

REFORMA LABORAL

Una mirada hacia el sector salud

Mercado laboral en Colombia



En Colombia se han llevado a cabo varias reformas en materia laboral, ajustando y flexibilizando los modelos de trabajo a las necesidades del mercado de trabajo en el mundo, debido a los cambios en los escenarios sociodemográficos, económicos y geopolíticos que generan preocupaciones y expectativas por el futuro del trabajo, teniendo como principales las siguientes, la de la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y ley 1429 de 2010.



El mercado laboral colombiano, se ha caracterizado por una alta informalidad, salarios medios bajos, regulación de diversas formas de trabajo y diferencias regionales significativas. Estas condiciones hacen que muchos trabajadores no tengan acceso a la protección social y laboral necesaria para garantizar una vida digna.

Principales ejes de la reforma

Costos laborales

Costos salariales 3,2% a 10,7%
indemnizaciones 1,2% a 1,9%

Reducción del empleo formal
454.000 – 2.1%

Estabilidad laboral

Se busca estabilidad de los trabajadores en Colombia a través de la contratación a término indefinido como regla general

Tercerización

Se equiparán los derechos de los trabajadores del contratista a los trabajadores de la empresa beneficiaria de los servicios y se busca consagrar la responsabilidad solidaria de la empresa

Asociación, negociación y huelga

Se propone recuperar la protección y promoción del derecho de asociación sindical como necesidad laboral, buscando el equilibrio en las relaciones entre la empresa y el sindicato

Intermediación - EST

Solo en casos excepcionales podrán celebrar CPS con EST. No podrán ser usadas para atender necesidades permanentes de la empresa usuaria

Aspectos individuales

Se modifican aspectos relacionados con la delimitación de la jornada laboral, la remuneración del trabajo suplementario, entre otros



Disposiciones relevantes reforma

1 Relaciones que regula Alcance del CST

También le es aplicable el CST a los **trabajadores oficiales** en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo.

En cuanto a las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los **empleados públicos** no se rigen por este código, sino por los estatutos especiales.

2 Contratación laboral

Contrato Indefinido

ES LA REGLA GENERAL DE CONTRATACIÓN

Contrato definido

EXCEPCIONALMENTE por el término de 1 mes y hasta 3 años- Prorrogas no pueden superar los 3 años

Duración de la obra o labor

Por escrito- Determinar detalladamente la obra o labor- temporal y determinado

Aprendizaje

Contrato de trabajo a término fijo

Preaviso trabajador de 30 días - El preaviso no aplica en caso de que sean eventos imputables al empleador (Haciendo expresas las razones y motivos) la podrá y perseguir judicialmente el pago de la indemnización

Terminación contrato

Indemnización

Término indefinido

45 días de salario por el primer año laborado

- De 1 a 5 años 15 días adicionales por cada año
- De 5 a 10 años 30 días adicionales por cada año
- 10 años o más 60 días adicionales por cada año

Término fijo

Será el valor de los salarios restantes para cumplir el plazo acordado. No podrá ser inferior a 45 días

Obra o labor

Será el valor de los salarios restantes para cumplir la obra o labor acordada. No puede ser inferior a 45 días

3 Jornada laboral

Jornada diurna	6:00 a.m. a 7:00 p.m.
Jornada nocturna	7:00 p.m. a 6:00 a.m.
Recargo día de descanso obligatorio	Recargo de 100%- Podrá ser implementada de manera gradual.
Jornada máxima ordinaria	8 horas diarias - 42 horas semanales

Límite al trabajo suplementario

Podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos a nueve (9) horas diarias, solo se podrá laborar en el mismo día una hora extra.

Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, y al **sector salud**

Jornada semestral de la familia y actividades de capacitación

Se deberá dar cumplimiento con estas obligaciones, en independencia la reducción de la jornada

4 Tercerización

La ejecución de trabajos o servicios del contratista, por un precio determinada, asumiendo los riesgos, con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica.

1. Los contratistas deben contar con su propia organización empresarial y especialización productiva.

2. Los trabajadores de los contratistas tienen los mismos derechos salariales y prestaciones del personal del contratista

3. Solidaridad del contratante, por derechos laborales, cualquiera que sea su actividad.

Contrato Sindical

Prohibición de suscribir contratos sindicales para la prestación de servicios a favor de terceros.

Contrato Prestación de Servicios

Límite para realizar actividades permanentes y subordinadas en empresas privadas.

5 Aspectos colectivos

Facultades de las Federaciones y Confederaciones

Podrán afiliarse directamente a trabajadores si sus estatutos así lo permiten, y deberán estar conformadas mínimo por 10 sindicatos de orden nacional. Las de orden regional no pueden estar conformadas por menos de 5 sindicatos de orden regional.

Los Sindicatos, federaciones y confederaciones serán legitimados para participar activamente en las negociaciones, y las federaciones y confederaciones pueden declarar la huelga, ya que esta última era prohibida por el Art. 117 del CST.

Mintrabajo se acogió a las recomendaciones de la OIT, para que las Federaciones y Confederaciones gocen de las mismas atribuciones que tienen los sindicatos de primer nivel. Frente a la posibilidad de goce del derecho a la huelga la recomendación 87; indica que deben tener en la legislación los mismos derechos que los sindicatos.

Ampliación al derecho a la huelga

Se contempla el ejercicio del derecho de huelga en empresas o entidades que presten servicios públicos esenciales. En todos los casos deberán cumplir con los requisitos establecidos en la ley laboral para la declaratoria de la huelga. Definición de servicios mínimos que deben mantenerse activados en dichas empresas.

Alcance ejercicio sindical

Aplicación de garantías para el ejercicio de la actividad sindical a todos los trabajadores independientemente de su situación contractual o cuando estén en relación de dependencia.

6 Otras disposiciones

Reajuste salarial

Los trabajadores que devenguen hasta 2 SMLMV tendrán derecho de un reajuste salarial del IPC

Prescripción de derechos laborales

Término de 5 años exigibles desde la terminación de contrato.

Licencia de paternidad:

Aumento de 2 semanas a 12 semanas para el año 2025 (5S 2023 - 8S 2024- 12 S 2025)

Indemnización moratoria

Un día de salario por cada día de retraso, hasta el momento en que se verifique el pago. Se deberá demostrar la mala fe del empleador.