

PRINCIPALES ARTÍCULOS JORNADA LABORAL Y TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN

Capítulo II

Medidas para los ingresos de
las familias trabajadoras

Contrato a término indefinido

Artículo
Reforma Agosto

13

Norma vigente:

El artículo 160 del CST establece el trabajo diurno y nocturno:

Diurno: entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m.

Nocturno: entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

Reforma Marzo:

La reforma modifica la jornada diurna y nocturna:

Diurna: entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m.

Nocturna: entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.

Reforma Agosto:

El principal cambio respecto del texto de marzo es que se aumenta en una hora la jornada diurna:

La jornada diurna irá de 6:00 a.m. a 7:00 p.m.

La jornada nocturna irá de 7:00 p.m. a 6:00 a.m.

Se añade un párrafo que establece que el Gobierno Nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos.



Jornada máxima legal

Artículo
Reforma Agosto

14

Norma vigente:

El artículo 161 del CST establece la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en 42 horas semanales (Ley 2101 de 2021), que podrán ser distribuidas de común acuerdo en 5 o 6 días, garantizando el día de descanso con algunas excepciones:

- Labores insalubres o peligrosas (Reducción supeditada a la reglamentación del Gobierno Nacional).
- Jornada máxima laboral de adolescentes.
- Organización de turnos de trabajo sucesivos para que la empresa o secciones de la misma operen sin solución de continuidad todos los días de la semana. El turno respectivo no excederá seis (6) horas al día y 36 a la semana. En esta jornada no hay lugar al recargo nocturno ni al de trabajo dominical o festivo, el salario corresponderá a la jornada ordinaria de trabajo, respetando el mínimo legal o convencional y se tendrá derecho a un día de descanso remunerado.
- Jornadas diarias flexibles de trabajo en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de forma variable en la semana: mínimo 4 horas continuas y hasta máximo 9 diarias, sin lugar a recargo por trabajo suplementario, siempre que no se exceda el promedio de las 42 horas semanales dentro de la jornada ordinaria.
- Se prohíbe la contratación del trabajador para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Artículo Reforma Agosto

14

Reforma Marzo:

La reforma establece la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en 8 horas al día y la aplicación gradual de la reducción de la jornada, tal y como está establecida en la Ley 2101 de 2021.

Se mantiene la posibilidad de distribuir la jornada máxima semanal en cinco (5) o seis (6) días de trabajo, garantizando el día de descanso.

Respecto de la jornada flexible esta podrá distribuirse en mínimo 4 horas continuas y 9 horas, sin lugar a recargo por trabajo suplementario, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal. Se establece el derecho a recargo nocturno si en el horario pactado el trabajador debe laborar en jornada nocturna.

Se revive la jornada semestral familiar.

Se revive la jornada de 2 horas para realizar actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, para empresas con más de 50 trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana.

Reforma Agosto:

Se mantienen las disposiciones sobre la duración máxima de la jornada de trabajo en 8 horas al día, la aplicación gradual de la reducción de la jornada como está establecida en la Ley 2101 de 2021, la distribución de la jornada máxima semanal en cinco (5) o seis (6) días con el día de descanso y el derecho al recargo nocturno para la jornada flexible.

También, se mantiene la jornada semestral familiar y la jornada recreativa, cultural y deportiva para empresas con más de 50 trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima.

Los cambios más relevantes respecto del texto de marzo tienen que ver con la no afectación del salario cuando se distribuya la jornada máxima semanal en cinco (5) o seis (6) días. Además, que en la jornada flexible no se hace alusión a límites horarios.

Respecto de las excepciones:

- Para las labores insalubres o peligrosas o que impliquen disminución de vida saludable, el Gobierno previa caracterización, ordenará la reducción de la jornada.
- Respecto de la jornada de adolescentes se suprime el límite de hasta las 6:00 p.m. y 8:00 p.m.
- Se elimina la jornada de 36 horas para la organización de turnos de trabajo sucesivos.

Relación de horas extras

Artículo
Reforma Agosto

15

Norma vigente:

El numeral 2 del artículo 162 del CST establece la obligación del empleador de entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas.

Reforma Marzo:

La reforma establece la obligación para el empleador de aportar la relación de horas extras cuando sea requerido por autoridades judiciales y administrativas.

De no hacerlo, se tendrá por cierta la estimación razonable que haga el trabajador del número de horas extras laboradas.

Reforma Agosto:

Se mantiene la disposición que obliga al empleador a aportar la relación de las horas extras cuando sea requerido por la autoridad competente y la consecuencia de la estimación cuando no lo haga.

El cambio más relevante respecto del texto de marzo es que se añade que el registro de horas extras deberá entregarse junto con la nómina.

Límite al trabajo suplementario

Artículo
Reforma Agosto
16

Norma vigente:

El artículo 22 de la Ley 50 de 1990 establece que las horas extras de trabajo diurnas o nocturnas no podrán exceder las dos (2) horas diarias y 12 semanales. Si se amplía la jornada por acuerdo a 10 horas, no se podrá laborar en el mismo día horas extras.

Reforma Marzo:

La reforma establece que en ningún caso las horas extras de trabajo diurnas o nocturnas podrán exceder las dos (2) horas diarias ni 12 semanales.

Respecto de la ampliación de la jornada por acuerdo se disminuyen las horas de 10 a nueve (9) y se posibilita una hora extra de trabajo en el mismo día.

Reforma Agosto:

Se mantiene la disposición relativa al límite del trabajo suplementario para el trabajo diurno y nocturno en 2 horas diarias y 12 semanales.

El cambio más relevante respecto del texto de marzo es la eliminación de la posibilidad de acordar la ampliación de la jornada a nueve (9) horas.

Además, se establecen dos excepciones al límite de la jornada de trabajo suplementario para los sectores de seguridad y salud.

Remuneración del trabajo suplementario

Artículo
Reforma Agosto

17

Norma vigente:

El artículo 179 del CST establece la remuneración del trabajo en domingo y festivos con un recargo del 75% sobre el salario ordinario y contempla la excepción para la jornada de 36 horas semanales.

Reforma Marzo:

La reforma establece el aumento del recargo al 100% para el trabajo en domingo o días de fiesta y la excepción para la jornada de 36 horas.

Se establece la figura del trabajo dominical ocasional para el trabajador que labore hasta dos domingos durante el mes y la del dominical habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Reforma Agosto:

Se mantiene el aumento al 100% del recargo y la figura del trabajo en día de descanso obligatorio ocasional y habitual.

Los cambios más relevantes respecto del texto de marzo son que se hace alusión al recargo en el día de descanso obligatorio o días de fiesta y se elimina la excepción para la jornada de 36 horas.

Además, se establece la implementación gradual del aumento del recargo al 100%, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la ley el empleador se acoja al aumento:

2024 al 80%
2025 al 90%
2026 al 100%

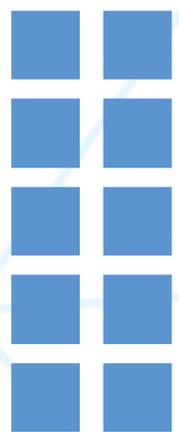
Se establece que la expresión dominical se deberá entender como día de descanso obligatorio. Y se establece que las partes podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.



Norma vigente:

El numeral 6 del artículo 57 del CST establece la obligación del empleador de conceder licencias para los siguientes casos:

- Ejercicio del sufragio.
- Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- Caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
- Desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
- Para asistir al entierro de los compañeros del sindicato con aviso oportuno al empleador y que el número no perjudique el funcionamiento de la empresa.



Artículo Reforma Agosto 18

Reforma Marzo:

La reforma incluye la definición de calamidad doméstica como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

Se incluyen nuevas situaciones para la concesión de licencias:

- Citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluso cuando la trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticado.
- Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos (as) o menores miembros del núcleo familiar.

Reforma Agosto:

Se mantienen las disposiciones sobre la definición de calamidad doméstica y las situaciones adicionales para la concesión de las licencias para citas médicas, obligaciones escolares y ciclos menstruales incapacitantes.

El cambio más relevante respecto del texto de marzo es que se incluye una nueva situación para la concesión de licencias:

- Atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médico-legales, o de cualquier otra índole que se relacione con violencias basadas en género.



Capítulo V

Medidas para el uso adecuado de la tercerización y la intermediación laboral

Contratistas y subcontratistas

Artículo
Reforma Agosto

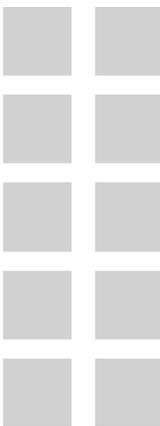
45

Norma vigente:

El artículo 34 del CST establece la figura de los contratistas independientes como las personas naturales o jurídicas que contratan la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, asumiendo todos los riesgos para realizarlos con autonomía.

El beneficiario del trabajo o dueño de la obra será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio.

El beneficiario del trabajo o dueño de la obra también será solidariamente responsable de las obligaciones de los subcontratistas con sus trabajadores, en las condiciones fijadas anteriormente, aun cuando los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.



Reforma Marzo:

La reforma establece que los contratistas y subcontratistas serán quienes contraten en beneficio de terceros la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, asumiendo todos los riesgos para realizarlos con autonomía. Para ser considerados verdaderos empleadores y no intermediarios, estos deberán tener su propia organización y especialización que deberán acreditar en caso de exigirse.

Se estipula que los trabajadores del contratista y subcontratista tendrán los mismos derechos salariales y prestacionales de los trabajadores de la empresa principal, especialmente las convenciones colectivas, cuando contraten o subcontraten la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios relativos a su actividad principal o la del establecimiento.

Se mantiene la solidaridad respecto de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizaciones por parte de los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras, y se incluye la solidaridad por obligaciones del sistema de seguridad social, aun en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

Reforma Agosto:

Se mantiene la solidaridad entre la empresa beneficiaria y los contratistas y subcontratistas de las obligaciones salariales, prestaciones e indemnizaciones, incluidas las de seguridad social, aun cuando los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

Los cambios más relevantes frente al texto de marzo tienen que ver con la definición de contratistas y subcontratistas, pues se exige que estos deberán tener su propia organización empresarial especializada en el servicio o producto contratado.

Además, se elimina la disposición que equiparaba los derechos salariales y prestaciones para los trabajadores del contratista y subcontratista cuando la empresa beneficiaria contratara o subcontratara la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios relativos a su actividad principal o la del establecimiento.

Se adiciona una disposición que establece el derecho de reintegro para los trabajadores de los contratistas y subcontratistas, cuando hubiere despidos, si se comprueba que la empresa beneficiaria incumplió con las disposiciones del artículo. El reintegro será en la empresa principal o beneficiaria con el pago de todas las acreencias laborales dejadas de percibir y aportes a la seguridad social, así como una sanción equivalente al pago de 365 días de salario.



Empresas de Servicios Temporales

Artículo
Reforma Agosto

46

Norma vigente:

El artículo 77 de la Ley 50 de 1990 establece las causales para la contratación de las empresas de servicios temporales - EST:

1. Labores ocasionales, accidentales o transitorias (artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo).
2. Reemplazo de personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.



Artículo Reforma Agosto 46

Reforma Marzo:

La reforma prohíbe la celebración de contratos con las ETS para el desarrollo de actividades y necesidades permanentes de la empresa o establecimiento.

También, establece que si vencido el plazo estipulado en la ley, la causa que originó el servicio persistiere, la empresa usuaria no podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo con la misma y otra EST diferente.

Se establece una consecuencia para la empresa usuaria cuando desconozcan las reglas establecidas para la contratación con las ETS y es que se tendrá como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la ETS como una simple intermediaria. Si el contrato de trabajo hubiere sido terminado por la ETS, este será ineficaz y tendrán derecho los trabajadores de la ETS a ser reintegrados a la empresa usuaria, sin solución de continuidad.

Si la ETS transgrede la norma, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento.

Reforma Agosto:

Se mantienen las disposiciones sobre la consecuencia cuando se desconozcan las reglas establecidas para la contratación con las ETS y la posibilidad de la revocatoria de la licencia de funcionamiento.

El cambio más relevante frente al texto de marzo es que se establece la prohibición de la contratación de las ETS para situaciones diferentes a las ya establecidas sin hacer alusión a actividades y necesidades permanentes de la empresa o establecimiento.

Por último, se añade la inclusión de una cláusula entre la empresa usuaria y la ETS, que señale la causa que dio lugar a la contratación de una persona.



Límites al uso de Contratos de Prestación de Servicios

Artículo
Reforma Agosto
47

Norma vigente:

Sin regulación vigente.

Reforma Marzo:

La reforma establece la prohibición de la celebración de contratos de prestación de servicios y cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades permanentes y subordinadas en empresas privadas.

Se establece que será ineficaz la vinculación que desconozca la prohibición y se entenderá que desde siempre hubo una relación laboral, con el derecho al pago de salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales y los aportes al sistema de seguridad social.

Se sancionará al empleador si se declara la primacía de la relación laboral y este deberá pagar además al trabajador la indemnización por falta de pago (Artículo 65 del CST).

Reforma Agosto:

Se mantiene el artículo y la disposición sobre la ineficacia de la contratación por prestación de servicios cuando se desconozca la prohibición, así como el entendimiento de la relación laboral en este caso. También, se mantiene la sanción cuando se declare la primacía de la relación laboral.

El cambio más relevante frente al texto de marzo tiene que ver con la eliminación de la referencia a la prohibición de este tipo de contratos para actividades permanentes y solo se mantiene la prohibición para las actividades subordinadas.

