



**QUIJANO  
ORJUELA**  
Abogados & Asociados

# BOLETÍN INFORMATIVO

NÚMERO 018



## MARZO 2023

- PROYECTO DE LEY DE REFORMA LABORAL.
- BENEFICIOS PARA TRABAJADORES DE SERVICIO DOMÉSTICO.
- SALARIOS DIGITALES.
- DESIGUALDAD SALARIAL.
- ACUERDOS.



## ACTUALIZADOS

En materia laboral

# INDICE

Nombramiento del Socio Director.....	3
Radicación del proyecto de ley de la Reforma Laboral.....	4
Aspectos principales del proyecto de Ley .....	5
Derecho colectivo en la Reforma Laboral.....	8
Trabajo Agropecuario .....	7
¿Se benefician los trabajadores de servicio doméstico con la reforma laboral? .....	9
Criptosalarios .....	10
Desigualdad salarial por genero en Colombia.....	11



QUIJANO  
CORJUELA  
Abogados & Asociados



# ¡ FELICIDADES!



A NUESTRO SOCIO DIRECTOR

## David Guerrero Caldas

**NOMBRADO**

Árbitro de la Corte  
Suprema de Justicia  
Periodo **2023- 2024**



# SE RADICÓ PROYECTO DE LEY DE REFORMA LABORAL



## Gobierno radicó el proyecto de ley de la reforma laboral

Entre los objetivos de la iniciativa gubernamental está lograr la estabilidad laboral reforzada, aborda el temas como la transición energética y tecnológica y el papel de los trabajadores y sus organizaciones en esa transición. También derechos para trabajadores migrantes.

La reforma laboral denominada

## "TRABAJO POR EL CAMBIO"

El día 16 de marzo de 2023 El presidente de la República Gustavo Petro, junto a su gabinete radicó el Proyecto de Reforma Laboral "Trabajo por el cambio" ante el Congreso de la República. Este proyecto de ley propone el cambio de artículos del Código Sustantivo del Trabajo, entre otros.

Éste plantea tres cambios principales respecto a:

- Principios constitucionales: sobre la igualdad de oportunidades para los trabajadores de todos los sectores, la remuneración mínima en el empleo y la estabilidad laboral.
- Frente al derecho laboral colectivo: mencionando garantías para la asociación sindical, negociación colectiva y huelga.
- Derechos individuales del trabajo.

## REFORMA LABORAL



# ASPECTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO DE LEY.

## MODIFICACIONES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO

### Contrato a término fijo:

- Tendrá un carácter excepcional limitado a cubrir una necesidad temporal del empleador.
- No puede ser celebrado para necesidades permanentes del empleador.
- Duración máxima de 3 a 2 años incluyendo las prórrogas. Si se excede el término se entiende como contrato a término indefinido.
- Eliminar el límite de tres (3) prórrogas sucesivas en los contratos por un término inferior a un año.

### Contrato a término Indefinido:

- Este contrato sería la regla general en materia de contratación laboral.
- Se plantea un preaviso de 30 días calendario por parte del trabajador para dar por terminado el contrato a término indefinido.

### Contrato por obra o laboral:

- Obligación de celebrarlo por escrito so pena de que se entienda pactado a término indefinido.

### Contrato de aprendizaje

- Cambia su naturaleza y pasa a ser considerado como un contrato de trabajo a término fijo, regido por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

## A QUIÉNES Y QUÉ APLICA

Se aplicará también el Código Sustantivo del Trabajo a los trabajadores oficiales respecto al régimen de contratación laboral y terminación de contratos de trabajo.



## JORNADA LABORAL

La jornada diurna pasa a ser de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. y la nocturna de 6:00 p.m. a 6:00 a.m.

Se aumenta el recargo dominical y festivo al 100% sobre el salario ordinario del trabajador.

Se introduce una definición legal de calamidad doméstica.

## LICENCIAS

Nuevas licencias:

- Licencia para atender citas médicas programadas o de urgencias.
- Licencia para asistir a obligaciones escolares en calidad de acudiente de hijos o miembros del grupo familiar.
- La licencia de paternidad se ampliará progresivamente a 12 semanas. Las primeras 5 semanas se aumentarán desde la entrada en vigencia de la reforma.



## TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Terminación con justa causa:

Por violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales por parte del trabajador, cumpliendo criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

diligencia de descargos previo a cualquier despido con justa causa.

## ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y FUEROS

Para terminar el contrato de trabajo de una persona con fuero de salud, trabajador en situación de discapacidad, trabajadora en embarazo y lactancia o prepensionados, es necesario solicitar autorización del inspector del trabajo.

## INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

- contratos a término fijo y por obra o labor, la indemnización mínima pasa de 15 a 45 días de salario.
- Se unifican las reglas para todos los trabajadores.
- En los contratos a término indefinido la indemnización pasa a ser de 45 días de salario por el primer año de servicios y 45 días adicionales sobre los 45 iniciales por cada año subsiguiente al primero.



## TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

- Regulación de trabajo en plataformas digitales.
- Trabajadores deben ser vinculados mediante contrato de trabajo.
- No cláusulas de exclusividad.
- Las empresas de plataformas digitales tecnológicas, de reparto o entrega, deberán afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social en calidad de dependientes.

## PROYECTO DE LEY - REFORMA LABORAL



QUIJANO  
ORJUELA  
Abogados & Asociados



## TRABAJO AGROPECUARIO

Proyecto de ley

- Presunción de contrato agropecuario cuando el trabajador desarrolle actividades agropecuarias propias de la cadena de producción primaria
- Existirá contrato a término indefinido cuando las actividades agropecuarias se realicen por un término superior a 27 semanas continuas para un mismo empleador.
- Se crea la modalidad de “jornal agropecuario”, el cual además de compensar el trabajo ordinario, retribuye a la totalidad de las prestaciones sociales y beneficios legales que tenga derecho el trabajador.
- El valor no podrá ser inferior a un salario mínimo diario más el 30% de factor prestacional más un 4% por concepto de subsidio familiar, el cual será pagado directamente al trabajador agropecuario.
- Los trabajadores agropecuarios deberán ser afiliados al Sistema de Seguridad Social como dependientes en la modalidad de tiempo parcial.



## ¿A QUIÉNES APLICA Y QUÉ APLICA?

- Todos los trabajadores.
- Derecho de negociación colectiva para los trabajadores del sector público, regulado en norma especial.
- Inclusión de nuevas conductas antisindicales.



# DERECHO COLECTIVO EN EL PROYECTO DE LEY

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Nuevo concepto de convención colectiva, como aquella que se celebra entre empleadores o varias organizaciones de trabajadores.
- Redefinición de niveles de negociación colectiva y alcance de las mismas.
- Los trabajadores vinculados a empresas de servicios temporales y similares, tienen derecho de negociación colectiva
- Se extiende el alcance de la convención colectiva cuando el sindicato agrupe a más de la 1/5 parte de los trabajadores de la empresa.
- Obligación de los trabajadores beneficiarios de una convención colectiva no obstante no estar afiliados al sindicato, de pagar la cuota sindical.
- Prohibición de pactos colectivos dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo.
- Prohibición de los contratos colectivos.

## HUELGA

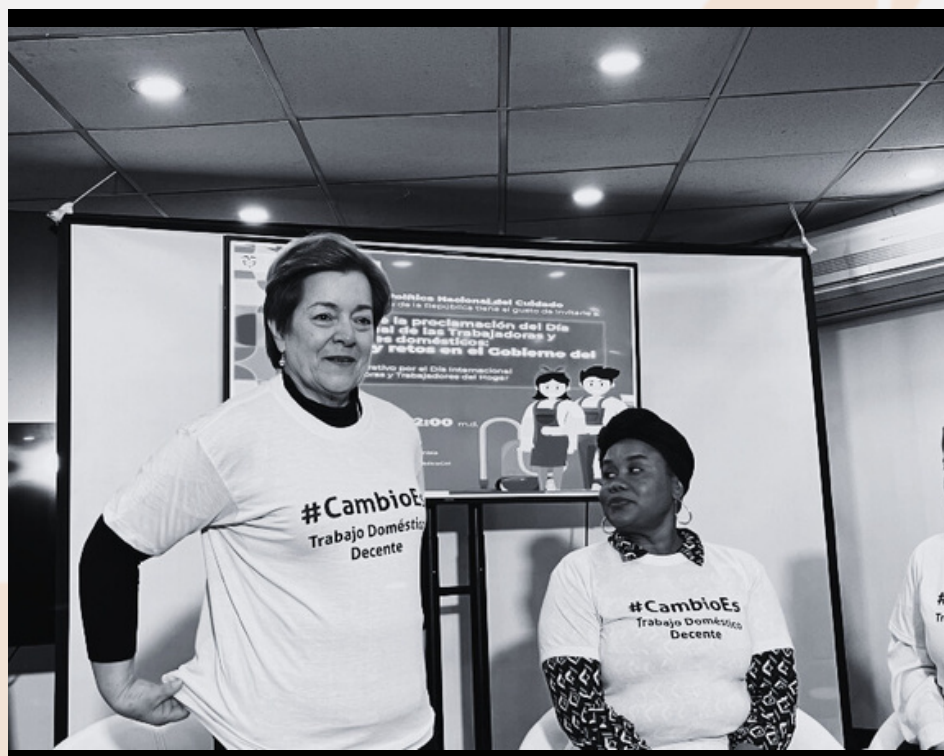
- Se redefine el derecho de huelga y se indica que el Estado lo garantizará incluso para personas no sindicalizadas.
- Se contempla el ejercicio del derecho de huelga en empresas o entidades que presten servicios públicos esenciales.
- Se regulan las reglas de mayorías para la aprobación de la huelga.
- Se elimina el término de 60 días de duración máxima de la huelga, la cual podrá mantenerse hasta que los huelguistas lo estimen pertinente



# ¿SE BENEFICIAN LOS TRABAJADORES DE SERVICIO DOMÉSTICO SE BENEFICIARÁN CON REFORMA LABORAL?



El 30 de marzo será  
Día Internacional de las  
Trabajadoras domésticas.



## En el proyecto de ley se propone:

La Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico apoyan el nuevo artículo de trabajo doméstico que propone el proyecto de ley, con la formalización a de esta labor través del contrato escrito depositado en el Ministerio del Trabajo como garante.

Establecer formalmente un contrato laboral para trabajadores domésticos, teniendo garantía de las incapacidades, permisos laborales, seguridad social, prestaciones de ley y un trato digno y decente.

El objetivo principal es garantizar el pago de acreencias laborales, puesto que según el Departamento de Estadística, de los ocupados que se dedican a servicio doméstico el 20,4 % afirman haber recibido prima de servicios, mientras que el 79,6% no la ha recibido. Ello denota a importancia que le da el proyecto de ley a la garantía de derechos a los trabajadores domésticos.



Una criptomoneda es un activo digital que emplea un cifrado criptográfico para garantizar su titularidad y asegurar la integridad de las transacciones, y controlar la creación de unidades adicionales.

**Los criptosalarios son una realidad en Latinoamérica.**

# PAGO SALARIAL EN CRIPTOMONEDAS

Aunque diferentes regulaciones aún no permiten reemplazar los pagos bancarios y efectivos en criptomonedas, pero se ha evidenciado a partir del segundo semestre de 2021 en América Latina.

El nuevo atractivo de recibir pagos en bitcoin es el nuevo atractivo de muchos trabajadores en monedas mejor establecidas en el mundo, como ethereum, litecoin o bitcoin cash, porque ofrece transferencias casi instantáneas y tarifas bajas, contrario a las transacciones internacionales del sistema Swift que utilizan miles de bancos de todo el mundo.

## BENEFICIOS:

- Las transacciones se realizan de forma directa entre ambas partes de forma segura, al no haber ninguna institución financiera de intermediaria, así como tampoco se tiene que estar sujeto a las políticas monetarias del país.
- Las criptomonedas aumentan su valor, por ello los trabajadores podrían recibir mucho más dinero que el establecido como salario base si el valor de la divisa aumenta, es decir que el criptosalarario podría llegar a convertirse en una inversión u opción de ahorro.

- Ahora bien, estas transacciones también implican desafíos, se suma el hecho de ciertos sistemas financieros como las tarjetas de crédito y los préstamos no funcionan con criptomonedas. Limitando así su usabilidad. A su vez, la falta de regulación de estas criptodivisas, dificultan la construcción de un servicio de nómina global.



# DESIGUALDAD SALARIAL

Más de 187.000 mujeres en Colombia ganan menos que los hombres



- Son cerca de tres millones 400 mil afiliadas las que apenas ganan entre uno y dos salarios mínimos y la mayoría de ellas son mujeres jóvenes entre los 22 y 49 años. Con ese ingreso no hay posibilidad de ahorro, no se puede tener cobertura ante contingencias y tienen, además, personas a cargo”.

Las mujeres siguen representando una parte importante de la fuerza productiva de Colombia.

La brecha salarial entre hombres y mujeres persiste, así como lo muestran las cifras consolidadas por la Superintendencia del Subsidio Familiar. Hoy en Colombia 187.966 mujeres ganan menos que los hombres, las estadísticas señalan que el 72% de las mujeres afiliadas en la categoría A ganan entre uno y dos salarios mínimos, es decir, 3.364.516 personas; el 17% de las afiliadas en la categoría B ganan entre \$2.320.000 y \$4.640.000; y el 11% de las afiliadas en la categoría C ganan más de cuatro salarios mínimos, es decir, 473.243 mujeres.

## ¿POR QUÉ HAY QUE COMBATIR LA BRECHA SALARIAL?

- Respecto a los derechos.
- Productividad en el mercado competitivo.
- Pobreza y desigualdad
- Lograr una armonía social, distribuyendo equitativamente los salarios entre hombres y mujeres.

# CONOCE NUESTROS SERVICIOS

# SST

## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO





QUIJANO  
ORJUELA  
*Abogados & Asociados*

CRA. 55 NO. 152 B - 68. OFICINA 807.  
TELÉFONOS. 3114520111 - 3175099927  
[HTTPS://QUIJANORJUELAABOGADOS.COM/](https://QUIJANORJUELAABOGADOS.COM/)