

Bogotá, D.C., 28 de abril de 2023
A-068

Señores

**COMISIÓN SÉPTIMA
CÁMARA DE REPRESENTANTES**

Atención :

H.R. María Fernanda Carrascal Rojas

COORDINADORA PONENTE

H.R. Germán José Gómez López

H.R. Víctor Manuel Salcedo Guerrero

H.R. Héctor David Chaparro Chaparro

H.R. Jorge Alexander Quevedo Herrera

H.R. Juan Camilo Londoño Barrera

H.R. Karen Juliana López Salazar

H.R. Betsy Judith Pérez Arango

H.R. Andrés Eduardo Forero Molina

PONENTES

Ciudad

Ref.: Comentarios al Proyecto de Ley 367/23 Cámara "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales"

Honorables Representantes:

Es de nuestro interés poner en su conocimiento que la Asociación Colombiana de Agencias de Viajes y Turismo- ANATO, es una entidad sin ánimo de lucro y de carácter gremial que representa, defiende y promueve los intereses generales del turismo y de las Agencias de Viajes en Colombia. Creada el 20 de octubre de 1949 y conformada por más de 700 Agencias de Viajes Asociadas en todo el territorio nacional con 9 capítulos de representación.

El sector turístico nacional como industria ha mostrado de manera notoria su crecimiento durante los últimos años en el país, lo que ha permitido que el Gobierno Nacional identifique este sector como un renglón estratégico, pues dado su potencial de impacto al desarrollo territorial lo ha denominado "el nuevo petróleo de Colombia". Por esta y otras razones somos uno de los dinamizadores más importantes para restablecer y potenciar la economía en el país.

Así mismo, el sector Turismo genera servicios 24 horas los 7 días de la semana, lo que implica un número amplio de empleos y de acuerdo a la Reforma laboral inicialmente planteada generaría más costos para el empresario del sector.

De acuerdo con el DANE, y para nuestro subsector en específico en 2022, hubo una reducción en el personal ocupado de las Agencias de Viajes del 40%, un aspecto que no ha tenido el mismo ritmo de recuperación que el empleo general en el país.

De acuerdo con lo anterior, de la manera más atenta ponemos a su consideración algunos comentarios en relación con el contenido del Proyecto de Ley 367/23 Cámara "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales", radicado por el Gobierno Nacional, los cuales son de preocupación para nuestro sector de las Agencias de Viajes:

- **El Contrato Laboral Indefinido.**

Referente a este tema, el Gobierno intenta buscar estabilidad para los trabajadores, volviendo como regla general, que la forma de contratar en el país será por contrato a término indefinido. De esta manera, se pierde la utilización de los otros modelos de contratos laborales, como son el fijo, el ocasional y el de obra, porque solo será posible usarlos de forma excepcional, para asuntos temporales y en actividades no permanentes del giro ordinario de la empresa, lo cual afectaría la creación de nuevos puestos de trabajo, así mismo desconoce la libertad de las empresas de adaptar sus costos laborales al giro ordinario de sus negocios.

Adicionalmente en este mismo artículo, el texto de la Reforma intenta solamente de forma facultativa para el trabajador, que podrá terminar el contrato de trabajo mediante aviso de 30 días, para que el empleador lo reemplace. Es importante considerar que no debe ser una facultad sino una obligación para el trabajador, con el fin de que efectivamente el empleador tenga ese plazo prudencial para recibir y proveer el puesto de trabajo y no se generen perjuicios por intempestivas renunciaciones. Siendo así, el texto normativo debe contemplar una consecuencia económica ante el incumplimiento del trabajador de dicho plazo.

- **Estabilidad laboral reforzada.**

El texto de la reforma laboral abiertamente desconoce el desarrollo Jurisprudencial que a la fecha existe, relacionado con las situaciones que generan una protección especial, y que por esta razón otorgan estabilidad laboral reforzada a los trabajadores. Es muy importante que existan, como bien lo han hecho las Altas Cortes en sus pronunciamientos Judiciales, unos límites para poder invocar un fuero de salud, ligados a un porcentaje de pérdida de capacidad laboral y a la gravedad o severidad de la

enfermedad en conexidad con que dicha situación de salud afecte o dificulte el desempeño de sus labores en condiciones normales y no de forma general y abstracta como se redactó el texto normativo de reforma, que lo único que va a conseguir es inseguridad jurídica y la sobre carga de la Jurisdicción Laboral del país.

De igual manera, ocurre con los casos de los pre-pensionados, que al día de hoy, solamente opera la protección Constitucional cuando se pretende despedir a un trabajador que le falte el cumplimiento del requisito de las semanas de cotización o capital necesario, dentro de los tres (3) años anteriores al cumplimiento de la edad pensional, pero que en virtud de la redacción del texto de la reforma, quedarían inmersos a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional, en clara contravía con el espíritu del fuero, que no es otro que evitar que la terminación del contrato cercene la posibilidad de que el trabajador obtenga su pensión de vejez.

- **INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO.**

Nos resulta inviable que respecto a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST (Artículo 9), se desconozca el desarrollo Jurisprudencial que existe sobre el tema, en cuanto al límite del pago de la indemnización, correspondiente a una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique, toda vez que esta indemnización se convertiría en una suma de dinero que difícilmente podría ser pagada por las empresas pequeñas y medianas, llevando en la mayoría de los casos, incluso al cierre de los establecimientos de comercio.

- **Límites al uso del Contrato de Prestación de Servicios.**

No es viable prohibir el uso de esta modalidad de contratación en las empresas, es un contrato absolutamente necesario dependiendo del objeto social de cada empresa.

Por lo que, resulta inapropiado declarar o presumir ineficacia de la vinculación o presumir relaciones laborales inexistentes. Así mismo se incurriría en restringir las oportunidades de acceso al trabajo de los profesionales, lo que podría aumentar el desempleo e informalidad. Se atenta gravemente contra las personas naturales que fungen como contratistas, toda vez que la reforma obliga a que en adelante deben probar que tienen organización empresarial y especialidad productiva, generando con esta medida igualmente desempleo e informalidad.

- **Trabajo Diurno y Nocturno.**

El proyecto está pensado en medidas que eran más comunes en dinámicas empresariales del pasado, en el que los trabajadores y las empresas prestaban servicios hasta las 6 de la tarde y no sucede en la actualidad, que se trabaja las 24 horas del día en un contexto empresarial que no fue tenido en cuenta en dicha reforma.

En el caso de que la jornada nocturna iniciara a las 6 pm, implicaría dos cosas respecto a la situación actual: del empresario:

- ✓ Si es jornada ordinaria entre 6 y 9 pm pasará de no tener recargo a presentar uno del 35% de la hora.
- ✓ Si es trabajo extra nocturno entre 6 y 9 pm el recargo pasará del 25% al 75% de la hora.

- **Trabajo en los Días Dominicales y/o Festivos.**

Los cambios propuestos acarrearían las siguientes consecuencias de incrementos en los costos operacionales de los empresarios del turismo evidenciando un desconocimiento del desarrollo de las actividades del sector las cuales incluyen domingos y festivos:

- El recargo dominical y festivo pasaría del 75% al 100% de la hora.
- El recargo del trabajo extra dominical y festivo diurno pasaría del 100% al 125% de la hora.
- El recargo del trabajo nocturno dominical y festivo entre 6 y 9 pm el recargo pasará del 110% al 135% de la hora.
- El recargo del trabajo extra dominical y festivo nocturno pasaría del 150% al 175% de la hora.

- **Indemnizaciones por Despidos sin Justa Causa.**

Se evidencia con preocupación incrementos desproporcionados de acuerdo con el tipo de contrato:

- Contratos a término fijo: la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ninguno caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario. (Actualmente el mínimo es 15 días de salario)
- Contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada: la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completarse la obra o labor contratada. En ninguno caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario. (Actualmente el mínimo es 15 días de salario)
- Contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:
 - Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador o trabajadora tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año. (Actualmente es 30 días de salario cuando son inferiores a 10 SMMLV).
 - Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán cuarenta y cinco (45) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción. (Actualmente es 20 días adicionales por año más los 30 días básicos cuando son inferiores a 10 SMMLV)
- **Artículos 36 Modifíquese Artículo 57 Obligaciones Especiales del Empleador del Código Sustantivo Del Trabajo Y 45 Jornada Flexible para Personas Trabajadoras con Responsabilidades Familiares del Cuidado.**

Se amplía el concepto de calamidad doméstica a casi cualquier situación personal y familiar del trabajador. Se incorpora la obligación de conceder permisos sindicales y de asistencia de citas médicas de urgencia o por obligaciones escolares no solo de los hijos, sino de menores del grupo familiar, se deben conceder jornadas flexibles para trabajadores con responsabilidades familiares de cuidado, en un sentido demasiado amplio y sin limitación alguna ni posibilidad de comprobación por parte del empleador, lo que en nuestro sentir, aumentará de forma desproporcionada el ausentismo laboral, generando graves pérdidas económicas para las empresas. Se sugiere cambiar la redacción de la norma, limitando

claramente las situaciones y miembros del grupo familiar protegidos por la obligación.

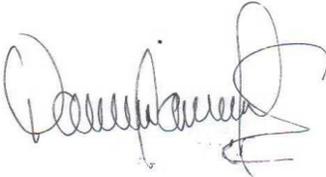
- **Empresas de servicios temporales.**

El texto de la reforma pretende acabar estas empresas, que cumplen un papel fundamental en el suministro de personal del país. Se reitera la prohibición de contratar a través de empresas de servicios temporales, personal para realizar actividades propias o permanentes de la empresa usuaria. Se mantiene el término de 6 meses prorrogables por una sola vez, pero ahora con la prohibición e imposibilidad de prorrogar el contrato comercial con la empresa temporal si subsiste la causa del servicio inicialmente contratado. Si se incumple el artículo, la usuaria será verdadera empleadora de estos trabajadores y si sus contratos fueron terminados, se declarará la ineficacia del despido y deberán ser reintegrados a la empresa. Los trabajadores de las empresas de servicios temporales tendrán los mismos derechos laborales que los de la empresa usuaria, situación que claramente significaría casi el fin de este tipo de empresas porque el efecto inmediato será que las empresas que tengan beneficios extralegales, no volverán a contratar empresas de servicios temporales.

Por último y para concluir, el aumento de los costos laborales propuestos, pueden resultar inconvenientes en un contexto de desaceleración económica esperada, por lo que una reducción de ingresos y aumento de costos puede redundar en un incremento de los precios de los productos y servicios, el aumento de la informalidad y el desempleo. Además, la reforma no ataca estos dos últimos puntos, que son el problema más grave del mercado laboral colombiano, ya que está pensada para los ocupados formales, que son la minoría, dejando barreras de entrada cada vez más pronunciadas para los informales y desempleados.

Esperamos nuestras observaciones sean tenidas en cuenta.

Atentamente,



PAULA CORTÉS CALLE
Presidente Ejecutiva