de un día de salario por cada día de retraso.
- **Se elimina el periodo máximo de 24 meses para que el trabajador iniciara acción contra el empleador o no se causaban más indemnizaciones y únicamente intereses moratorios.**

# Art. 12 – Contratistas y subcontratistas

Modifica el Art. 34 del CST.

- Adiciona a **subcontratistas**.
- Para ser verdaderos empleadores deben acreditar organización empresarial y especialización productiva.
- Prestación de servicios “**relativos a la actividad principal de la empresa**” los trabajadores del contratista y subcontratista tendrán los mismos derechos salariales y prestacionales que los de la empresa principal.
- **Empresarios** que contraten contratistas **serán solidariamente responsables** de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias, **incluidos subcontratistas no autorizados**.

# Art. 16

Modifica el Art. 160 del CST

La jornada nocturna pasa de iniciar a las **9 p.m.** a iniciar a las **6. p.m.**

# Art. 20

Modifica el Art. 179 del CST

El recargo por trabajo dominical se aumenta de **75%** a **100%** del salario ordinario.



# Art. 17 – Duración Jornada

Modifica el Art. 161 del CST.

- Mantiene **aplicación gradual de reducción** de jornada máxima semanal a **42 horas** (47 horas en 2023, 46 horas en 2024, 44 en horas 2025, 42 en horas 2026).
- Día de la familia por semestre, elevado a rango legal.
- Empresas con más de 50 trabajadores, deben otorgar 2 horas de la jornada máxima a actividades recreativas, elevado a rango legal.

# Art. 18 – Excepciones jornada máxima

Modifica el Art. 162 del CST.

- Elimina la facultad de solicitar autorización del Ministerio de Trabajo para que los trabajadores no expresamente exceptuados de la jornada máxima pudieran excederla.
- Deber de entregar **diariamente** al trabajador una relación de las horas extras laboradas. De no hacerse, **se tendrá por cierta** la estimación razonable que haga el trabajador del número de horas extras laboradas, sin perjuicio de la sanción correspondiente.

# Art. 21 – Contrato de aprendizaje

Modifica el Art. 81 del CST.

- **Contrato laboral a término fijo.**
- Duración máxima aumenta de **2 años a 36 meses.**
- **Apoyo no constitutivo de salario es eliminado** por remuneración salarial.
- Remuneración aumenta de **50%** de 1 smmlv en la fase lectiva y **75%** en la fase práctica a mínimo **100%** durante todo el contrato.

# Art. 36 – Licencias

Modifica el Art. 57 del CST

- **Define** “grave calamidad doméstica”
- **Adiciona licencias:**
  - Cita médica
  - Ciclos menstruales incapacitantes
  - Asistir a obligaciones escolares como acudiente de hijos o menores del núcleo familiar

# Art. 43 – Licencia de Paternidad

Modifica el Art. 236 del CST

- Aumenta gradualmente la licencia de paternidad de **2 semanas** a **12 semanas** (5 semanas con la vigencia de la reforma, 8 semanas en el 2024 y 12 semanas en el 2025).

# Art. 70 – Reajuste IPC

Adiciona al Art. 132 del CST

Todo trabajador que devengue hasta **2 smmlv** tendrá derecho al reajuste anual igual al **IPC** del año anterior.

# Arts. 72 y 73

Modifican los Arts. 488 del CST y 151 del CPTSS

Las acciones prescriben en **5 años** y no en **3 años**. No se cuentan desde que la obligación se hace exigible sino **desde la terminación del contrato laboral**.

# Art. 74 – Unidad de empresa

Modifica el Art. 194 del CST.

- Declaración de **unidad de empresa** obliga a todas las unidades a reconocer a sus trabajadores los salarios y prestaciones legales y extralegales de la “**unidad económica con mejores beneficios y derechos**”, modificado de la **unidad principal**.
- **Aplica automáticamente**, sin necesidad de convención colectiva.
- Se elimina plazo de gracia de 10 años cuando se establezca una nueva unidad de producción con fines de descentralización industrial, interés social o rehabilitación de una región deprimida.

# Mayor Estabilidad Laboral

Art. 4 – Contrato laboral indefinido

Art. 5 – Contratos a término fijo y por obra

Art. 6 – Terminación por justa causa

Art. 7 – Estabilidad Laboral Reforzada

Art. 10 – Manifestación motivo de terminación

Art. 11 – Procedimiento para despido

Art. 32 – Protección en procesos de automatización

Art. 33 – Protección en procesos de descarbonización

# Art. 4 – Contrato laboral indefinido

Modifica el Art. 45 del CST.

- Los trabajadores **serán vinculados** mediante contrato de trabajo a término indefinido.
- **Excepcionalmente** podrán celebrarse contratos a término fijo o por obra.
- El contrato tendrá vigencia **mientras no sea terminado conforme las causales establecidas en la legislación.**
- Crea obligación de trabajador de **dar aviso de 30 días** para terminar el contrato pero **no hay consecuencia por no hacerlo.**



# Art. 5 – Contratos a término fijo y por obra

Modifica el Art. 46 del CST.

- Deja de estar sujeto a la voluntad de las partes y pasa a la materialidad del contrato.
- Contrato a Término Fijo
  - No podrá tener término superior a **2 años**, reducido de **3 años**.
  - Sus prórrogas no podrán superar los **2 años**
  - **Debe celebrarse por escrito**, especificarse la necesidad temporal y su conexión con la duración que se establece.
  - Violación a estas normas, se entenderá que el contrato es a término indefinido desde el principio de la relación.
- Contrato por Obra
  - **Debe celebrarse por escrito**, indicando precisa y detalladamente la obra contratada.
  - Violación a estas normas, se entenderá que el contrato es a término indefinido desde el principio de la relación.

## Art. 6 – Terminación por justa causa

Modifica el Art. 62 del CST.

La clasificación como **violación grave** de las obligaciones especiales debe responder a criterios de **razonabilidad y proporcionalidad**, actualmente es potestad exclusiva del empleador.

## Art. 7 – Estabilidad laboral reforzada

Establece en ley la **estabilidad laboral reforzada** de:

- Fuero sindical
- Fuero de salud
- Personas en situación de discapacidad, **sin que se exija un porcentaje de pérdida de capacidad laboral.**
- Mujer en estado de embarazo
- Pre-pensionados

# Art. 10 – Manifestación del motivo de terminación

Adiciona al Art. 66 del CST.

- Prohibición a **despidos arbitrarios o discriminatorios**.
- **Invierte carga probatoria** – si trabajador alega que fue despedido por discriminación, el empleador debe probar que fue por motivos objetivos.
- Trabajador tendrá derecho al **reintegro** o la **indemnización** del despido unilateral sin justa causa.

# Art. 11 – Procedimiento para despido

Modifica el Art. 115 del CST.

- Establece en ley procedimiento para **garantizar debido proceso a los trabajadores.**
- Apertura de proceso, formulación de cargos, traslado de pruebas, término para presentar descargos, pronunciamiento definitivo mediante acto motivado, imposición de sanción **proporcional, revisión de la decisión.**
- Medidas que garanticen comunicación y comprensión recíproca de las **personas con discapacidad.**

# Art. 32 – Protección en procesos de automatización

En 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:

- Ser reconvertidos laboralmente
- Ser reubicado a otro cargo similar o mejor
- Solicitud ante Ministerio de Trabajo para despidos colectivos
- **Si el Ministerio autoriza** el despido, recibir la indemnización por despido sin justa causa
- Ingresar a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo

# Art. 33 – Protección en procesos de descarbonización

- Empresas de **explotación minera o petrolera**.
- Deben contar con **plan de cierre** para efectos laborales, **concertado con sindicatos de empresa o el sector**, y aprobado por MinTrabajo (identificación de trabajadores afectados, ruta de reconversión laboral, posibilidad de reubicación, plan de retiro voluntario).
- Financiación de un fondo para garantizar la seguridad social de los trabajadores afectados **por el lapso que se acuerde entre las partes**.

Art. 13 – Empresas de Servicios  
Temporales

Art. 14 – Igualdad de derechos

Art. 15 – Límites al contrato de  
prestación de servicios

Art. 60 – Prohibición contratos colectivos con  
organizaciones sindicales para la  
prestación de servicios

# Limitación a la Tercerización



# Art. 13 – Empresas de Servicios Temporales

Adiciona al Art. 77 de la Ley 50 de 1990

- Si vencido el plazo de ley (6 meses prorrogables por 6 meses más) subsiste la causa originaria del servicio, **no se podrá prorrogar ni contratar** con Empresa de Servicios Temporales diferente.
- Si el servicio es para necesidades permanentes o se excede el límite temporal, la empresa usuaria se tendrá como **verdadera empleadora** de los trabajadores de la E.S.T.
- Sanciones a E.S.T. con **revocatoria de licencia de funcionamiento**, no sólo multas.



## Art. 15 – Contrato de prestación de servicios

- Prohibición de contratar para **actividades permanentes y subordinadas**.
- En caso de violación se entiende **contrato laboral a término indefinido desde el inicio**.

## Art. 60

Modifica el Art. 482 del CST

**Prohíbe** la celebración de contratos sindicales, civiles o mercantiles, con sindicatos para que presten un servicio a favor de terceros.

## Art. 14 – Igualdad de derechos

Modifica el Art. 79 de la Ley 50

- Adiciona a trabajadores en misión igualdad en **derechos prestacionales**, no sólo salariales, con trabajadores de empresa usuaria.
- Elimina requisito “**que desempeñen la misma actividad**”.

# Revisión de Políticas Internas

Art. 37 – Obligaciones especiales

Art. 38 – Elementos esenciales del contrato

Art. 39 – Prohibiciones a los empleadores

Art. 40 – Eliminación violencia y acoso

Art. 41 – Factores de valoración salarial

Art. 44 – Representación paritaria

Art. 45 – Jornada flexible

Art. 71 – Salario sin prestación del servicio

# Art. 37 – Obligaciones especiales

Adiciona al Art. 57 del CST

- **Implementar ajustes** razonables para que cada **trabajador con discapacidad** que lo requiera pueda **acceder y mantener su trabajo**.
- **Implementar acciones** para eliminar barreras de acceso o permanencia e **incentivar la colocación de mujeres, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas**, entre otros.

# Art. 38 – Elementos esenciales del contrato

Modifica el Art. 23 CST

Subordinación no puede afectar el honor, la dignidad, los derechos mínimos del trabajador, y convenios internacionales. Tampoco usarse para discriminar en preferencias injustificadas como **sexo, identidad de género, orientación sexual, condiciones de salud, preferencias políticas**, o ejercicio de la sindicalización.

# Art. 40 – Eliminación violencia y acoso

- Amplía definición de violencia y acoso laboral, para incluir “**prácticas inaceptables**”, que causen o puedan causar daño físico, psicológico, sexual o **económico**.
- Incluye **economía informal y economía popular**.
- **Elimina** necesidad de que la conducta estuviera “encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo” (Ley 1010 de 2006).
- Puede ser **ejercida por “cualquier persona** sin importar su posición en el trabajo, incluidos, **terceros**, clientes, familiares o **conocidos” eliminando** “sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno”.

## Art. 41 – Factores de valoración salarial

Modifica el Art. 4 de la Ley 1496 de 2011

Obligación del empleador **establecer de forma objetiva el salario** y demás beneficios, teniendo en cuenta:

- Educación, formación o experiencia
- Esfuerzo físico, mental o psicológico, grados de pericia
- Responsabilidades laborales
- Condiciones de trabajo y locativas

## Art. 44 – Representación paritaria

Las organizaciones sindicales y de empleadores deben **promover la participación e inclusión** en condiciones de igualdad de las **mujeres, jóvenes, personas con diversidad sexual y personas con discapacidad.**



## Art. 45 – Jornada flexible

Los trabajadores que tengan a su cargo **hijos menores de edad, personas en condición de discapacidad o enfermedades graves o personas mayores**, podrán solicitar y proponer el acuerdo para una jornada flexible.

El empleador deberá dar respuesta en **5 días hábiles**, aceptando, proponiendo una distribución distinta, o negándola con justificación y comprobantes.

## Art. 71 – Salario sin prestación del servicio

Modifica el Art. 140 del CST

Adiciona **prohibición al empleador** de impedir la prestación personal del servicio, “**sin una causa justificada o acuerdo colectivo**”.

Arts. 22 al 28 – Trabajo en plataformas digitales de reparto

Arts. 29 al 31 – Trabajo agropecuario

Art. 34 – Trabajadores migrantes

Art. 35 – Deportistas profesionales

Art. 42 – Formalización del trabajo doméstico

Art. 76 – Derogatoria excepción jornada  
máxima para trabajo  
doméstico

# Formalización de Empleos

# Trabajo en plataformas digitales de reparto

**Empresas de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto o entrega.** Son personas naturales o jurídicas que operan o administran las plataformas digitales tecnológicas que realizan o prestan el servicio de reparto.

- Trabajadores deben ser vinculados mediante **contrato de trabajo**
- Se **prohíbe la cláusula de exclusividad**
- Trabajadores deben ser afiliados a seguridad social y gozan de todos los derechos y garantías laborales
- Supervisión humana de los sistemas y persona de contacto para asuntos de condiciones de trabajo.
- Registro de Trabajo en Empresas Digitales de Reparto



# Trabajo agropecuario

- Crea **contrato de trabajo agropecuario** para tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria y **se presume su existencia** en la ejecución de estas tareas. No requiere celebrarse por escrito.
- Si las actividades se realizan por más de 27 semanas, se entiende a **término indefinido**.
- En actividades estacionales, de temporada, cíclicas o periódicas el trabajador tendrá **derecho preferente** para ser contrato en la próxima temporada o estación.
- Jornal agropecuario – similar a un salario integral pero sin monto mínimo requerido. Requiere **pacto expreso**.
- No aplicable a empresas agroindustriales.

## Art. 34 – Trabajadores migrantes

- Extranjeros, **sin consideración de situación migratoria**, gozarán de las mismas garantías laborales.
- “Una vez iniciado el contrato de trabajo, se **deberá facilitar** la regularidad migratoria del trabajador”.

## Art. 35 – Deportistas profesionales

Deportistas profesionales **bajo subordinación** de clubes profesionales, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados por **contrato de trabajo**.

# Art. 42 – Formalización del trabajo doméstico

- Contrato **debe ser por escrito y depositado** ante el Ministerio de Trabajo para seguimiento a la formalización. (Depósito no afecta validez)
- Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la OIT, con participación de las organizaciones de trabajadores domésticos, para la formalización del sector.

## Art. 76 - Derogatorias

**Elimina la excepción a la jornada máxima** de los trabajadores domésticos.

Título XI  
Relaciones Colectivas  
de Trabajo

Capítulo 1 – Garantías del derecho de  
asociación sindical

Capítulo 2 – Negociación Colectiva

Capítulo 3 – Huelga

Capítulo 4 – Arbitramento

23 artículos en total

Arts. 46 al 69

# Fortalicimiento Sindical

# Fortalecimiento Sindical

- Sindicatos tienen derecho a conocer **situación social y económica** de la empresa o del sector.
- Empleadores deben facilitar **espacios y canales de comunicación** entre sindicatos y trabajadores.
- Conducta antisindical del empleador se sanciona con multa de hasta **5.000 smmlv**.
- Los jueces **deberán** imponer multa de hasta **100 smmlv** a las personas que realicen, promuevan, instiguen o **asesoren** conductas antisindicales.
- **Libertad sindical.** Elimina las categorías de antes, trabajadores podrán organizarse “de cualquier forma que estimen conveniente”.
- Huelga como **derecho**.
- Federaciones de sindicatos tienen **derecho a huelga**.
- Mayor libertad en estatutos para fijar atribuciones exclusivas, celebración de reuniones, representaciones, quórum, votaciones.

# Fortalecimiento Sindical

- Se extiende convención colectiva a toda la empresa si el sindicato afilia **una quinta parte** de los trabajadores de la empresa o grupo. (Reducido de **exceder una tercera parte**)
- **Huelga en servicios públicos esenciales**, garantizando servicio mínimo.
- Reduce mayorías requeridas para votación de iniciar huelga. Pasa de **mayoría absoluta** a **mayoría simple** y de la necesidad de agrupar a **más de la mitad** de los trabajadores de la empresa a **la tercera parte**.
- Elimina **duración máxima de huelga** de 60 días, será **indefinida**
- Incumplimiento de procedimiento para inicio de huelga **no** es causal para declarar ilegal la huelga.
- **No** se pueden **despedir** los participantes de una **huelga ilegal**.
- **Arbitraje es potestativo**, no se obliga a los sindicatos en huelga a acudir.
- Se **prohíben** los pactos colectivo, incluido en empresas sin sindicatos.



**GRACIAS POR SU ATENCIÓN**





# Visítenos

[www.bendiksenlaw.co](http://www.bendiksenlaw.co)

# Síguenos en redes sociales



Twitter: @bendiksenlawCol



Linkedin: Béndiksenlaw Colombia



Instagram: Bendiksenlaw



Facebook: @BendiksenLawCol

  
**BÉNDIKSEN LAW**