

REFORMA LABORAL

Temas estructurales con impacto en
el modelo operativo

I. Conflictividad judicial



INTRODUCCIÓN

El 24 de agosto de 2023 el gobierno nacional radicó en la Cámara de Representantes la Reforma Laboral a través del Proyecto de Ley 166-2023C. Posteriormente fueron radicados de manera alternativa a la propuesta oficial los proyectos 192-2023C y 256-2023C, todos orientados a la modificación del régimen legal laboral vigente, por lo cual, los tres proyectos fueron acumulados en uno solo para su discusión y trámite legislativo.

En noviembre de 2023 se presentó la ponencia positiva para discusión en primer debate de los proyectos de ley acumulados, siendo este el articulado que actualmente se discute en el Congreso. Es por ello, que se hace relevante comprender y evaluar las implicaciones de la ponencia la cual puede modificar de manera profunda las relaciones entre empleadores y trabajadores.

El presente documento presenta un análisis sencillo de los puntos claves de la ponencia que tienen costos económicos indirectos o no asociados a la nómina, centrándose específicamente en aspectos cruciales relacionados con la conflictividad judicial, tanto a nivel interno como en ámbitos externos, siendo por tanto de especial consideración los procesos disciplinarios y el manejo de condiciones de estabilidad laboral reforzada frente a las autoridades administrativas y judiciales competentes

La profundización en estos elementos permitirá no solo entender los cambios propuestos, sino también anticipar y evaluar los posibles efectos que dichas modificaciones podrían tener en la estructura laboral de las compañías. Este enfoque no solo busca informar, sino también servir de insumo para aquellos profesionales, parlamentarios, líderes empresariales y actores involucrados en el ámbito laboral.

CONFLICTIVIDAD JUDICIAL



PROCESO DISCIPLINARIO

CAMBIOS

- Obligación de adelantar el proceso tanto para la imposición de sanciones disciplinarias, como para la decisión de terminar el contrato de trabajo con justa causa.
- Mandato expreso frente a la aplicación de las garantías del debido proceso, en aspectos como: i) formulación de cargo; ii) motivación de la decisión, iii) traslado de pruebas y iv) posibilidad de revisión de la decisión.
- Límites temporales mínimos (5 días) y máximos (30 días) para el trámite y resolución del proceso disciplinario.
- Derecho del trabajador a ser asistido por un abogado durante el trámite del proceso disciplinario.
- Ineficacia de la sanción disciplinaria y/o terminación del contrato de trabajo con justa causa por incumplimiento del trámite normativo.

EFFECTOS

- Transformación del proceso disciplinario organizacional a uno de índole judicial.
- Separación del criterio de la Corte Suprema de Justicia en cuando a la exigencia del trámite disciplinario previo para la finalización del contrato de trabajo con justa causa.





ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

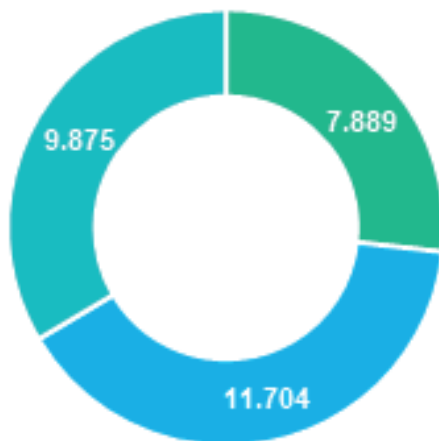
● CAMBIOS

- Aplicación del fuero de maternidad durante el embarazo y hasta los 6 meses después del parto.
- Fuero de salud, entendido como una afectación grave que impida o dificulte sustancialmente el desempeño de las labores del trabajador.
- Fuero de pre pensionados para quienes les falten 3 años o menos para cumplir las semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.
- Salvo en el caso del fuero sindical, la autorización para terminación de contrato deberá solicitarse al Ministerio del Trabajo.
- No se requerirá de la autorización para despedir trabajadores con fuero de salud y pre-pensión cuando dicha condición se haya conocido al momento de la contratación y así se hubiese advertido en el contrato de trabajo.
- Prohibición de despedir trabajadoras víctimas de violencia por razones de género.

- Obligación de contratar trabajadores con discapacidad en proporción al tamaño de la planta de personal.

● EFECTOS

- Tendrán fuero de pre-pensión quienes, teniendo el mínimo de semanas de cotización requeridas, les falten 3 años o menos para cumplir la edad mínima que exige la Ley. Desconocimiento del criterio de la Corte Constitucional.
- Limitaciones a la posibilidad de terminar el contrato de trabajo por automatización de los procesos operativos.
- Adecuación de puestos y perfiles de trabajo para cumplir con la cuota de contratación de personas en condición de discapacidad.
- Incremento exponencial de la población trabajadora aforada por condiciones de salud.



■ Concede ■ Niega ■ Otra decisión

“
29.468
(2018-2022)

Tutelas por estabilidad laboral

En 3 de cada 10 ordena reintegro o pago indemnización

Fuente: Corte Constitucional, Relatoría, 2023. Cálculos Unidad de Conocimiento L&A.



DESPIDO DISCRIMINATORIO

CAMBIOS

Prohibición de despidos discriminatorios.

- Incluye un párrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo dentro del cual estipuló la prohibición de realizar despidos por motivos discriminatorios.
- Ineficacia del despido en caso de demostrarse que ocurrió por motivos discriminatorios.
- El empleador tendrá la obligación de demostrar las razones objetivas que justifiquen el despido.
- La declaratoria de ineficacia del despido habilitará al trabajador para elegir entre el reintegro o el pago de la indemnización por despido sin justa.

EFFECTOS

- Limitación al ejercicio de la condición resolutoria del contrato de trabajo por parte del empleador.
- Contradicción teórica y práctica respecto a la facultad de terminación de contratos de trabajo injustificadamente.
- Obligatoriedad de contar con razones objetivas para la terminación de los contratos de trabajo por cada cargo existente en una compañía.
- Aumento de las provisiones contables debido al incremento de las contingencias derivadas de una acción judicial por despido discriminatorio (Cada compañía deberá contemplar los dos escenarios previstos —reintegro o indemnización—).





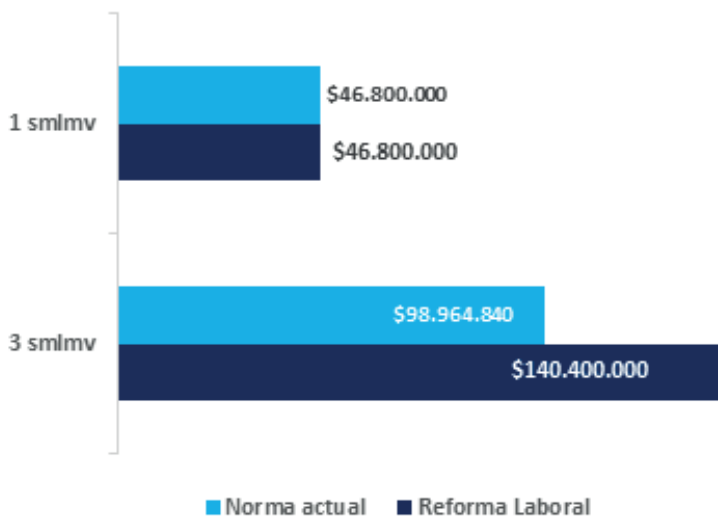
AMPLIACIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN

● CAMBIOS

- Incremento del término de prescripción para el ejercicio de acciones laborales de 3 a 5 años.
- Expresamente se establece que la prescripción iniciará a contabilizarse a partir de la fecha de terminación del contrato de trabajo.
- Inclusión en la norma de la condición de imprescriptibilidad de las acciones tendientes a reclamar el pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social.
- Posibilidad de interrumpir la prescripción por una única vez mediante reclamación escrita.

● EFECTOS

- El término de prescripción dejará de contabilizarse a partir de la fecha de exigibilidad del derecho.
- Extensión de los términos para iniciar acciones judiciales, incrementándose hasta por 10 años.
- Discusiones sobre la aplicación del nuevo término prescriptivo frente a situaciones que a la luz de la norma actual ya hubiesen prescrito.
- Incentivo para prolongar en el tiempo el inicio de las reclamaciones judiciales con la intención de acrecentar el monto de las pretensiones.



“
42%”

Aumento aproximado de la sanción a partir del 3er año en salarios superiores al mínimo

Nota: Los cálculos se realizaron teniendo en cuenta un trabajador de 1 SMLMV y otro trabajador que gana 3 SMLMV. Los cálculos se realizaron teniendo en cuenta el SMLV para 2024, un tiempo de moratoria de 36 meses y una deuda por concepto de salario y prestaciones equivalente a un salario de cada trabajador. Cálculos Unidad de Conocimiento L&A.

Para más información, **CONTÁCTENOS**

 edwin.villamil@lopezasociados.net
abogados@lopezasociados.net

 PBX: 340 6944

 www.lopezasociados.net