

Bogotá, Mayo 17 de 2023

A-074

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.: Alcance - 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:

Dando alcance a nuestra comunicación enviada el pasado 28 de abril de 2023, en la cual expusimos nuestras preocupaciones con algunos cambios que sugiere el texto radicado para la Reforma Laboral, queremos compartir con ustedes, en primer lugar un análisis económico que realizamos en nuestro Gremio en el cual se reflejan las cifras más representativas en empleo para el sector turismo y subsector de Agencias de Viajes el cual consideramos puede ser de gran utilidad para su estudio y sus consideraciones; y como segundo aporte queremos poner a su consideración algunas proposiciones para algunos artículos al texto radicado de la Reforma Laboral:

ANÁLISIS ECONÓMICO DEL EMPLEO EN EL SECTOR TURISMO Y AGENCIAS DE VIAJES

1. Turismo y Agencias de Viajes.

* La sigla AGV refiere Agencias de Viajes

- En 2019, mientras el total de los ocupados aumentaba 1%, en el sector turismo el aumento era del 15%, para un total de 790 mil ocupados. (Fuente: DANE)
- En 2019, las AGV ocuparon a cerca de 30 mil personas. (Fuente: DANE).
- En 2019, el sector de las AGV generó COP \$164,3 millones por cada persona ocupada. (Fuente: DANE)
- En 2021, el gasto turístico interior fue de COP \$25,3 billones, un 38% menos que en 2019.
- En 2021, el gasto turístico emisor fue de COP \$11,9 billones, un 35% menos que en 2019.
- En 2022, el personal ocupado de las AGV presentó una disminución del 40% respecto al 2019.

2. REFORMA PROPUESTA

* La sigla AGV refiere Agencias de Viajes.

A. PRINCIPALES IMPLICACIONES

- Dentro de la fuerza de trabajo, la reforma está contemplada para el 37% de los ocupados formales, no para el 63% de informales y desocupados.
- Aumento de costos laborales vía:
 - Jornada nocturna empezando a las 7 pm
 - Recargo adicional en dominicales y/o festivos
 - Aumento en las indemnizaciones sin justa causa
- Dificultadas o restricciones en las relaciones laborales vía:
 - Reglas poco claras en lo referente a las obligaciones especiales de la empresa
 - Contratos con estabilidad reforzada

B. IMPACTO REFORMA

- Según un sondeo a las AGV ANATO, las empresas estiman que sus costos laborales representan el 42% de sus costos totales.
- De acuerdo con el Gamla del BanRep la reforma propuesta tendría un incremento en los costos laborales entre el 3,2% y 10,7% y la pérdida de cerca de 450 mil empleos formales. Sin embargo, por sectores los impactos pueden ser diferenciales:
 - Micro y pequeñas empresas un aumento entre el 4,5% y el 15%
 - Medianas y grandes empresas un aumento entre el 2,7% y el 10%
- Según un sondeo a las AGV ANATO, las empresas estiman que sus costos laborales se podrían incrementar un 15%

PROPOSICIONES

Proposiciones a la ponencia para 1er debate 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"

1. Proposición Modificatoria Artículo 5 de la ponencia 1er debate del Proyecto De Ley 367/23 Cámara.

ARTÍCULO 5. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL INDEFINIDO. Los trabajadores y trabajadoras serán vinculados **principalmente** mediante contrato de trabajo a término indefinido.

~~Excepcionalmente~~ **De forma complementaria** podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras no sea terminado conforme las causales establecidas en la legislación. El trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso de treinta (30) días naturales para que el empleador lo reemplace.

Parágrafo 1. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.

JUSTIFICACIÓN.

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.

De otra parte, 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.

2. Proposición Modificatoria Artículo 8 de la ponencia 1er debate Proyecto De Ley 367/23 Cámara el cual quedará así.

ARTÍCULO 8. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

- a) Amparadas por el fuero sindical, esto es, las personas amparadas por el fuero sindical como fundadores y adherentes, miembros de las juntas directivas y subdirectivas de las organizaciones sindicales, de los comités seccionales por el tiempo que duren en éstos y hasta por seis meses más, los miembros de la comisión de reclamos todos en los términos que determinan las normas del presente Código o en disposiciones convencionales.
- b) Amparadas por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, entendida la discapacidad como lo establece la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013, **de acuerdo con los límites y requisitos desarrollados jurisprudencialmente por las altas Cortes del país.**
- c) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.
- d) Pre pensionados, **siguiendo con los límites y requisitos desarrollados jurisprudencialmente por las altas Cortes del país** es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, ~~e cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.~~
- e) Fuero Circunstancial, esto es, las personas directamente beneficiarias de un proceso de negociación colectiva, desde la presentación del pliego de peticiones y hasta la fecha en que finalice el conflicto colectivo.

Parágrafo 1. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en los literales a), c) y d) , se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, así: en el caso del literal a), ante el juez del trabajo; en el del literal c) y d) ante el Inspector del Trabajo; en el del literal e) no se requerirá autorización pero solo podrán despedirse por justa causa. En los demás eventos no se requerirá autorización previa, pero se sancionará judicialmente cuando se evidencie un despido discriminatorio, de conformidad con el parágrafo del artículo 66 del presente código.

Parágrafo 2. Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en el literal b, c y d de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo con justa causa, o por una de las causales contempladas en el artículo 61 del Código sustantivo del trabajo. Si la persona que fue vinculada con alguna de estas condiciones considera que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue discriminatorio, podrá acudir ante la justicia.

Parágrafo 3. En el caso previsto en el numeral b), cuando la discapacidad sea insuperable por la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo y una vez agotados los procesos de reincorporación y readaptación al trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Empleador deberá solicitar autorización previa al inspector del trabajo para proceder al despido. En este caso, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho al pago de la indemnización legal prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y al pago de una suma adicional de seis (6) meses de salario, junto con los montos adicionales que correspondan para garantizar el pago por el mismo tiempo de aportes a seguridad social en salud, riesgos laborales y pensiones en compensación.

Parágrafo 4. El Gobierno Nacional dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, deberá reglamentar el trámite de autorización para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales b), c) y d) del presente artículo.

JUSTIFICACIÓN

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.

3. Proposición modificatoria Artículo 9 de la ponencia 1er debate Proyecto De Ley 367/23 Cámara, el cual quedará así:

ARTÍCULO 64. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO. En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

1. En los 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 ~~treinta-cuarenta~~ **(4535)** días de salario.
2. En los 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 ningún caso la indemnización será inferior a ~~treinta-cuarenta~~ **(4535)** días de salario.
3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:
 - a)** Treinta y cinco (35) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán sesenta (60) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

JUSTIFICACIÓN

Entendiendo que el Gobierno Nacional pretende la búsqueda de la estabilidad laboral de los trabajadores, generando alternativas de amparo y de proporcionalidad en la relación laboral con el empleador, es importante resaltar que tal y como está redactado el artículo en los numerales 1 y 2 con un aumento de quince (15) a cuarenta y cinco (45) días es un incremento en costos muy alto para el empresario, es por esto que desde el Gremio se propone ajustar que la indemnización sea sobre los treinta y cinco (35) días básicos para todos los tipos de contratos laborales, entendiendo que resulta ser más prudente una modificación de esta cuantía.

Respecto a lo anterior, los costos laborales que representa para las Agencia de Viajes en particular, según un sondeo de ANATO, estiman que sus costos laborales se podrían incrementar un 15%.

4. Proposición de modificación Artículo 17 de la ponencia 1er debate Proyecto De Ley 367/23 Cámara el cual quedará así:

ARTÍCULO 17. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. *Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las ~~siete~~ **veinte** horas (~~8~~**7**:00 p. m.).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las **veinte** ~~siete~~ horas (~~8~~**7**:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

JUSTIFICACIÓN

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 sin exceder de las cinco (5) 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.

Otorgar un incremento del 35% en el valor de la hora desde las siete (7) de la noche, aumentará los costos laborales de las empresas y traerá como consecuencia la reducción de personal para disminuir los costos operativos generando aumento de desempleo e informalidad.

En el caso de que la jornada nocturna iniciara a las siete (7) pm, implicaría dos cosas respecto a la situación actual del empresario:

- ✓ Si es jornada ordinaria entre 7 pm y 9 pm pasará de no tener recargo a presentar uno del 35% de la hora.
- ✓ Si es trabajo extra nocturno entre 7 pm y 9 pm el recargo pasará del 25% al 75% de la hora.

De acuerdo con el Gamla del BanRep la reforma propuesta tendría un incremento en los costos laborales entre el 3,2% y 10,7% y la pérdida de cerca de 450 mil empleos formales. Sin embargo, por sectores los impactos pueden ser diferenciales:

- Micro y pequeñas empresas un aumento entre el 4,5% y el 15%
- Medianas y grandes empresas un aumento entre el 2,7% y el 10%

5. Proposición de modificación Artículo 21 de la ponencia 1er debate Proyecto De Ley 367/23 Cámara.

ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal c) del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo segundo. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio". Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.

Parágrafo tercero. Para los empresarios del sector turismo que cuente con Registro Nacional de Turismo activo y vigente a partir de julio de 2024, de manera permanente el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta será del 80%

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir de julio de 2024, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.

A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.

A partir de julio de 2026, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de éste artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.

JUSTIFICACIÓN

Si bien el texto de propuesto para este artículo dentro de la Ponencia mantiene un incremento del recargo al 100%, con la inclusión de un régimen de transición para la implementación gradual, es importante recordar que el 98% de las empresas asociadas a nuestro gremio son MiPymes que generan cerca de 11.600 ocupados, dentro de las cuales están Micro y pequeñas empresas familiares que se verán afectadas con el incremento al 100%.

Al respecto, cabe resaltar que, en el año 2022, el personal ocupado de las Agencias de Viajes disminuyó un 40% respecto al 2019 y los ingresos nominales aumentaron un 9%, pero eso no compensa el aumento en precios, por lo que en términos reales los ingresos del subsector no fueron suficientes para generar inversión en que se traduzca en puestos de trabajo.

Ahora bien, teniendo en cuenta la situación anterior ANATO propone que se establezca un incremento diferencial permanente del 80% para los empresarios del sector que cuenten con Registro Nacional de Turismo activo y vigente para Julio del 2024, lo cual permitiría una mediana estabilidad para los empresarios y de esta manera mantener los empleos actuales y generar nuevos.

6. Proposición de modificación de los Artículos 42 de la ponencia 1er debate Proyecto De Ley 367/23 Cámara, los cual quedará así:

ARTÍCULO 42. Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador:

(...)

6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, ~~entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;~~ para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa; para asistir a 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 diagnosticada; para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos (as) o menores miembros del núcleo familiar.

JUSTIFICACIÓN

Respecto al artículo 38 se amplía el concepto de calamidad doméstica a casi cualquier situación personal y familiar del trabajador, incorporando 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, en un sentido demasiado amplio y sin limitación alguna ni posibilidad de comprobación por parte del empleador, lo que podría aumentar de forma desproporcionada el ausentismo laboral, generando graves pérdidas económicas para las empresas, es por esta razón que se sugiere ajustar la redacción de la norma, limitando claramente las situaciones en cuales el trabajador podrá ausentarse.

7. Proposición de modificación de los Artículos 51 de la ponencia 1er debate Proyecto De Ley 367/23 Cámara, los cual quedará así:

ARTÍCULO 51. JORNADA FLEXIBLE PARA PERSONAS TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO. Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo flexibles apoyadas por la tecnología, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores hijos e hijas menores de edad, personas en condición de discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales **y que el trabajador en debida forma compruebe que se traten de personas de su grupo familiar.**

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo.

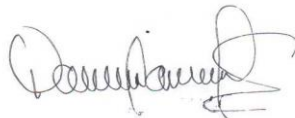
Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término de diez (10) hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

JUSTIFICACIÓN

Si bien la redacción del artículo, permite delimitar las situaciones en las cuales el trabajador y el empleador pueden acordar una jornada flexible o la modalidad de trabajo, es importante establecer así mismo los miembros del grupo familiar protegidos por la obligación, permitiendo de cierta manera establecer parámetros claros para ambas partes en cuento al ámbito de aplicación de la norma y dar ambigüedad al respecto.

Esperamos nuestras observaciones sean tenidas en cuenta.

Atentamente,



PAULA CORTÉS CALLE
Presidente Ejecutiva