



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



Bogotá, 5 de octubre de 2023

Señor
RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO
Secretario General Comisión
Séptima
Honorable Cámara de
Representantes
Bogotá DC

Ref. Concepto sobre Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara “por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia”, acumulado con el proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara “por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión. Como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral.”

Aspectos Generales:

La Central Unitaria de Trabajadores CUT por medio de la presente presenta **concepto favorable y propositivo al proyecto de ley 166 de 2023** Cámara “por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia” **y concepto parcialmente favorable, desfavorable y propositivo al proyecto de Ley 192 de 2023** Cámara.

Proyecto de Ley 166 de 2023	Comentarios Proyecto de Ley 166 de 2023	Proyecto de Ley 192 2023	Comentarios Proyecto de Ley 192 2023
Estabilidad laboral (Capítulo 1 de la RL)	Estabilidad laboral: Ajustar artículos 6 y 8: en los relacionado a la prórroga automática en los contratos a término fijo e indemnización, ajustar redacción eliminando la prórroga automática y no	ARTÍCULO 5°CONTRATO A TÉRMINO FIJO. (...) y su duración máxima no puede ser superior a tres (3) años, pero el periodo pactado es renovable y modificable (...) sin que la sumatoria de todos los periodos exceda un término máximo de cuatro (4) años. Excedido este término, el contrato se convierte en indefinido.	Estabilidad laboral: este es un buen artículo que debería mantenerse en lo relativo a que: “el término máximo será de cuatro (4) años. Excedido este término, el contrato se



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

	<p>desmejorar la indemnización por despido sin justa causa: el artículo actual reduce la indemnización para trabajadores de 1 a 5 años.</p>	<p>ARTÍCULO 9°. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.</p> <p>ARTÍCULO 15°. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES. Si el trabajador se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato.</p>	<p>convierte en indefinido".</p> <p>En la terminación del contrato por justa causa debe aclararse que también aplica procedimiento disciplinario.</p> <p>Se debe aclarar que si no es un trabajador sindicalizado también le asiste el derecho a ser representado por (2) trabajadores</p>
<p>Medidas que mejoran los ingresos de los trabajadores (recargos nocturnos y en días de descanso, otros) (Capítulo 2 de la RL)</p>	<p>Las normas que recoge este capítulo mejoran los ingresos a los trabajadores del país.</p>	<p>ARTÍCULO 33°. JORNADA ORDINARIA Reglas para reajustar el salario mínimo mensual legal vigente</p> <p>ARTÍCULO 35 TRABAJO SUPLEMENTARIO - ARTÍCULO 36 duración de la jornada</p> <p><i>En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de trece (13) horas semanales. Número que se irá ampliando hasta llegar a dieciocho (18) horas, en la medida y en el mismo número de horas que se vaya reduciendo la jornada laboral ordinaria a 42 horas semanales.</i></p> <p>El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo tres (3) horas continuas y máximo hasta diez (10) horas al día sin lugar a ningún recargo por trabajo</p>	<p>Estos (7) artículos son regresivos, se crea una escala de reducción del salario progresivo del 2023 al 2026 en la línea de la reducción de la jornada máxima semanal, además esto contraviene la tesis de que el salario se debe concertar anualmente en la CCPPE (espacio tripartito)</p> <p>Adicionalmente, pretenden en el fondo establecer pagos por horas y mantener la reducción de la jornada semanal, pero al mismo tiempo aumentar el número máximo de horas extras o trabajo suplementario y eliminar recargos de</p>



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

		<p>suplementario o de horas extras <i>La semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.</i></p> <p>En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, <i>se causarán horas extras si el promedio de horas laboradas en la semana, supera la jornada máxima legal semanal.</i></p> <hr/> <p>ARTÍCULO 37 EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES</p> <p>(Se exceptúan) “Los servicios domésticos ya se traten de labores en los centros urbanos o en el campo; Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo; Parágrafo: No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras”</p> <hr/> <p>ARTÍCULO 38 TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. El trabajo en festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas</p>	<p>todo tipo.</p> <p>Se establecen excepciones, esto es ciertos trabajadores a los que no se les aplicaría estas reglas de recargos.</p> <p>Se deja el recargo por trabajo en festivos con el 75% no hay un aumento en esta medida.</p> <p>Se crean figuras como la del salario promedio, este es un salario que de manera anticipada calcula el salario más los recargos, pero en la medida en que es un promedio no garantiza los pagos reales por recargos que puede tener un trabajador</p> <p>Finalmente, este grupo de artículos que desmejoran los ingresos de los trabajadores establece que dentro del pago mensual se paguen las prestaciones sociales, esto implica que pierdan la connotación de prestaciones sociales ya que los trabajadores no recibirían primas cada seis meses, ni cesantías que son en</p>
--	--	--	--



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

		<p>laboradas.</p> <p>ARTÍCULO 39 SALARIO PROMEDIO GARANTIZADO</p> <p>Cuando el trabajo implique la rotación sucesiva de turnos diurnos o nocturnos o se pueda prever mensualmente que se laborará en horario nocturno, dominical o trabajo suplementario, las partes podrán estipular por escrito salarios uniformes o salarios promedios garantizados, adicionales al salario básico (...)</p> <p>ARTÍCULO 41 LIQUIDACIÓN MENSUAL DE PRESTACIONES SOCIALES</p> <p>“El trabajador podrá acordar con el empleador que sus prestaciones sociales: cesantías (8.33%), primas de servicios (8.33%) y otras prestaciones convencionales se liquiden mensualmente con el salario y se le cancelen directamente al trabajador, sin que esta liquidación mensual implique cambio en la naturaleza prestacional de los derechos”.</p>	<p>casos de que el trabajador quede cesante, esta medida adicionalmente eliminaría los intereses a las cesantías.</p>
<p>Prohibición de la intermediación ilegal con empresas de servicios temporales y otras (Artículos 45, 46 y 47)</p>	<p>Estos artículos permiten avanzar en la eliminación de la intermediación laboral ilegal</p>	<p>ARTÍCULO 18°. “ARTÍCULO 77. EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES. En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para fines diferentes a los señalados en este artículo, o cuando se excedieren los límites temporales fijados en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios</p>	<p>En la regulación que se propone para Empresas de Servicios Temporales la consecuencia no puede ser que se les tenga en cuenta como simples intermediarias, esta figura es distinta deben ser declarada la relación laboral mediante una</p>



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

		<p>temporales como una simple intermediaria.”</p> <p>ARTÍCULO 20LÍMITES AL USO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS, <i>“Por tanto, en cualquier vinculación que se desconozca esta prohibición, para todos los efectos legales desde el momento en que comenzó la subordinación continuada se entenderá que ha existido una relación laboral”</i></p>	<p>intermediación laboral ilegal, que además traiga las sanciones correspondientes para las EST que no cumplen con el mandato para cual se crearon.</p> <p>Con relación al uso de los contratos de prestación de servicios se identifica como problema que se defina una lista de indicios para identificar verdaderas relaciones laborales, esto complejiza el análisis y no se sabe cuántos de estos o cuales darían como resultado una relación laboral encubierta.</p>
Formalización en el trabajo doméstico (Artículo 36)	Esta norma tiene vocación de avanzar en la formalización laboral de las personas que trabajan en este sector		
Laboralización jóvenes aprendices (Artículo 22)	Contrato de aprendizaje: ajustar redacción incluyendo la monetización del contrato	ARTÍCULO 21 NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE - ARTÍCULO 23 – ARTÍCULO 24 al Artículo 32.	No se incluye la laboralización de este contrato ni se explicita lo relacionado a los límites de la cuota de monetización.
Formalización trabajadores agrarios (Artículos 30, 31 y 32)	Esta norma tiene vocación de avanzar en la formalización laboral de las personas que trabajan en este sector		



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



Negociación colectiva multinivel (Título 3 – capítulo 2)	Esta norma tiene vocación de avanzar en la negociación colectiva multinivel		
Prohibición de los pactos colectivos (Título 3 – capítulo 2)	Esta norma cumple con las recomendaciones del PAL Canadá y EEUU en tanto los pactos colectivos son usados para estancar o acabar las organizaciones sindicales		
Prohibición del contrato sindical (Título 3 – capítulo 2)	Esta norma avanza en la eliminación de la intermediación laboral ilegal, la desigualdad en derechos laborales y la eliminación de los sindicatos falsos que usan esta figura.		
Garantías del derecho huelga (Título 3 – capítulo 3)	Esta norma tiene vocación de avanzar en las garantías que las altas cortes han señalado deben tener las organizaciones sindicales		
		<p>ARTÍCULO 49 al 53 UNIDAD DE TRABAJO ESPECIAL (...)</p> <p>Créese la unidad de trabajo especial (UTE), como un mecanismo de aportes al sistema de seguridad social, destinado a cubrir los riesgos de vejez a través del sistema general de pensiones, los riesgos de salud que se derivan de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para ser aprovechada únicamente por los trabajadores, contratistas y trabajadores independientes, que generen ingresos salariales inferiores</p>	<p>Se crea una figura de trabajo para regular aspectos de la seguridad social relacionada con las cotizaciones de las personas dependientes e independientes que ganen menos de un salario mínimo al mes, esta medida es regresiva para trabajadores independientes que</p>



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



ITUC CSI IGB

		a un (1) SMMLV, porque no trabajan durante todo el mes con la intensidad de dedicación que se contempla para dicha remuneración.	hoy no cotizan, esta medida es gravosa para ellos, y para el caso de los trabajadores dependientes esto ya existe pueden cotizar por tiempo parcial al mes en la seguridad social.
		ARTÍCULO 54 ORGANIZACIONES DE TENDENCIA (56 - 57) (...) difusión de su ideología, pensamientos, creencias, y se concretan de forma determinante, entre otros, en Partidos Políticos, Organizaciones Humanitarias reconocidas y en Congregaciones Religiosas.” pues la actividad desarrollada por la persona se ejecuta en beneficio de un propósito común, estando arraigado en el impulso de la gratuidad o sujeto a la espiritualidad, todo ello extraño a las relaciones jurídicas del derecho del trabajo. las relaciones de trabajo no se entienden enmarcadas en un contrato de trabajo (...)	Esta medida es regresiva por que excluye a estos trabajadores del régimen laboral que hoy tienen.
Trabajo en plataformas digitales (artículos 23, 24, 26)	Eliminar artículos 23, 24, 26 por establecer que los trabajadores son independientes y medidas consecuentes con esta teoría para la seguridad social.	ARTÍCULO 58 y 59 TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos,	Eliminar artículos 58, 59 y 61 por establecer que los trabajadores son independientes y medidas consecuentes con esta teoría para la seguridad social.



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



		ARTÍCULO 61 SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGOS LABORALES plataformas En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa.	
		ARTÍCULO 66 al 78 subsidio al desempleo El Estado reconocerá un subsidio de desempleo que reemplaza en todas sus partes la transferencia económica que el artículo 4° de la ley 2225 de 2022, a aquellos trabajadores beneficiarios del mismo, que queden sin empleo por alguna de las siguientes causales: (i) despido sin justa causa , (ii) por expiración del plazo fijo pactado o (iii) por terminación de la obra o labor para la cual fueron contratados, en los términos y según las reglas, que se indican en la presente ley.	Esta medida es regresiva parcialmente en tanto establece que no aplicaría en casos de despido con justa causa, en la realidad este tipo de despido a veces es injusto pero el trabajador debe iniciar procesos jurídicos largos para demostrar lo contrario.
Trabajo en puertos (Artículo 38)	Eliminar por establecer que los trabajadores son independientes		
Fueros: Artículo 72 N.º 4	Ajustar en tanto se limitan los fueros considerablemente en los sindicatos que no son de industria.		
Trabajo Familiar y Comunitari	Ajustar por no considerar remuneración en todos		



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



o: Artículo 34	estos casos, ni derechos laborales.		
		<p>ARTÍCULO 11°. Estabilidad laboral reforzada “Excepto aquellos casos de supuestos fueros sindicales emanados de organizaciones que surgen del abuso del derecho de asociación sindical o de sindicatos ilegales, quienes por tener un origen ilegal no ostentan fuero alguno.</p> <p>Discapacidad Severa: personas que tienen una pérdida de la capacidad laboral no inferior al veinticinco por ciento (25%) e inferior al cincuenta por ciento (50%). Discapacidad Profunda: personas que tienen una pérdida de capacidad laboral igual o superior al cincuenta por ciento (50%).”</p>	<p>Esta medida es regresiva en tanto usa la figura del abuso del derecho para crear excepciones en las cuales no habría fuero sindical.</p> <p>Además, no se acoge la teoría de estabilidad laboral reforzada más favorable para los trabajadores que es la de la Corte Constitucional.</p>

Conclusiones y observaciones finales:

El proyecto de ley 166 que ha presentado el Gobierno tiene en general un articulado que permite avanzar en el reconocimiento de derechos laborales, mejora los ingresos de los trabajadores y promueve la generación de empleo y trabajo decente en los sectores más precarizados, de todo el articulado se resaltan por lo menos estos 10 grupos de temas que se desarrollan a lo largo del articulado del proyecto de ley que hace de esta reforma laboral una reforma progresista.

1. Estabilidad laboral (**Capítulo 1 de la RL**)
2. Medidas que mejoran los ingresos de los trabajadores (recargos nocturnos y en días de descanso) (**Capítulo 2 de la RL**)
3. Prohibición de la intermediación ilegal con empresas de servicios temporales y otras (**Artículos 45, 46 y 47**)
4. Formalización en el trabajo doméstico (**Artículo 36**)
5. Laboralización jóvenes aprendices (**Artículo 22**)
6. Formalización trabajadores agrarios (**Artículos 30, 31 y 32**)
7. Negociación colectiva multinivel (**Título 3 – capítulo 2**)

TRABAJAMOS POR LA UNIDAD DEL SINDICALISMO COLOMBIANO
Calle 35 No. 7-25 P.9 PBX y FAX 3237550-3237950 Bogotá, D.C. –Colombia
Email: presidente@cut.org.co –Ext. 125 cut@cut.org.co - Web: www.cut.org.co



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



8. Prohibición de los pactos colectivos (**Título 3 – capítulo 2**)
9. Prohibición del contrato sindical (**Título 3 – capítulo 2**)
10. Garantías del derecho huelga (**Título 3 – capítulo 3**)

En esta misma línea se propone mejorar seis (6) temas que se desarrollan en el articulado del proyecto de ley 166 que ha presentado el Gobierno y que son susceptibles de ajuste:

1. **Trabajo en plataformas digitales** (Eliminar artículos 23, 24, 26) por establecer que los trabajadores son independientes o ajustar a que se les dé el carácter de trabajadores dependientes con estas mismas consecuencias en el pago de la seguridad social.
2. **Trabajo en puertos** (Eliminar artículo 38) por establecer que los trabajadores son independientes o ajustar a que se les dé el carácter de trabajadores dependientes con estas mismas consecuencias en el pago de la seguridad social.
3. **Estabilidad laboral:** (Ajustar artículo 6 y 8): Prórroga automática e indemnización, ajustar redacción eliminando prórroga automática y no desmejorar la indemnización, el artículo actual reduce la indemnización para trabajadores de 1 a 5 años.
4. **Contrato aprendizaje:** (Ajustar artículo 22) Ajustar redacción incluyendo la monetización del contrato)
5. **Trabajo Familiar y Comunitario:** (Ajustar Artículo 34) por no considerar remuneración en todos estos casos, ni derechos laborales.
6. **Fueros sindicales:** (Ajustar art. 72 N.º 4): toda vez que se limitan los fueros considerablemente en los sindicatos que no son de industria.

Por otro lado, el proyecto de ley 192, contiene medidas regresivas para los trabajadores, otras parcialmente favorables que se pueden trabajar conjuntamente y otro grupo de artículos que siendo medidas positivas tienen enfoque de subsidio al empleo desde distintas modalidades que puede acarrear gastos fiscales, por lo que se sugiere en estos casos solicitar concepto a Ministerio de Hacienda.

1. Grupo de temas desarrollados en el proyecto de ley 192 que se pueden trabajar para mejorar su redacción y ajustar:

1. En los contratos a término fijo después de 4 años serán indefinidos
2. Estabilidad laboral (contratos a término indefinido, indemnizaciones por despidos sin justa causa, contratos de obra labor)
3. Prohibición de la intermediación con Empresas de Servicios Temporales

TRABAJAMOS POR LA UNIDAD DEL SINDICALISMO COLOMBIANO
Calle 35 No. 7-25 P.9 PBX y FAX 3237550-3237950 Bogotá, D.C. –Colombia
Email: presidente@cut.org.co –Ext. 125 cut@cut.org.co - Web: www.cut.org.co



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



4. Prohibición de la intermediación con contratos de prestación de servicios
 5. Regulación a contrato de aprendizaje
 6. Regulaciones al procedimiento disciplinario
- 2. Grupo de temas desarrollados en el proyecto de ley 192 que son favorables a los trabajadores, pero están sujetos a concepto de hacienda como:**
1. Subsidio al desempleo
 2. Programa crea empleo
 3. Mejoramiento servicio público de empleo
 4. Formación y capacitación para el empleo
 5. Reconocimiento de aprendizajes previos
- 3. Grupo de temas desarrollados en el proyecto de ley 192 que son regresivos en cuanto a estabilidad reforzada, generación de ingresos, formas contratación y aportes a la seguridad social integral:**
1. Estabilidad laboral reforzada, en esta se establece que no hay estabilidad por fuero sindical cuando haya abuso del derecho por parte de los sindicatos, se afirma que en estos son sindicatos ilegales, se habla de estabilidad laboral por discapacidad cuando se cumplan los porcentajes de pérdida de capacidad laboral, esto es más gravoso en relación con lo que existe hoy.
 2. Reajuste del salario mínimo con unos porcentajes para el pago de horas en la medida en que va disminuyendo la jornada laboral semanal.
 3. Salario promedio garantizados en esta propuesta se plantea que el empleador promedie mensual y anticipadamente los recargos por trabajo en horario nocturno, dominical, festivo, trabajo suplementario que un trabajador pueda llegar a devengar, es como una bolsa de horas preestablecida que ya contienen los recargos.
 4. Prestaciones sociales mensuales, la propuesta es pagar primas y cesantías cada mes, esto acaba con la finalidad de que sean una prestación social, elimina los intereses a las cesantías.
 5. Recargos dominicales se establecen al 100% pero los festivos se mantienen al 75%
 6. Las horas extras pueden llegar hasta 18 horas semanales
 7. Quieren eliminar cualquier recargo nocturno o extra siempre se no supere el límite de la jornada máxima semanal, no se aumenta la jornada semanal, pero se aumenta por vía de horas extras.



CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA CUT

Personería Jurídica No. 01118 de abril 13 de 1987



7. Plataformas digitales se establece que los trabajadores son independientes, con estas mismas consecuencias en el pago de la seguridad social.
8. Se crea la figura de que en las Organizaciones de Tendencia como organizaciones religiosas o sin ánimo de lucro para no reconocer derechos laborales solo se paga la seguridad social
9. Se crea las Unidades de trabajo especial que no son realmente formas de trabajo, sino que se establecen para obligar a independientes a pagar la seguridad social integral cuando ganen menos del mínimo, hoy no tienen esa obligación, también, regula en el caso de los trabajadores dependiente el pago a la seguridad social si ganan menos del mínimo, pero esto hoy en día ya existe para estos trabajadores de tiempo parcial.

Finalmente, desde la Central Unitaria de Trabajadores CUT ponemos a su disposición la posibilidad de concertar mesas técnicas de discusión en torno al presente concepto en el que se amplie la información acá consignada y la argumentación jurídica al respecto, con miras a llegar a puntos de encuentro entre los dos proyectos de ley que ya se encuentran acumulados.

Atentamente,

FABIO ARIAS GIRALDO
Presidente CUT Nacional

OVERDORADO CARDONA
Secretario General