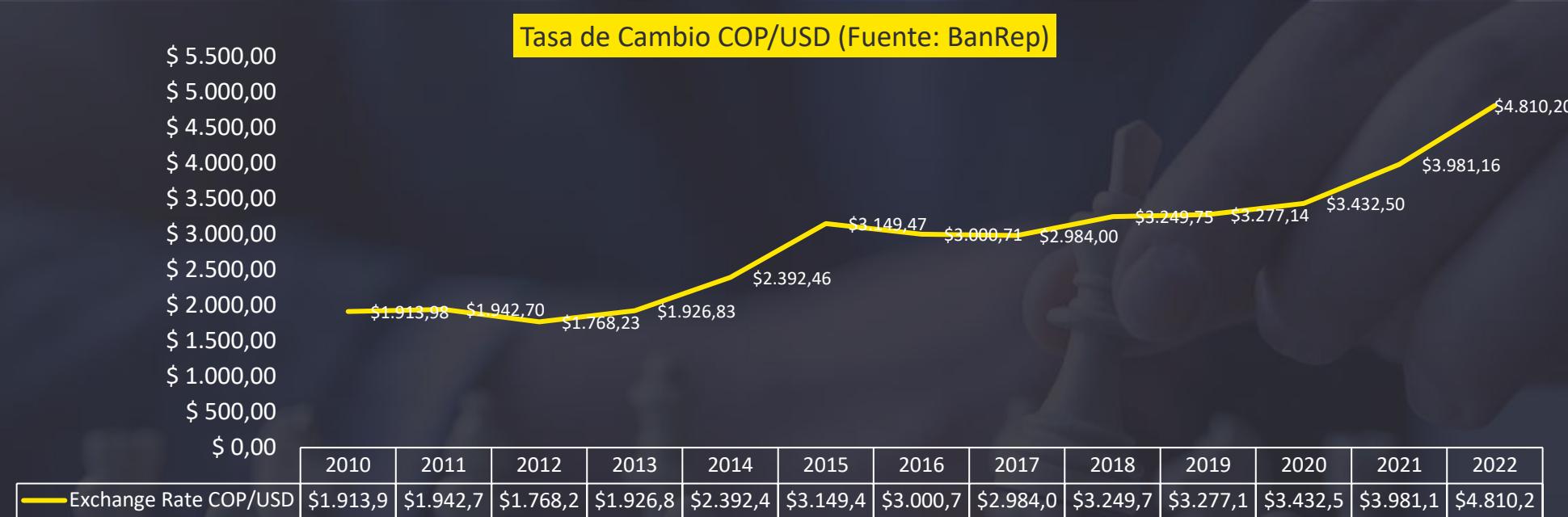


En tiempos de
grandes cambios,
¿cambias lo que
eres o cómo te
comportas?

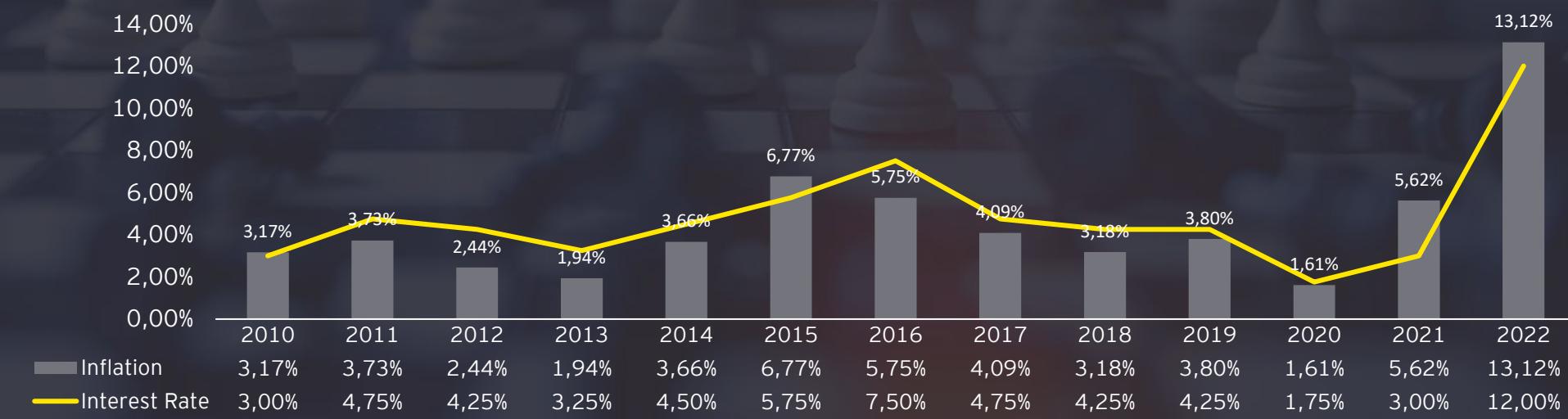
Reforma Laboral



Contexto Macroeconómico

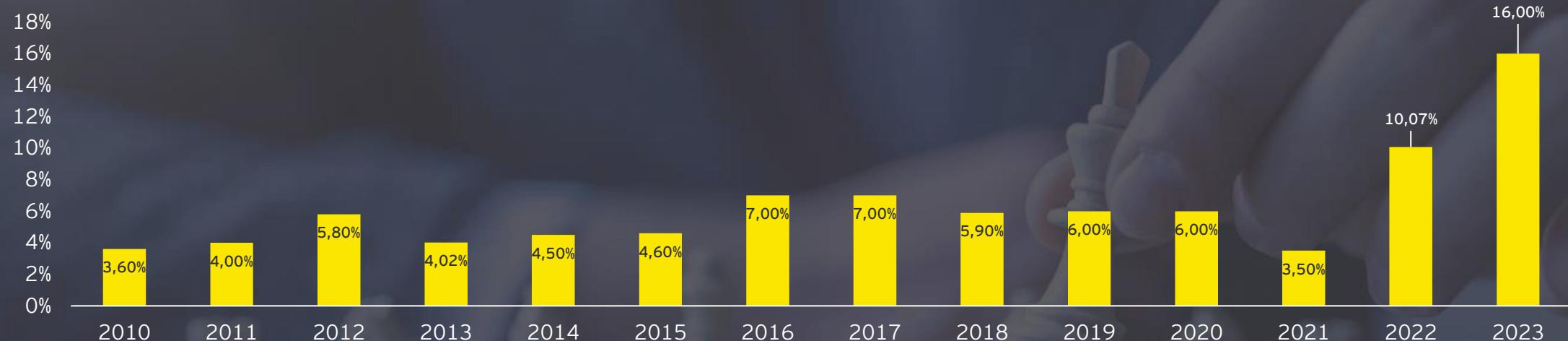


Inflación y tasa de Interés (Fuente: Banrep)

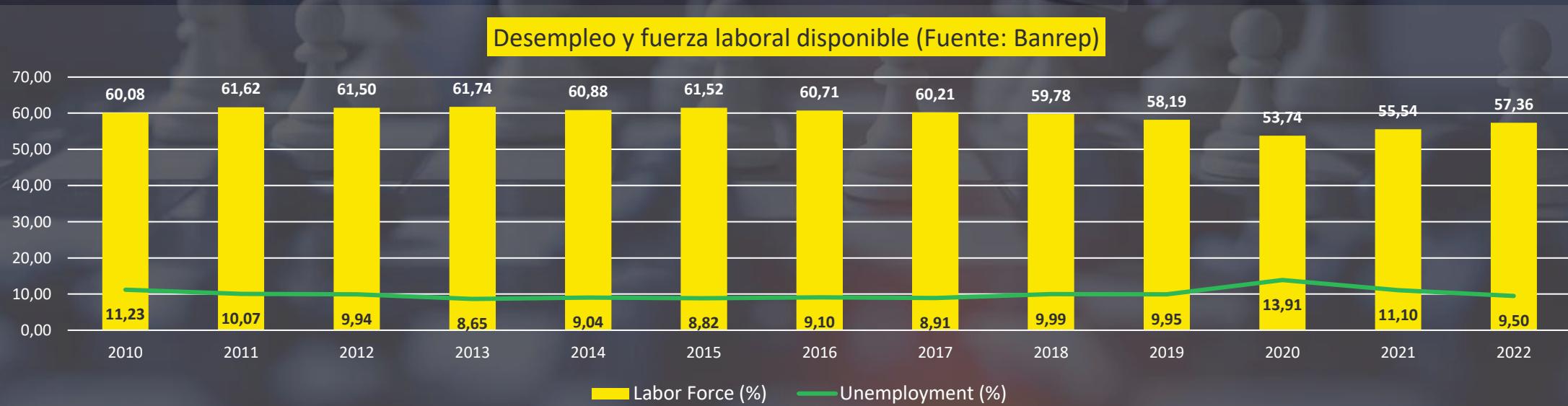


Contexto Macroeconómico

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

75% de recargo

Desde las 9PM

8 horas diarias / 48
semanales

Día de la familia
semestral

Contrato de
Aprendizaje

2 semanas

No aplica

Reforma

100% de recargo

Desde las 6PM

8 horas diarias / 42
semanales

Día de la familia
semestral

Contrato a
Término Fijo

12 semanas
(en 2025)

Mínimo IPC



Puntos clave de la reforma: Tercerización

Prestación de Servicios

Compañía Beneficiaria



- Prestación de servicio especializado.
- Empresa con solvencia e independencia.



Solidaridad Inmediata



según la labor
contratada:

Labor Propia



Labor No Propia

Contratación
Directa



Con un periodo de
gracia de (6)
meses

Empresa
Contratista

=
salarial,
prestaciones y
beneficios



Servicios Temporales

Empresa Usuaria



Empresa de Servicios
Temporales



=
salarial,
prestaciones y
beneficios



1)Labores ocasionales y
accidentales
2)Reemplazo de personal
3)Incrementos en la
producción (hasta 6
meses)



Vinculo
Directo

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 períodos de conexión.

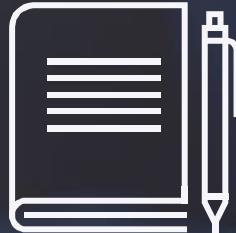
Coexistencia de vínculos.

Seguridad Social a tiempo parcial.

Libertad de estipulación salarial.

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

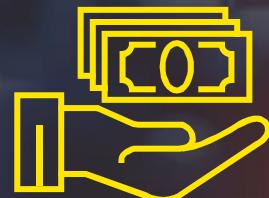


- ▶ De existir dudas se presume indefinido

Indefinido



- ▶ Prohibida terminación sin justa causa



- ▶ Reintegro o indemnización optativa

Término
Menos de 1 año
1 a 5 años
5 a 10 años
Mas de 10 años

Valor (días de salario)

45
45+ 15 por año adicional
45+ 20 por año adicional
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

Procedimiento disciplinario



1

- 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

- Sin autorización judicial procede reintegro

Autorización judicial





Negociación

- ▶ Negociación por rama
- ▶ Un solo pliego y una sola mesa
- ▶ Sindicatos más 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 límite 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.



Fueros y permisos

- ▶ No sé 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.

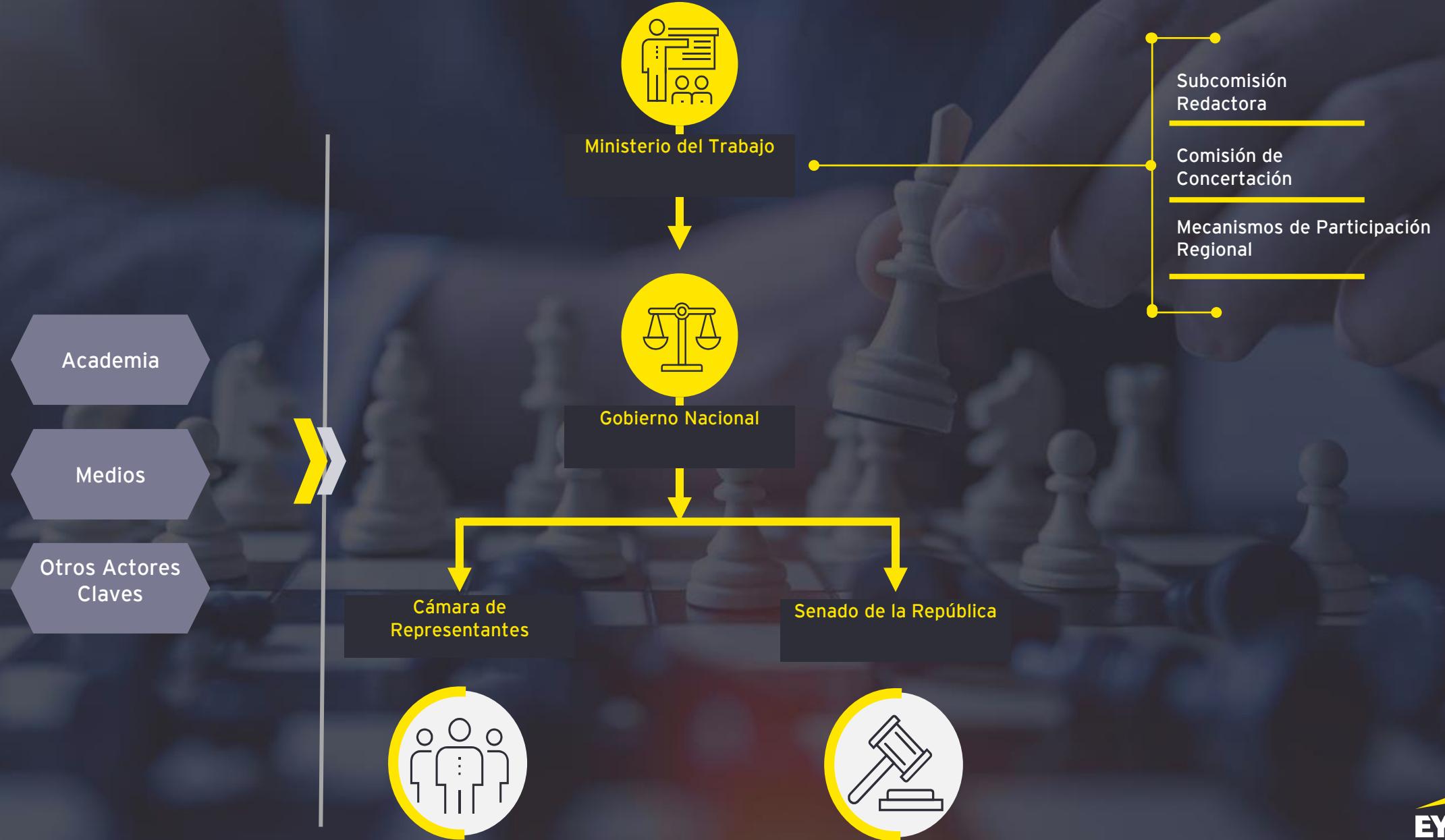
Discriminación a personas de otros géneros.

Reintegro por terminación justa causa.

Impacto la reforma laboral por sector

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

María de la Luz Arbeláez

EY Law Associate Partner- EY Colombia

Maria.Arbelaez@co.ey.com

Paola Gutiérrez

Associate Partner Law -EY Colombia

Paola.Gutierrez@co.ey.com

Raúl García

Managing Partner Labour Department - EY España

RaulLuis.GarciaGonzalez@es.ey.com

Rubén Zerpa

Executive Director- EY Venezuela

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 ilimitada 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. 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.

