

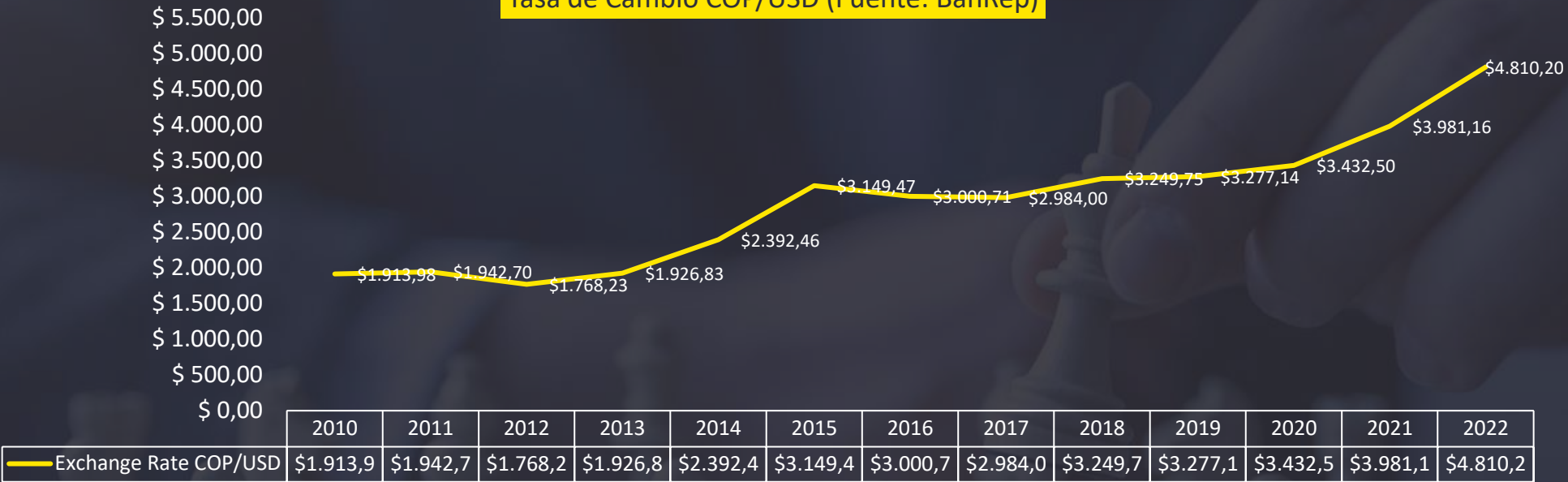
En tiempos de  
grandes cambios,  
¿cambias lo que  
eres o cómo te  
comportas?

Reforma Laboral

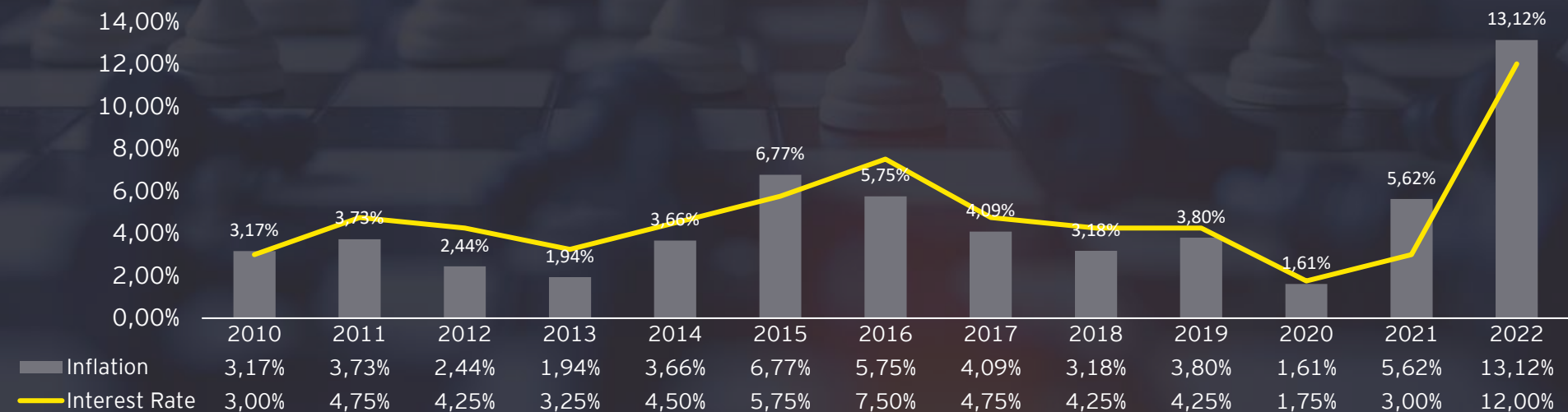


# Contexto Macroeconómico

Tasa de Cambio COP/USD (Fuente: BanRep)

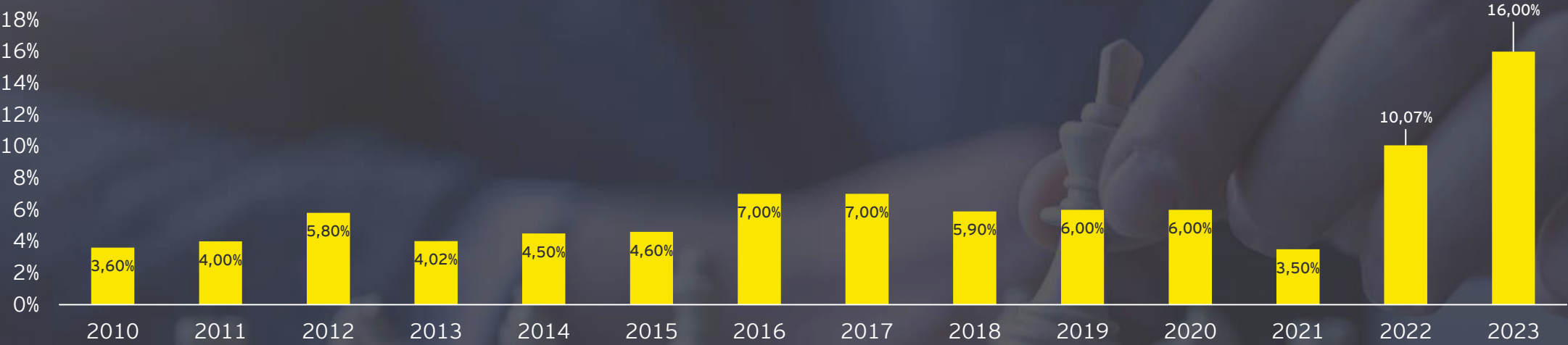


Inflación y tasa de Interés (Fuente: Banrep)

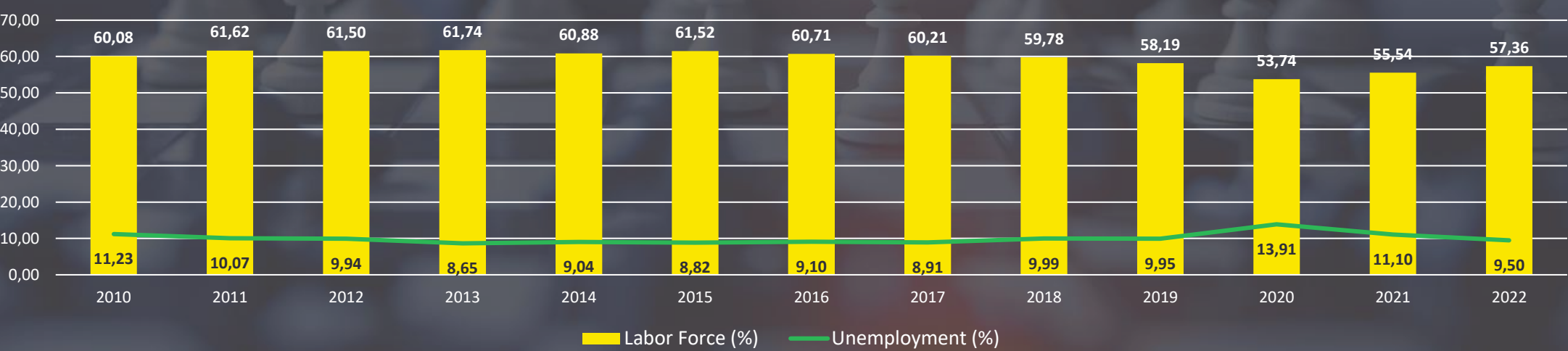


# Contexto Macroeconómico

Crecimiento del Salario Mínimo Mensual (Fuente: Banrep)



Desempleo y fuerza laboral disponible (Fuente: Banrep)





# ¿Cuales son los cambios de la reforma?



1. Costos laborales

2. Tercerización

3. Tipos de contratación

4. Estabilidad laboral

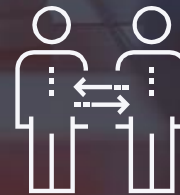
5. Asociación,  
Negociación, huelga y tribunales

6. Plataformas digitales

## ¿Efectos de estos cambios?



Incremento en costos  
laborales



Incremento de  
sindicalización y  
fortalecimiento de  
los sindicatos



Rigidez en la  
terminación de  
los contratos  
laborales



Cambios estructurales  
en la contratación de  
terceros



Estabilidad  
laboral



# Puntos clave de la reforma: Impacto económico

## Aspecto

- 1 Dominical y Festivo
- 2 Trabajo Nocturno
- 3 Jornada Laboral
- 4 Día de la Familia
- 5 Aprendices
- 6 Licencia de Paternidad
- 7 Incremento Salarial (Mayor a SMLMV)

Hoy	Reforma
75% de recargo	100% de recargo
Desde las 9PM	Desde las 6PM
8 horas diarias / 48 semanales	8 horas diarias / 42 semanales
Día de la familia semestral	Día de la familia semestral
Contrato de Aprendizaje	Contrato a Término Fijo
2 semanas	12 semanas (en 2025)
No aplica	Mínimo IPC



# Puntos clave de la reforma: Tercerización

## Prestación de Servicios



## Servicios Temporales



# Puntos clave de la reforma: Tercerización

## Personas Naturales



Prestación de servicios a servicios especializados.

Subordinación

Se presume contrato de trabajo



## Plataformas Digitales



Socios Conductores/Repartidores/Mensajeros.

Presunción de vínculo laboral en tareas de reparto.

Autonomía del tiempo, el socio elige sus periodos de conexión.

Coexistencia de vínculos.

Libertad de estipulación salarial.

Seguridad Social a tiempo parcial.

# Puntos clave de la reforma: Tipos de Contrato

## Término Fijo



- ▶ Razón detallada de la contratación
- ▶ No puede ser utilizada para actividades fijas



- ▶ De no existir razón se presume indefinido



- ▶ Notificación de no prórroga con antelación de 30 días- Contrato indefinido.



- ▶ Si la razón persiste no se puede terminar

## Por Obra/Labor



- ▶ Especificar obra a realizar



- ▶ De existir dudas se presume indefinido

## Indefinido



- ▶ Prohibida terminación sin justa causa



- ▶ Reintegro o indemnización optativa

Término	Valor (días de salario)
Menos de 1 año	45
1 a 5 años	45+ 15 por año adicional
5 a 10 años	45+ 20 por año adicional
Mas de 10 años	45+40 por año adicional



# Puntos clave de la reforma: Fueros

## Estabilidad Laboral



- Mujeres embarazadas su esposo
- Personas con discapacidad
- Padres y madres cabeza de familia
- Prepensionados

## 1 Procedimiento disciplinario



- Comunicación formal y traslado de pruebas al trabajador.
- Término controvertir.
- Imposición sanción proporcional a los hechos
- Segunda instancia.

## 2 Permiso para despedir



- Debe existir justa causa y formularse ante el juez
- El trabajador tendrá derecho a responder la demanda y presentar pruebas
- Decisión del juez es apelable

3

## Autorización judicial



- Sin autorización judicial procede reintegro

# El derecho colectivo en la reforma laboral



## Negociación

- ▶ Negociación por rama
- ▶ Un solo pliego y una sola mesa
- ▶ Sindicatos mas representativos negocian a cualquier nivel



## Pacto Colectivo

- ▶ Prohibición inmediata de los pactos colectivos y de otros mecanismos que exijan la no afiliación.
- ▶ Los beneficios actuales de pactos se incorporan a los contrato de trabajo.
- ▶ Eliminación contrato sindical



## Huelga

- ▶ Huelga por decisión democrática en cualquier momento
- ▶ La huelga contractual sin limite de tiempo, se podrán convenir mecanismos de composición.
- ▶ Huelga en toda actividad económica.  
Excepción: riesgo de vida, seguridad o acceso a la tutela. Se en acordará un servicio mínimo.
- ▶ La huelga será votada por mayoría del sindicato de gremio o de industria



## Tribunal de Arbitramento

- ▶ Competencia absoluta.
- ▶ Convocatoria de tribunal solo procede por acuerdo expreso de las partes.
- ▶ Elección de árbitros de común acuerdo
- ▶ Lista árbitros comisión de concertación
- ▶ Nuevas causales de anulación.



# El derecho colectivo en la reforma laboral



## Fueros y permisos

- ▶ No se podrá terminar contrato de trabajo invocando término o plazo.
- ▶ Sindicatos de industria con subdirectivas y seccionales por empresa
- ▶ Permisos sindicales ilimitados, un permiso permanente cada 170 afiliados.



## Derecho de Asociación

- ▶ Multas hasta 100 SMLV y/o hasta 5 años de cárcel por:
  - ▶ Sujetar el empleo del trabajador a la no afiliación.
  - ▶ Despedir a un trabajador a causa de su afiliación
  - ▶ Establecer mejores condiciones para trabajadores no sindicalizados.
- ▶ Nuevo proceso sumario de libertad sindical.



## Acceso a la información:

- ▶ Sindicatos con acceso a información e instalaciones:
  - ▶ Estados financieros, informe beneficios convencionales, incapacidades y accidente
  - ▶ Acceso a todas las instalaciones
  - ▶ Uso medios de comunicación de la empresa



## Prohibiciones

- Sindicatos controlados o patrocinados por el empleador
- Despido por término del plazo o de la obra a sindicalizados.
- Negarse a cumplir sentencia judicial
- Impedir o perturbar asambleas
- Despedir a trabajadores que hayan participado en huelga o paro.
- Despidos en fuero circunstancial
- Impedir al sindicalizado el ejercicio de sus funciones
- Establecer condiciones diferenciales entre sindicalizados y no sindicalizados

# Obligaciones y prohibiciones empleadores

Obligación:

Asegurar la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad.

Prohibición:

Discriminar a las mujeres.

Discriminación a personas de otros géneros.

Reintegro por terminación justa causa.



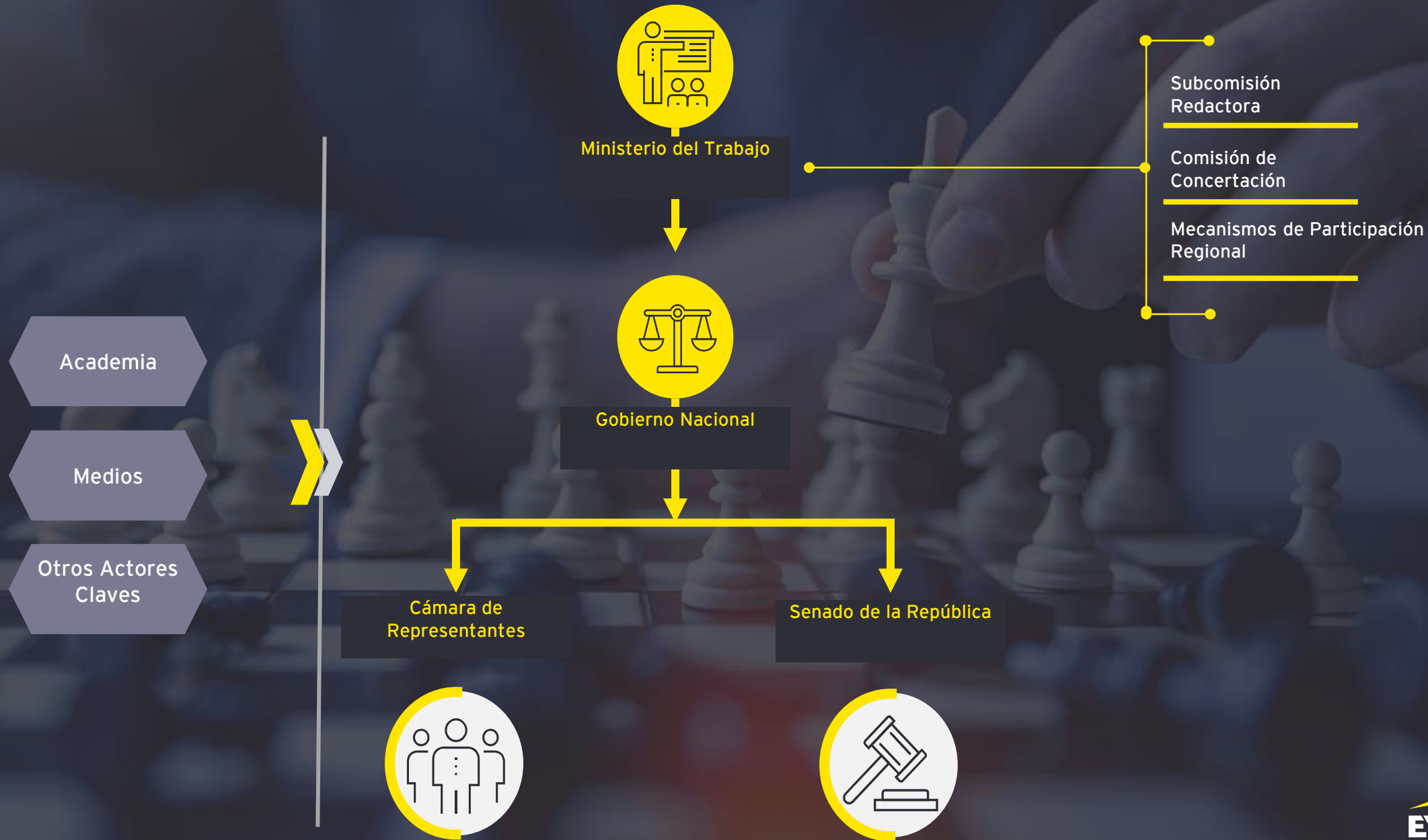


# Impacto la reforma laboral por sector

Sector / Aspecto		Terceros	Costos	Estabilidad Laboral	Inspección y Vigilancia	Colectivo
<b>Servicios</b> (Legales, Restaurantes, Hoteles, Vigilancia, BPO, Aseo, CallCenter, Ocio)		Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
<b>Salud</b>		Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
<b>Start-Ups - Tecnología</b>		Alto	Medio	Alto	Alto	Bajo
<b>Agroindustria</b>		Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
<b>Banca y seguros</b>		Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
<b>Consumo Masivo</b>		Medio	Alto	Alto	Alto	Alto
<b>Energía</b>		Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
<b>Industria Manufacturera (incluye sector farmacéutico)</b>		Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
<b>Minería (Oil&amp;Gas)</b>		Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
<b>Construcción</b>		Alto	Alto	Alto	Alto	Medio
<b>Transporte</b>		Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
<b>Educación</b>		Bajo	Medio	Alto	Medio	Medio
<b>Sector Público</b>		Alto	Medio	Medio	Bajo	Alto



# Etapas de la Reforma Laboral





# ¿Quieres comunicarte con nuestros expertos?

---

Carlos Mario Sandoval

EY Colombia y México

[Carlos.Sandoval@co.ey.com](mailto:Carlos.Sandoval@co.ey.com)

María de la Luz Arbeláez

EY Law Associate Partner- EY Colombia

[Maria.Arbelaez@co.ey.com](mailto:Maria.Arbelaez@co.ey.com)

Paola Gutiérrez

Associate Partner Law -EY Colombia

[Paola.Gutierrez@co.ey.com](mailto:Paola.Gutierrez@co.ey.com)

Raúl García

Managing Partner Labour Department - EY España

[RaulLuis.GarciaGonzalez@es.ey.com](mailto:RaulLuis.GarciaGonzalez@es.ey.com)

Rubén Zerpa

Executive Director- EY Venezuela

[Ruben.Zerpa@ve.ey.com](mailto:Ruben.Zerpa@ve.ey.com)

Escanea el Código QR para que  
podamos conversar



## EY | Construyendo un mejor mundo de negocios

EY existe para construir un mejor mundo de negocios, ayudando a crear valor a largo plazo para sus clientes, su gente y la sociedad en general, así como también para construir confianza en los mercados de capitales.

Por medio de datos y tecnología, los equipos diversos e incluyentes de EY, ubicados en más de 150 países, brindan confianza a través de la auditoría y ayudan a los clientes a crecer, transformarse y operar.

El enfoque multidisciplinario en auditoría, consultoría, legal, estrategia, impuestos y transacciones, busca que los equipos de EY puedan hacer mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los asuntos complejos que actualmente enfrenta nuestro mundo.

EY se refiere a la organización global y podría referirse a una o más de las firmas integrantes de Ernst & Young Global Limited, cada una de las cuales es una entidad legal independiente. Ernst & Young Global Limited, una compañía del Reino Unido limitada por garantía, no proporciona servicios a clientes. Para conocer la información sobre cómo EY recaba y utiliza los datos personales y una descripción de los derechos que tienen las personas conforme a la ley de protección de datos, ingrese a [ey.com/privacy](https://www.ey.com/privacy). Las firmas miembro de EY no ofrecen servicios legales en los casos en que las leyes locales lo prohíban. Para obtener mayor información acerca de nuestra organización, ingrese a [ey.com](https://www.ey.com).

