

Estabilidad Laboral
Reforzada en la

REFORMA LABORAL

Capítulo I

Medidas para la estabilidad
laboral y la productividad

Contrato a término indefinido

Artículo
Reforma Agosto

5

Normativa vigente:

El artículo 47 del CST define el contrato a término indefinido como aquel que no tiene un término determinado. El trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días o de lo contrario se aplicarán las disposiciones de la terminación unilateral del contrato.

Reforma Marzo:

La reforma advierte que este contrato será la regla general, mientras que, los demás serán excepcionales.

Respecto del preaviso se estipula que será de 30 días calendario.

Reforma Agosto:

Se mantiene este contrato como regla general.

El cambio más relevante frente al texto de marzo es respecto del preaviso, que no aplicará en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador. En este caso, el trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo haciendo expresas las razones y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave del empleador.

Contrato a término fijo

Artículo
Reforma Agosto

6

Norma vigente:

El artículo 46 del CST establece que este contrato deberá celebrarse por escrito, podrá renovarse indefinidamente y su duración no podrá ser superior a tres (3) años. La prórroga automática del contrato se da si con antelación no inferior a 30 días ninguna de las partes avisa por escrito a la otra la intención de no prorrogar.

Si el término del contrato es inferior a un año, podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, luego de los cuales la renovación no podrá ser inferior a un año.

El trabajador tendrá derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales.

Reforma Marzo:

La reforma establece que será para atender las necesidades temporales del empleador, las cuales se deben especificar, así como, su conexión con la duración.

Se establecen los términos del contrato a término fijo en mínimo un (1) mes y máximo dos (2) años.

Cuando se incumplan las condiciones y requisitos para este tipo de contrato, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

Reforma Agosto:

Se mantienen las disposiciones que determinan que será para atender las necesidades temporales del empleador, el término mínimo de un (1) mes y que se entenderá a término indefinido cuando se incumplan los requisitos.

Los cambios más relevantes frente al texto de marzo tienen que ver con el término máximo que será de tres (3) años y respecto de la prórroga se advierte lo siguiente:

Cuando esta se pacte por escrito, el contrato que se celebre por término inferior a un (1) año podrá ser prorrogado las veces que se estime conveniente. Después de la tercera prórroga, no podrá renovarse por un periodo inferior a un (1) año.

La prórroga automática operará si no se da el preaviso en el término establecido. La misma regla aplicará para los contratos celebrados por término inferior a un (1) año y la cuarta prórroga automática será por un periodo de un (1) año. Para los contratos celebrados por término mayor a un año, la prórroga será por el término inicial o su prórroga.

Nunca se podrá superar el término de tres (3) años.

Contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada

Artículo
Reforma Agosto
6

Norma vigente:

El artículo 45 del CST establece que la duración de este contrato depende de la obra o labor.

El trabajador tiene derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado.

Reforma Marzo:

La reforma establece que debe celebrarse por escrito e indicar detalladamente la obra o labor.

Cuando se incumplan las condiciones y requisitos para este tipo de contrato, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

Reforma Agosto:

Se mantienen las disposiciones referentes a que se debe celebrar por escrito e indicar detalladamente la obra. También, que se entenderá a término indefinido cuando se incumplan los requisitos.

El cambio más relevante frente al texto de marzo es la eliminación de la referencia a que el contrato será temporal y solo se especifica que será por el tiempo que dure la obra o labor.

Debido proceso disciplinario

Artículo
Reforma Agosto

7

Norma vigente:

El artículo 115 del CST indica que antes de aplicarse una sanción debe darse oportunidad de ser oído al trabajador y dos representantes del sindicato al que pertenezca.

Reforma Marzo:

La reforma regula el procedimiento que se debe seguir para aplicar una sanción, así como también, para despedir con justa causa a un trabajador.

Se determinan los principios mínimos como la dignidad, presunción de inocencia, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia, entre otros.

Se establecen las siete (7) etapas del procedimiento: (i) comunicación formal de apertura, (ii) formulación de cargos, (iii) traslado de pruebas, (iv) descargos, (v) pronunciamiento, (vi) imposición de sanción y (vii) revisión de la decisión.

Si el trabajador está afiliado a un sindicato podrá ser asistido y acompañado por dos representantes.

Reforma Agosto:

Se mantienen las siete (7) etapas del procedimiento.

Los cambios más relevantes frente al texto de marzo son que no se hace alusión a los principios y en todos los casos el trabajador podrá ser acompañado por un abogado.

Además, se establece el término máximo del procedimiento que será de hasta 30 días y el mínimo de (5) cinco días.

También, se adiciona un término para la actualización del reglamento interno de trabajo que corresponde a seis (6) meses a partir de la vigencia de la ley.

Indemnización por despido sin justa causa

Artículo
Reforma Agosto

8

Norma vigente:

El artículo 64 del CST establece la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios por parte de la parte responsable y la indemnización con el lucro cesante y el daño emergente.

Establece también la terminación del contrato sin justa causa comprobada y la terminación unilateral por parte del empleador por las causas contempladas en la ley, así como las reglas para la indemnización:

A término fijo: Salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo, o el lapso determinado por la duración de obra o labor, caso en el cual la indemnización no será inferior a 15 días.

Término indefinido:

1. Trabajadores que devenguen un salario inferior a 10 smlm:

Tiempo de servicio no mayor a un (1) año: 30 días de salario.

Tiempo de servicio mayor a un (1) año: 20 días adicionales de salario sobre los 30 básicos, por cada año de servicio subsiguiente al primero y proporcional por fracción.

2. Trabajadores que devenguen un salario igual o superior a 10 smlm:

Tiempo de servicio no mayor a un (1) año: 20 días de salario.

Tiempo de servicio mayor a un (1) año: 15 días adicionales de salario sobre los 20 días básicos, por cada año de servicio subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.

Artículo Reforma Agosto

8

Reforma Marzo:

Se elimina la referencia a la condición de resolución por incumplimiento.

Se modifican las reglas de indemnización imponiendo un mínimo de 45 días:

A término fijo: Salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo o su prórroga, pero nunca podrá ser inferior a 45 días.

Por duración de la obra o labor: La indemnización corresponderá al tiempo que faltare por completarse la obra o labor, pero nunca podrá ser inferior a 45 días.

En el contrato a término indefinido no se hace diferencia por el valor devengado:

Término indefinido:

Tiempo de servicio no mayor a un (1) año: 45 días de salario.

Tiempo de servicio mayor a un (1) año: 45 días adicionales de salario sobre los 45 básicos, por cada año de servicio subsiguiente al primero y proporcional por fracción.

Reforma Agosto:

Se mantiene el mínimo de 45 días de salario para la indemnización de los contratos a término fijo y por duración de obra o labor.

Los cambios más relevantes frente al texto de marzo tienen que ver con las reglas para la indemnización en los contratos a término indefinido:

Tiempo de servicio no mayor a un (1) año: 35 días de salario.

Tiempo de servicio mayor a un (1) año y menos de cinco (5) años: 15 días adicionales de salario sobre los 35 básicos, por cada año de servicio subsiguiente al primero y proporcional por fracción.

Tiempo de servicio mayor a cinco (5) años y menos de 10 años: 30 días adicionales de salario sobre los 35 días básicos, por cada año de servicio subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.

Tiempo de servicio mayor a 10 años: 60 días adicionales de salario sobre los 35 días básicos, por cada año de servicio subsiguiente al primero y proporcional por fracción.

Sanción moratoria

Artículo Reforma Agosto 9

Norma vigente:

El artículo 65 del CST establece que, si a la terminación del contrato el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo las retenciones autorizadas por la ley o convenidas por las partes, debe pagar al trabajador una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

Reforma Marzo:

Hace alusión a los salarios y prestaciones legales y convencionales e indemnizaciones no pagadas por el trabajador. Respecto de la indemnización el límite es hasta que se verifique su pago.

Reforma Agosto:

No hay cambios en el artículo.

Ineficacia del despido discriminatorio

Artículo
Reforma Agosto

10

Norma vigente:

El artículo 66 de CST indica que la parte que termina unilateralmente el contrato debe manifestar a la otra la causa o motivo y, posteriormente, no se puede alegar otra.

Reforma Marzo:

La reforma establece que estarán proscritos los despidos arbitrarios o discriminatorios y cuando un trabajador alegue haber sido despedido por motivos discriminatorios se invierte la carga de la prueba y esta la tendrá el empleador, quien deberá probar que el despido obedeció a razones objetivas.

Si el empleador no demuestra la causa objetiva, el despido se tendrá por ineficaz y tendrá derecho el trabajador al reintegro sin solución de continuidad o a la indemnización del despido unilateral sin justa causa, a elección del trabajador.

Reforma Agosto:

Se mantienen las mismas disposiciones y el cambio más relevante frente al texto de marzo es que se elimina el término "*arbitrarios*".

Estabilidad laboral reforzada

Artículo
Reforma Agosto

11

Norma vigente:

En Colombia, existen diferentes fueros de estabilidad laboral, los cuales se han establecido por la legislación y por la jurisprudencia de la Corte Constitucional:

- Fuero de salud
- Fuero de maternidad
- Fuero de mujer y padre cabeza de familia
- Fuero de paternidad
- Fuero por acoso laboral
- Protección laboral de víctimas de secuestro
- Fuero de pre pensionados
- Fuero sindical

Reforma Marzo:

La reforma hacía referencia a cinco (5) circunstancias en total:

1. Fuero sindical
2. Fuero de salud
3. Personas en situación de discapacidad
4. Mujer en estado de embarazo
5. Pre-pensionado

También, hacía referencia al despido por justa causa y la necesidad de autorización de autoridad administrativa y judicial.

Reforma Agosto:

Los cambios más relevantes frente al texto de marzo son que hace referencia a cuatro (4) circunstancias:

1. Fuero sindical
2. Fuero de estabilidad ocupacional reforzado
3. Mujer en estado de embarazo
4. Pre-pensionado

Respecto de la autorización de autoridad administrativa y judicial, ya no se hace referencia al despido por justa causa.

Respecto de las personas amparadas por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada y los pre-pensionados, si fueron vinculados conociéndose su condición y fue consignada en el contrato, no se requerirá el permiso de autoridad administrativa para la terminación por justa causa o por una de las contempladas en el artículo 61 del CST. Estas personas podrán acudir a la justicia si consideran que la terminación fue discriminatoria.

Se adiciona una regla para las personas amparadas por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada y es que cuando la discapacidad sea insuperable por la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo y agotados los procesos de reincorporación y readaptación, el empleador deberá solicitar autorización previa al inspector de trabajo para el despido.

En este caso, tendrá derecho el trabajador al pago de la indemnización por despido unilateral y a una suma adicional de 6 meses de salario y a los montos adicionales para garantizar los aportes a seguridad social en salud, riesgos laborales y pensiones, por ese tiempo.