



Panorama Laboral – Sector Minería

Retos de una reforma laboral 2023

Contenido



1 CONTEXTO GENERAL

2 IMPACTO DIRECTO SOBRE
LA NÓMINA

3 CONFLICTIVIDAD Y
PROTECCIONISMO



4 FORMALIZACIÓN, CADENA DE
SUMINISTRO Y ESTRUCTURA DE
CONTRATACIÓN

5 REPRESENTACIÓN SINDICAL Y
NEGOCIACIÓN

6 REFLEXIONES FINALES

1. Contexto general

Políticas públicas y tendencias de la reforma

Tendencias PP laborales en la región



MÉXICO

- Tercerización limitada y especializada
- Nuevo modelo de negociación colectiva (Legitimación contratos)
- Ajustes en estructura judicial y de resolución de conflictos
- Ratificación convenios OIT



PERÚ

- Aumento escalas sancionatorias
- Tercerización prohibida para actividades nucleares
- Negociación por rama de común acuerdo.



COLOMBIA (Reforma propuesta)

- Tercerización limitada y especializada
- Aumento de protección a través de fueros
- Negociación por rama, sectores, y grupos empresariales
- Regulación huelga parcial



CHILE

- Aumento en escalas sancionatorias
- Tercerización especializada por servicios y obras.
- Negociación por grupo empresarial.

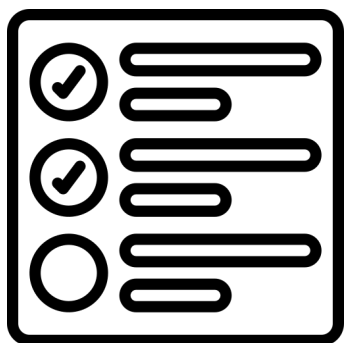


■ Derecha ■ Izquierda

Caracterización General

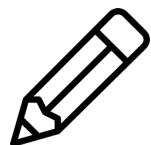
PL 166/2023C (acumulado)

158 Artículos



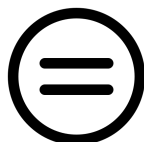
25 Artículos
nuevos
(Gobierno)

- Trabajo a distancia
- Seguridad social
- Poblaciones específicas
- Empleabilidad



34 Artículos
modificados

- Reducción del alcance
- Progresividad del artículo
- Regulación posterior



33 Artículos
redacción
similar/igual

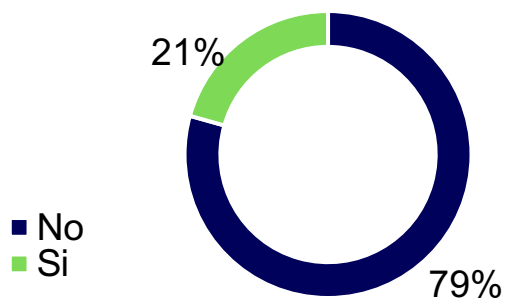
- Ajustes de redacción
- Eliminación de párrafos no relevantes

66 Artículos
nuevos
(P. Conservador)

- Aprendizaje
- Empleabilidad
- Seguridad social

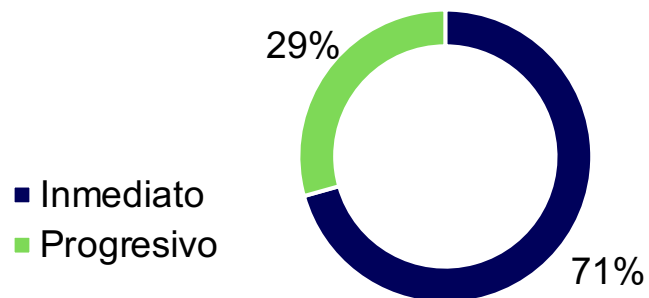
Temas estructurales

Reglamentación adicional



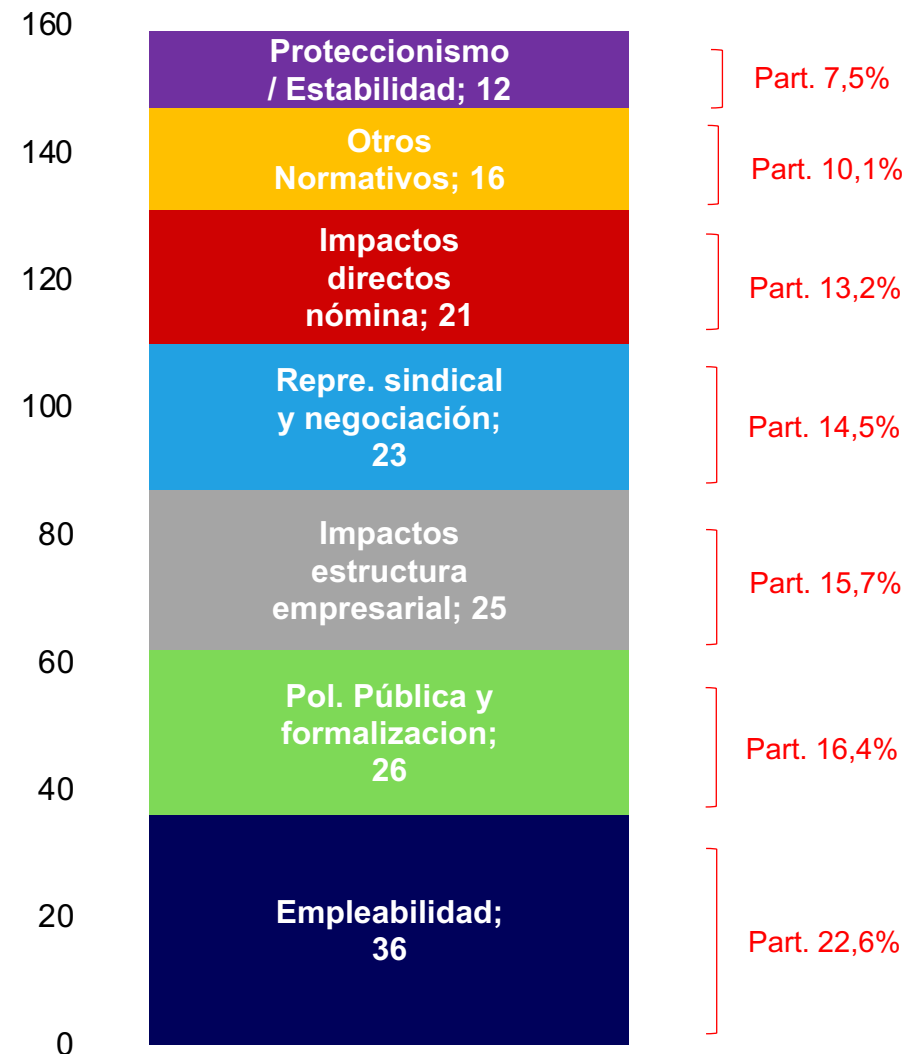
Las regulaciones normativas posteriores facilitan la discrecionalidad del gobierno y un modelo laboral vía reglamentación soft law

Aplicación temporal

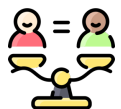


La mayoría de los aspectos de aplicación progresiva son temas estructurales en la reforma

ARTÍCULOS POR MACROTEMA



Caracterización general



1. Coincidencias

En el 58% de la reforma las contrapropuestas coinciden en modificar o ajustar lo discutido en 1S del 2023



4. Presión sobre gremios

La estrategia de posibles acuerdos sectoriales puede minar la capacidad de respuesta gremial



2. Acuerdos específicos

Se evidencian posibles acuerdos específicos: Plataformas, vigilancia, agro



5. Mayorías de la reforma

A pesar de las fracturas políticas, la acumulación del proyecto podría facilitar la consolidación de mayorías



3. Mecanismo atracción grupos de interés

Las propuestas alternativas son hoy un mecanismo de atracción de grupos de interés y herramientas de transacción política



6. Incorporación de temas

El gobierno incorporó temas de empleabilidad y seguridad social para restarle impacto a las críticas



7. Supresión aspectos críticos

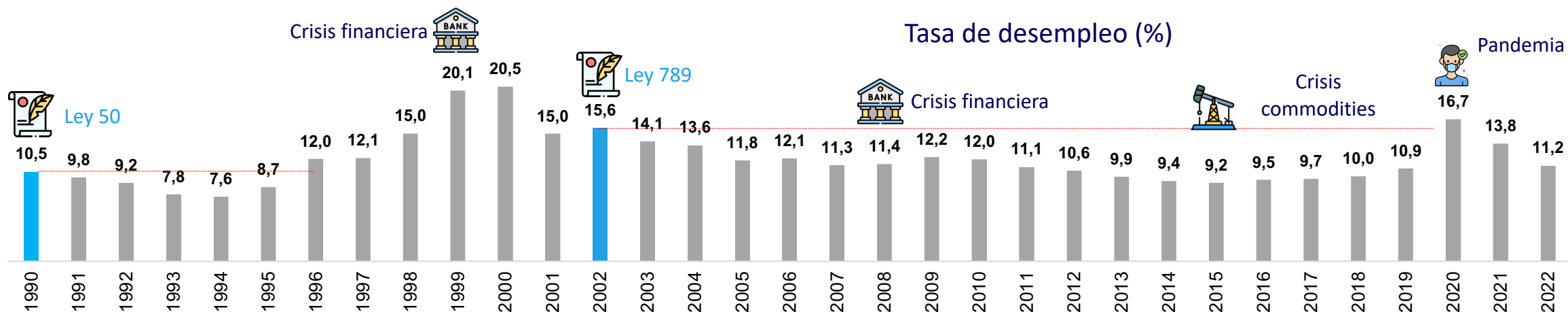
Se retiran:

1. Extensión beneficios convencionales a contratistas
2. Unidad de empresa

2. Impacto directo sobre la nómina

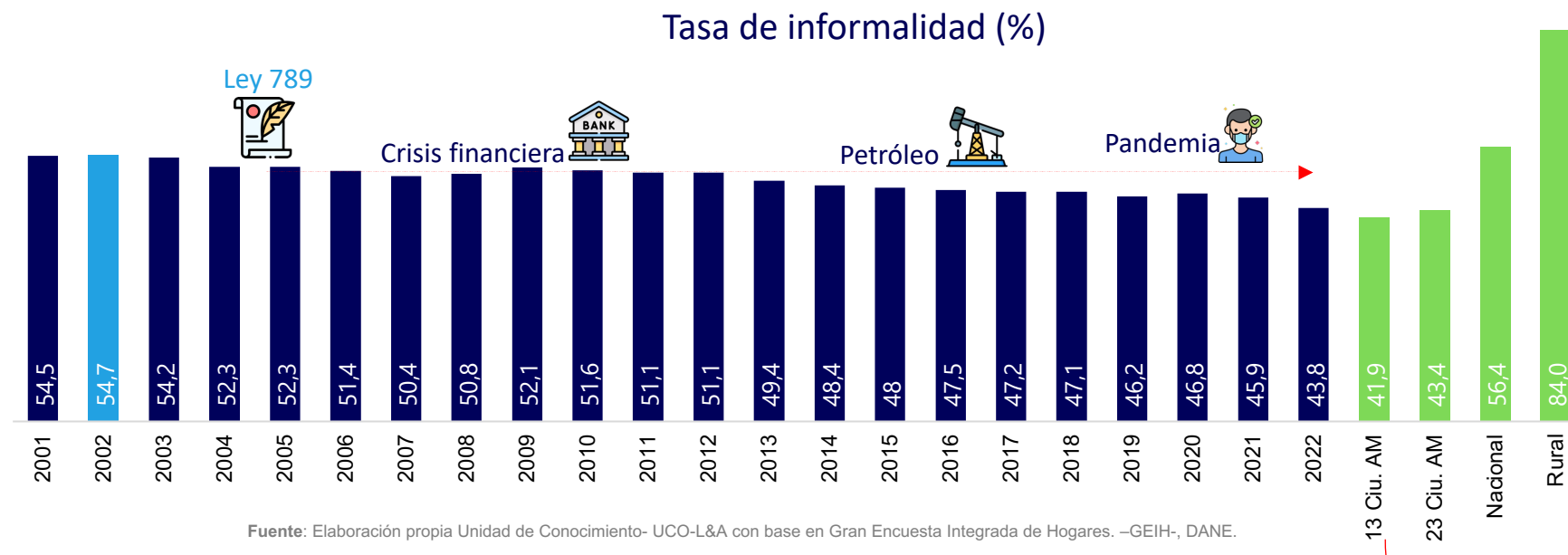
Tendencias de la reforma laboral

Empleo e informalidad



Fuente: Tasa de desempleo con base en los resultados del censo 1993. (1991-2000) y Mercado laboral (2001-2023), DANE

- La tasa de desempleo ha regresado a valores pre pandemia
- La informalidad se ha disminuido de manera progresiva los últimos 20 años



Fuente: Elaboración propia Unidad de Conocimiento- UCO-L&A con base en Gran Encuesta Integrada de Hogares. -GEIH-, DANE.

Panorama empresarial, 2023

Distribución ocupados

| Tamaño empresa | Total ocupados | % Part. |
|----------------|-------------------|-------------|
| Micro | 14.258.037 | 62,2% |
| Pequeña | 2.203.373 | 9,6% |
| Mediana | 1.610.959 | 7,0% |
| Grande | 4.861.465 | 21,2% |
| Total | 22.933.834 | 100% |

Formalidad ocupados

| Tamaño empresa | Formales | % Part | Informales | % Part |
|----------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|
| Micro | 2.162.414 | 15,2% | 12.095.623 | 84,8% |
| Pequeña | 1.697.130 | 77,0% | 506.243 | 23,0% |
| Mediana | 1.516.474 | 94,1% | 94.485 | 5,9% |
| Grande | 4.725.500 | 97,2% | 135.965 | 2,8% |
| Total | 10.101.518 | 44,0% | 12.832.316 | 56,0% |

Distribución empresas

| Tamaño empresa | Total Nacional | % Part | Minas y Canteras | % Part |
|----------------|------------------|-------------|------------------|-------------|
| Micro | 5.597.316 | 98,1% | 14.661 | 91% |
| Pequeña | 81.725 | 1,4% | 1.116 | 6,9% |
| Mediana | 19.100 | 0,3% | 254 | 1,6% |
| Grande | 6.167 | 0,1% | 84 | 0,5% |
| Total | 5.704.308 | 100% | 16.115 | 100% |

Fuente: Elaboración propia Unidad de Conocimiento- UCL-L&A con base en Directorio Estadístico de Empresas DEE -2021, DANE , Informalidad y Seguridad Social –DANE, julio 2023. **Nota:** El tamaño de la empresa se define a partir del número de empleados por los cuales las empresas realizan aportes a la seguridad social en promedio siguiendo los rangos de la Ley 905 de 2004: Microempresa (hasta 10 empleados), Pequeña (entre 11 y 50), Mediana (entre 51 y 200) y Grande (200 o más).

- El 97,9 % de las empresas de minas y canteras tienen hasta 10 empleados
- 15.777 empresas que potencialmente hacen parte de la cadena de valor del sector minero podrían tener dificultades para soportar ajustes a costos directos de nómina.

Impacto en remuneración



Aux. compensatorio trabajo a distancia

Doble auxilio: a) conversión aux. transporte); b) nuevo auxilio por servicios (internet-energía)



Recargo Nocturno

Trabajo nocturno entre las 7:00 pm y las 6:00 am (Aumento de 2 horas)



Jornada laboral

Reducción gradual a 42 horas en 2026, distribuida en 5 o 6 días



Jornada Máxima

Jornada ordinaria máxima de 8 horas diarias



Remuneración trabajo suplementario

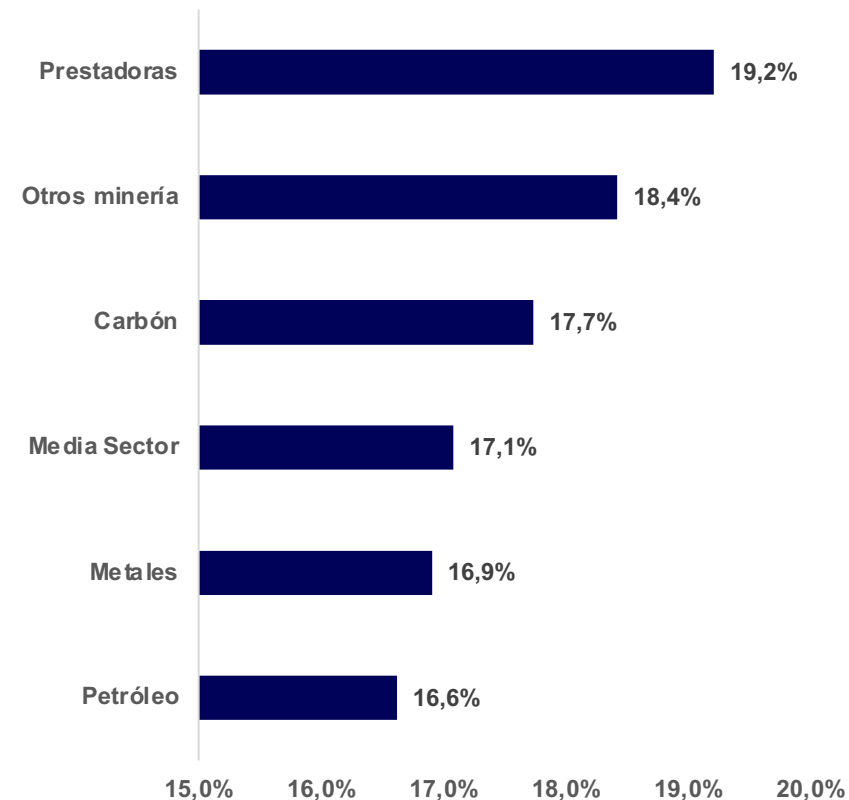
El día de descanso obligatorio o feriado se remunera con recargo del 100%



Límite trabajo suplementario

Las horas extras no podrán exceder 2 horas diarias y 12 semanales

% variación costo ingreso mensual x trabajador



Fuente: Elaboración propia Unidad de Conocimiento- UCO-L&A con base en CST y Proyecto de Ley C-166 de 2023. Nota. Los cálculos están efectuados con salario mínimo convencional por subsector. En el cálculo se incluye ajuste por cambio en recargo nocturno, modificación dominical y festivo, reducción de jornada y auxilio compensatorio.

3. Aumento en niveles de proteccionismo

Conflictividad y competitividad

Tendencias de la reforma laboral

Medidas de estabilidad



Proceso disciplinario

Se establece un proceso disciplinario con extremos temporales (max. 30 días) y con características judiciales



Despido discriminatorio

Se establece una acción de reintegro que se activa con alegar que el despido es discriminatorio



Estabilidad laboral reforzada

Se incorporan los fueros de origen jurisprudencial y se amplían los esquemas de estabilidad (ej. Víctimas)



Factores evaluación objetiva

Estructuración de esquemas objetivos de factores de evaluación para toma de decisiones.

**2 de cada 100
trabajadores
demandan por año**

50 compañías + grandes del sector

Entre 2010 y 2021 se presentó una media anual 1,7 trabajadores que demandan por empresa por cada 100 trabajadores directos con unos rangos que oscilan entre 1,2 (min) y 2,4 (max) demandas por año

Fuente: Rama Judicial, Consultas de Providencias, Histórico Procesal, 2010-2021. Cálculos efectuados por Unidad de Conocimiento L&A.

6.099
Sociedades

Deberán revisar, ajustar o modificar su RIT y proceso disciplinario

Tablas de indemnización

| Tiempo de servicio | Norma Vigente | PL 367/2023C (Anterior) Propuesta del gobierno | | PL 166/2023C (Actual) Propuesta del Gobierno | | PL Partido Conservador | | | | | |
|--------------------|------------------------------|---|--------|---|--------|------------------------------|--------|-----------------------------|--------|------------------------------|--------|
| | Núm. Días (Menos 10 smlv) | Núm. Días | % Var. | Núm. Días | % Var. | Núm. Días (Hasta 2 smlmv) | % Var. | Núm. Días (2 a 10 smlmv) | % Var. | Núm. Días (+ de 10 smlmv) | % Var. |
| 1 año | 30 | 45 | 50% | 35 | 17% | 30 | 0% | 30 | 0% | 20 | 0% |
| 5 años | 110 | 225 | 105% | 155 | 41% | 130 | 18% | 110 | 0% | 80 | 0% |
| 10 años | 210 | 450 | 114% | 575 | 174% | 255 | 21% | 210 | 0% | 155 | 0% |
| 15 años | 310 | 225 | -27% | 875 | 182% | 380 | 23% | 310 | 0% | 230 | 0% |
| 20 años | 410 | 900 | 120% | 1175 | 187% | 505 | 23% | 410 | 0% | 305 | 0% |
| 25 años | 510 | 1125 | 121% | 1475 | 189% | 630 | 24% | 510 | 0% | 380 | 0% |
| 30 años | 610 | 1350 | 121% | 1775 | 191% | 755 | 24% | 610 | 0% | 455 | 0% |
| 35 años | 710 | 1575 | 122% | 2075 | 192% | 880 | 24% | 710 | 0% | 530 | 0% |
| 40 años | 810 | 1800 | 122% | 2375 | 193% | 1005 | 24% | 810 | 0% | 605 | 0% |

- I. Los diferentes proyectos y ponencias han coincidido en efectuar ajustes a las tablas.
- II. Las tablas presentan variaciones entre el 1% y el 193% dependiendo la antigüedad del trabajador.
- III. Se modifica la tabla a partir de número de días ascendentes y progresividad por antigüedad.

Protección judicial



Sanción moratoria

1 día de salario por cada día de retardo (Hasta que se verifique pago). Incluye indemniz. y Prest. Convencionales.



Ampliación prescripción

Se extiende el término de la prescripción de 3 a 5 años y aplica a partir de la terminación del contrato



Autorización de despidos

Continua la autorización de despidos de trabajadores aforados en cabeza de Mintrabajo (excepto fuero sindical)



Contradicción normativa

En contravía del Proyecto de Ley No. 051 de 2023 de un “Nuevo Código Procesal del Trabajo” propuesto por la CSJ

Procesos laborales en el sector minero, 2010-2021

| Sub sector | Acción de Tutela | Ejecutivo | Fuero Sindical | Ordinario | Total |
|--|------------------|------------|----------------|--------------|--------------|
| Extracción de petróleo y gas natural | 435 | 423 | 106 | 4.370 | 5.334 |
| Act. Servicios Apoyo para Exp. Minas | 58 | 28 | 15 | 867 | 968 |
| Extracción de Carbón de piedra y lignito | 40 | 17 | 23 | 670 | 750 |
| Extracción de Minerales metalíferos | 2 | 4 | 4 | 175 | 185 |
| Extracción de otras Minas y Canteras | 1 | 1 | | 1 | 3 |
| Total | 536 | 473 | 148 | 6.083 | 7.240 |

Fuente: Rama Judicial, Consultas de Providencias, Histórico Procesal, 2010-2021. Cálculos efectuados por Unidad de Conocimiento L&A.

Transformación de empleos



**Cuota mínima
trabajo a distancia**

Obligación de ocupar un porcentaje de puestos de trabajo en modalidades de trabajo a distancia **(entre 5% y 15%)**

Nota: De 20 a 50 trabajadores: 5%; De 50 a 200 trabajadores: 10%; De 201 en adelante: 15%



**Empleos verdes y
azules**

Empleos y formación con focalización en jóvenes y mujeres



**Protección en
descarbonización**

Plan de cierre concertado con sindicatos que contemple reubicación, reconversión y fondo de diversificación



**Protección en
automatización**

Derecho a ser reconvertido (6 meses antes) o reubicado

**Entre 5.481 a 16.444
Trabajadores**

Número de trabajadores que transitarían a modalidades de trabajo a distancia

**295
Sindicatos**

Número de actores con los cuales tocaría concertar procesos de reconversión en el sector

4. Formalización, cadena de suministro y estructura de contratación

Tendencias de la reforma laboral

Ajuste estructura de contratación



Tipos de contratos

Contrato a término indefinido como regla general



Laboralización aprendices

Contrato laboral especial con salario, prestaciones legales y convencionales



Límite a contrato prestación servicios

No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios con personas naturales, para realizar actividades subordinadas



Limitación término fijo

La redacción indica que las prórrogas no podrán superar los 3 años

92,3%
Aumento costo aprendices

Laboralizar a los aprendices representa como mínimo un aumento del 92,3% por trabajador en el sector

3.435 Independientes

Es el número de personas naturales que tienen relación como independientes con el sector minero

Cadena de suministro



Tipo de contratista

Organización empresarial especializada en el servicio o producto contratado



Solidaridad total

La contratante es solidaria con **TODOS** los contratistas en materia de salarios, prestaciones legales y extralegales e Indemnizaciones



Ineficacia del despido

De comprobarse intermediación el trabajador podrá optar por reintegro o indemnización



Multa por intermediación

De comprobarse intermediación la usuaria será **multada con 365 días de salario con destino al trabajador**

**Grandes contratantes
(Empresas del sector en
10 mil + grandes)**

**Empresas de cadena
de valor
(Reportan en DIAN)**





196

5.903





- i) Aumento en niveles de conflictividad;
- ii) Traslado artificial de la responsabilidad en el cumplimiento de obligaciones laborales de las micro y pequeñas empresas hacia las grandes empresas;
- iii) Riesgo de incremento de los procesos de insolvencia empresarial;
- iv) Crecimiento exponencial de los valores de las pólizas de cumplimiento;
- v) Aumento de las provisiones judiciales de las compañías contratantes
- vi) Presiones externas por política de terceros de la Unión Europea

Cambio en concepto formalización - Acuerdos sectoriales

Plataformas

| | | |
|---|--------------------------------|--|
|  | Modalidades de trabajo | { De carácter dependiente o autónomos } |
|  | Seguridad social | { En autónomos pago a seguridad social 60% la APP 40% el trabajador } |
|  | Sistema de registro APP | { Sistema de individualización del trabajador } |
|  | Supervisión humana | { Derecho a revisión humana de las decisiones del APP frente al trabajador } |

Agricultura

| | | |
|---|--------------------------------|--|
|  | Contrato agropecuario | { Contrato especial para actividades primarias de agricultura (max 27 semanas) } |
|  | Jornal agropecuario | { Un salario de mínimo el smlmv o convencional + 30% por factor prestacional } |
|  | Garantías de vivienda | { Cuando el trabajo viva en predio de empleador Condiciones locativas mínim. } |
|  | Formación trabajo rural | { Programa de acreditación de saberes y conocimientos rurales } |

Medidas específicas por sector

Subsectores

1

Puertos

Trabajadores autónomos cotizan sobre 40% de ingresos (solo riesgos y pensión)

2

Vigilancia

Exceptuado del límite de trabajo suplementario

3

Microempresas

Pago a seguridad social en modalidad a tiempo parcial

4

Emergencias

50% de los empleos deben ser de personas de la región

Oficios

1

Deportistas

Contrato especial (temporada, exclusividad y modalidad)

2

Periodistas

Jornada laboral de periodistas incluye ensayos o preparación

3

Artistas

Contrato escrito, (por temporada, actuación, obra) de no constar se entenderá indefinido

4

Trabajo doméstico

Obligatoriedad de contrato escrito y sistema registro a cargo Mintic

Poblaciones

1

Migrantes

Gozarán de las mismas garantías laborales (Indep. De estatus migratorio)

2

Comunidades étnicas

Mecanismos de trabajo decente en comunidades étnicas

3

Mujer trabajadora rural

Protección especial atada a reglamentación futura

4

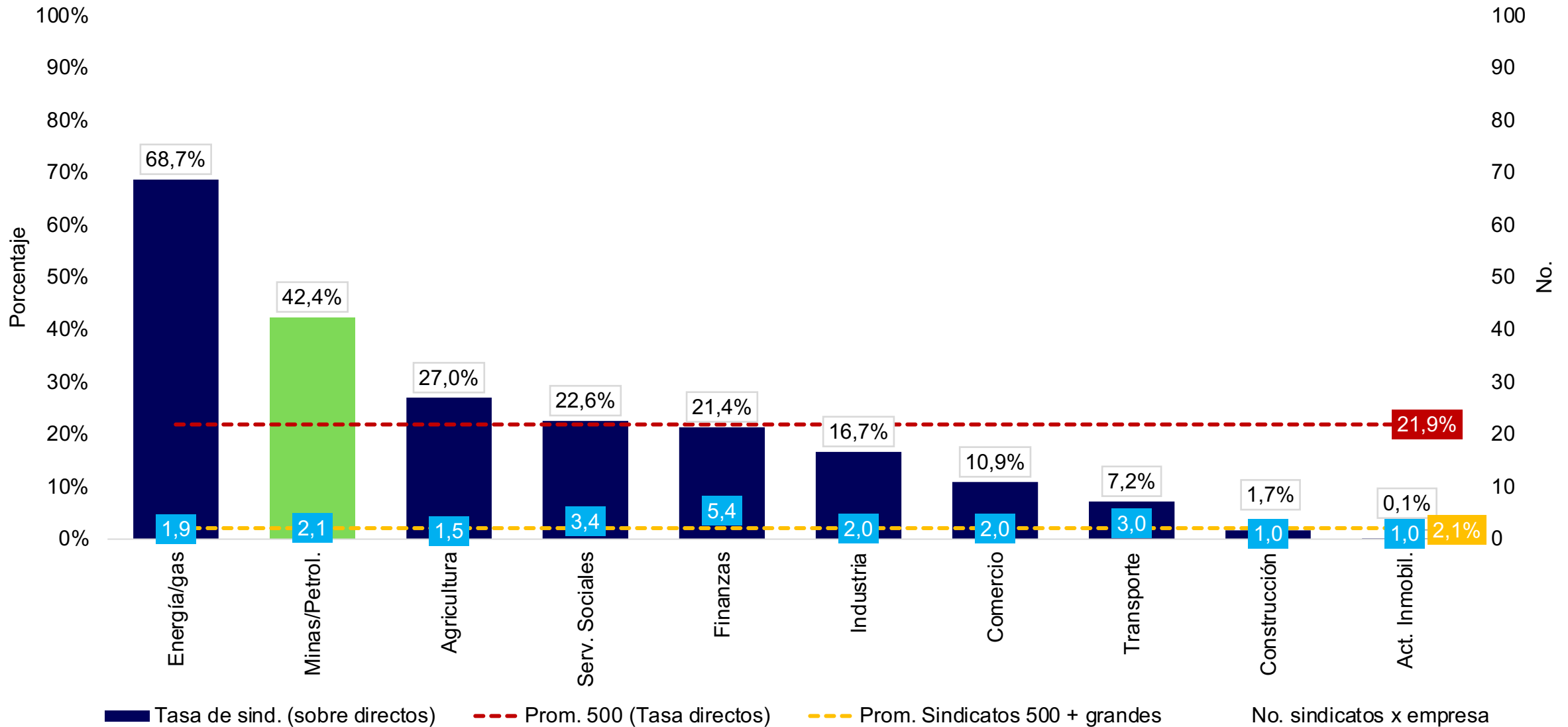
Trabajo familiar

Jornada familiar superior a 15 horas semanales es contrato de trabajo

5. Representación sindical y negociación colectiva

Tendencias de la reforma laboral

Sindicalización en las 500 más grandes



Asociación



Procedimiento Sumario especial

Se establece un mecanismo de protección especial para afectaciones al derecho de asociación sindical



Ajuste sistema de fueros

Se establece un modelo de fueros proporcionales por tamaño



Garantías mínimas

Se establece un modelo de acceso a instalaciones, información, participación en inducciones y permisos



Tipología de sindicatos

Se crean nuevas formas de sindicatos como el de grupo empresarial, de rama o, de cualquier forma



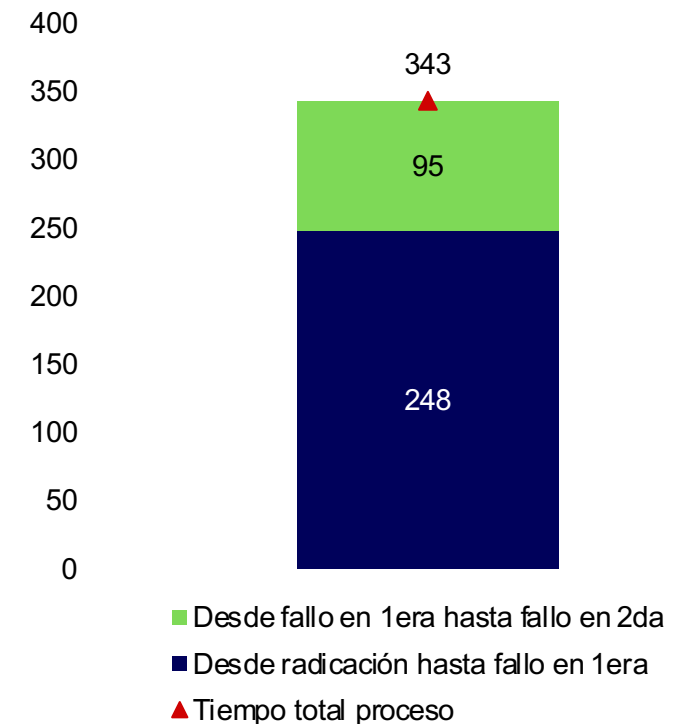
Ajustes subdirectivas

Se permite la constitución de subdirectivas por empresa para sindicatos de industria

32.024

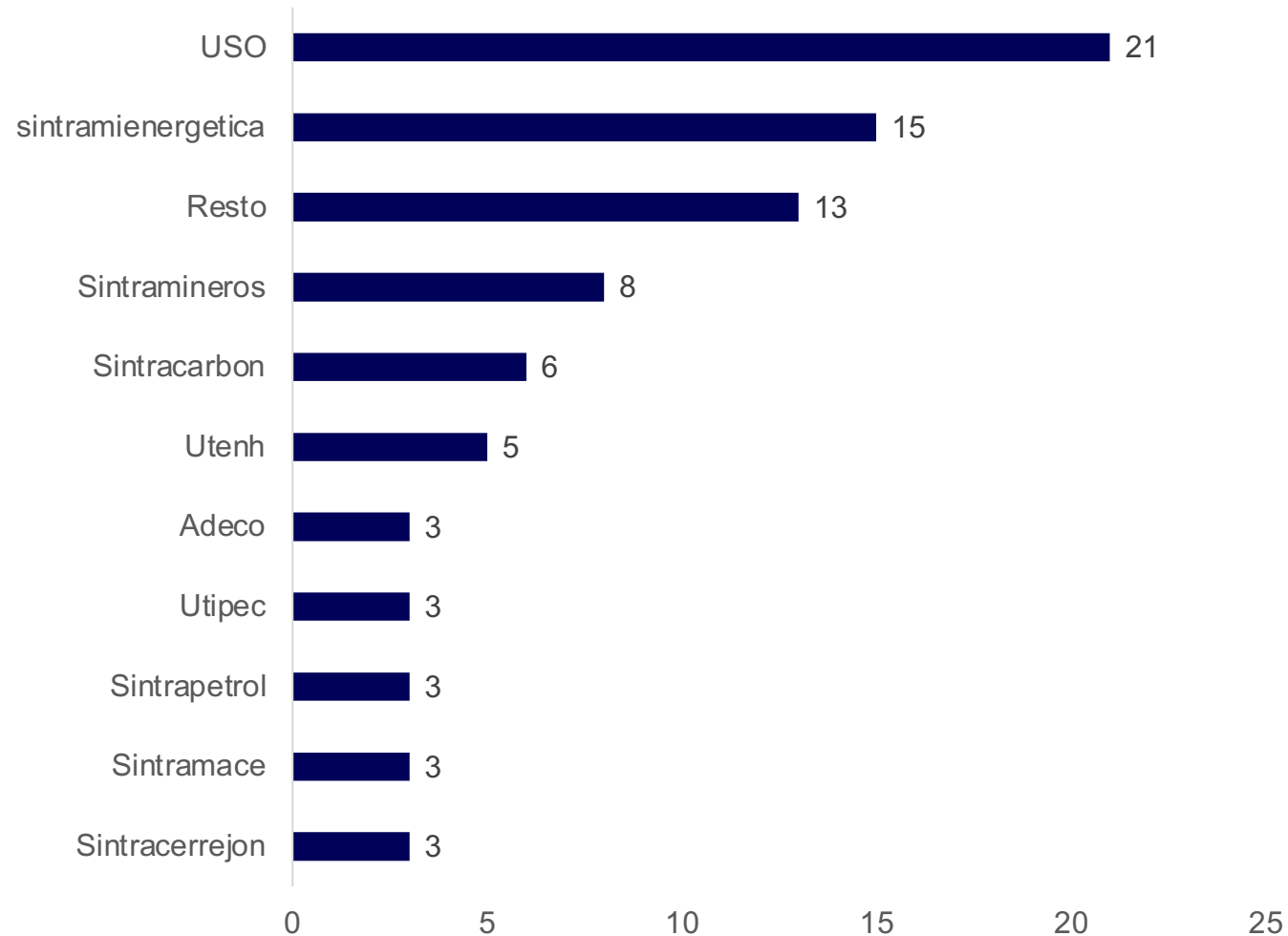
Trabajadores estarían protegidos por el proceso sumario especial

Tiempo procesal levantamiento de fuero
(En días)



Sindicatos + representativos, 2016-2023

Convenciones suscritas por sindicato (2016-2023)



295

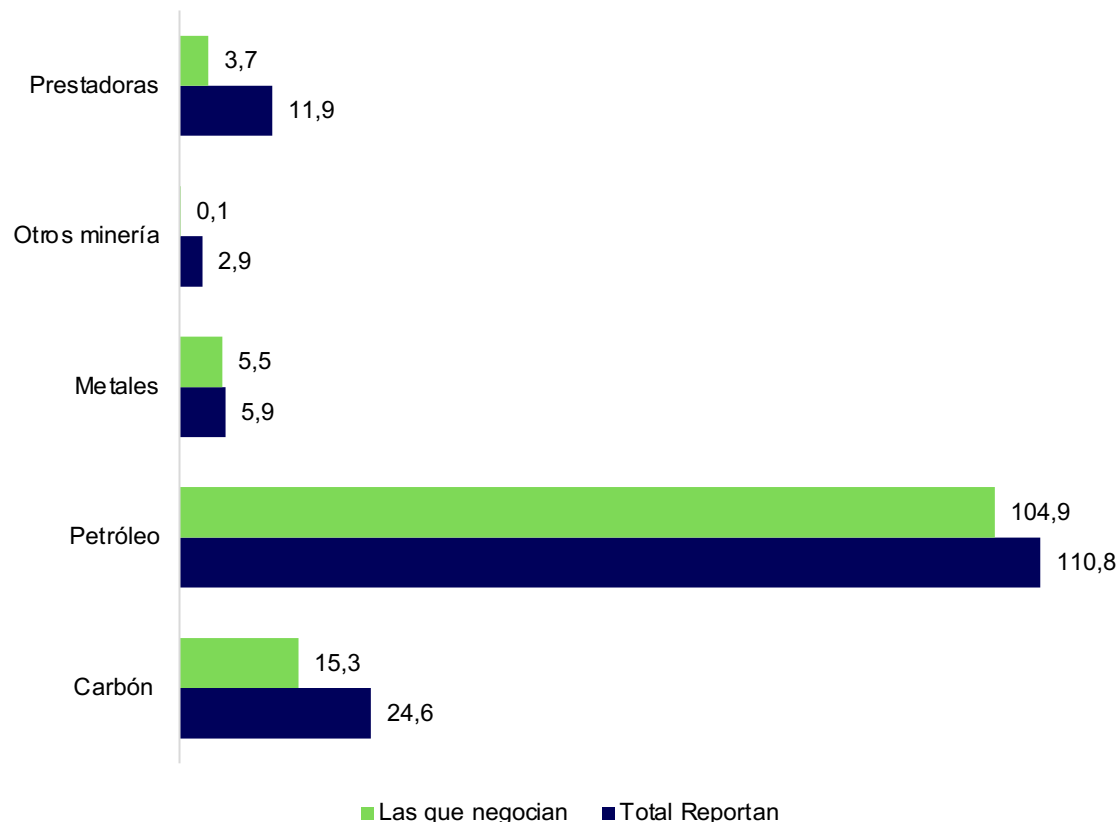
Sindicatos

Existen en el sector de minas y canteras con corte a mayo de 2023

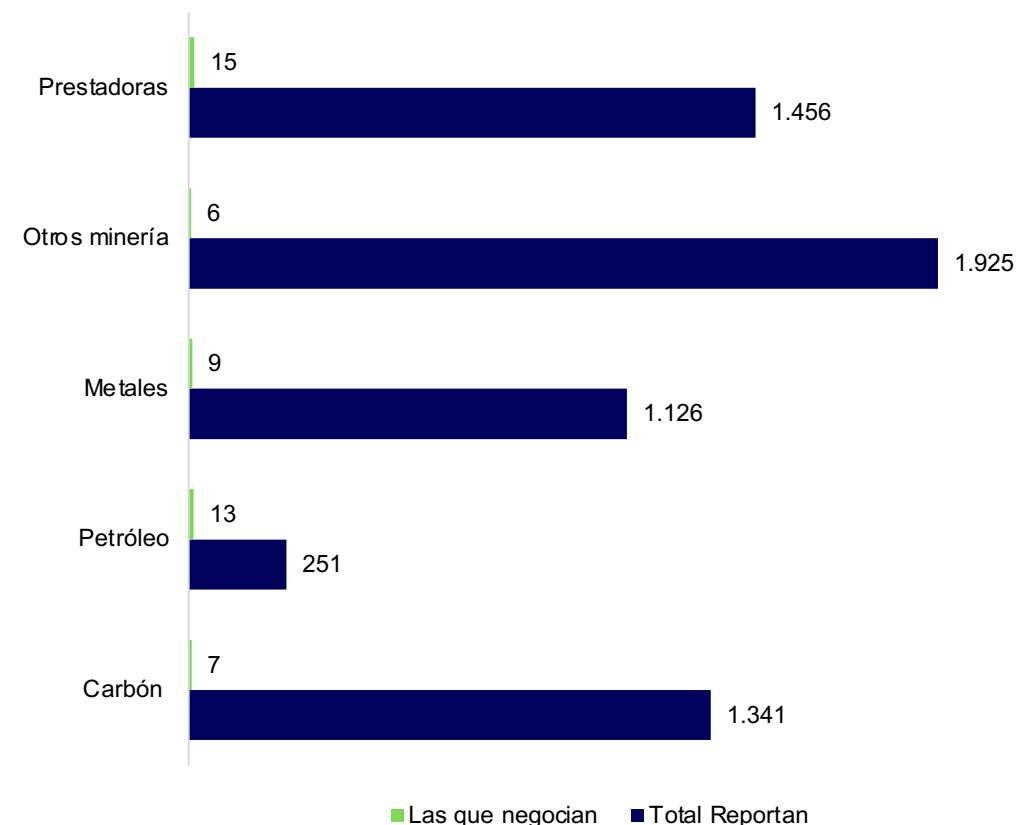
- Se firmaron 91 convenciones en el sector entre 2016 y 2023.
- Las CCT representan el 92,9% de los acuerdos. colectivos.
- Sólo tres sindicatos firmaron el 48,3% de los acuerdos en el sector.
- De 42.699 trabajadores beneficiarios de convenciones, el 89,1% pertenece a 5 organizaciones sindicales.

El mapa del sector

Ingresos netos en billones, 2021



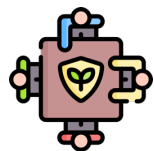
No. Empresas con acuerdos colectivos



Fuente: DIAN, Supersociedades y Ministerio del Trabajo, Convenciones y pactos colectivos suscritos en el período 2016-2023. Cálculos Unidad de Conocimiento L&A

Las empresas que negocian en Minas y Canteras representan el 82,9% de los ingresos de todas las compañías del sector

Negociación



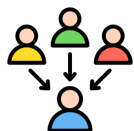
Unidad negocial

Se obliga a que la negociación sea concentrada (unidad de pliego, mesa, negociadores y acuerdo)



Unidad convencional

Se establece un plazo de 2 años para tener una única convención por empresa



Ajuste representatividad

Se establece una composición max. de 10 negociadores con distribución ponderada



Eliminación pactos y acuerdos plurales

Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales (Pactos y PVB) en empresas con sindicato



Negociación rama

Se establece que será posible la negociación por niveles

48,9%

Concurrencia convenciones

En la mitad de las compañías con convenciones operaría el fenómeno de la unidad negocial

6.049

Empresas formales

Se verían impactadas por la negociación por rama en Minas y canteras

Prohibición de Pactos Colectivos

| Actividad económica | Solo Convención | Convención y Pacto | Solo Pacto | Total | PVB/Beneficios grupales u otras figuras |
|-------------------------|-----------------|--------------------|----------------|----------------|---|
| Industria Man. | 83.448 | 56.432 | 75.189 | 215.069 | 934.666 |
| Finanzas | 66.808 | 39.938 | 6.227 | 112.973 | 195.900 |
| Agricultura | 60.623 | 13.279 | 36.066 | 109.968 | 302.862 |
| Comercio | 48.781 | 12.357 | 41.126 | 102.264 | 1.341.361 |
| Act. Servicios Admin. | 33.146 | 12.021 | 15.243 | 60.410 | 1.797.652 |
| Transporte y Almac. | 25.555 | 9.832 | 14.663 | 50.050 | 510.909 |
| Minas y Canteras | 42.699 | 3.473 | 151 | 46.323 | 63.302 |
| Alojamiento y Comida | 2.983 | 21.194 | 6.369 | 30.546 | 265.787 |
| Información y Comun. | 7.333 | 19.392 | 2.645 | 29.370 | 283.670 |
| Act. Salud y asistencia | 15.647 | 3.433 | 6.647 | 25.727 | 431.983 |
| Distribución de Agua | 17.172 | 617 | 1.315 | 19.104 | 38.410 |
| Construcción | 2.738 | 398 | 3.418 | 6.554 | 805.212 |
| Resto actividades | 54.759 | 2.913 | 14.070 | 71.742 | 1.408.684 |
| Total | 461.692 | 195.279 | 223.129 | 880.100 | 8.401.695 |

63.302

Trabajadores se verían afectados por la supresión de acuerdos plurales (PVB) en Minas y canteras

3.624

Trabajadores se verían afectados por la supresión de pactos colectivos en Minas y canteras

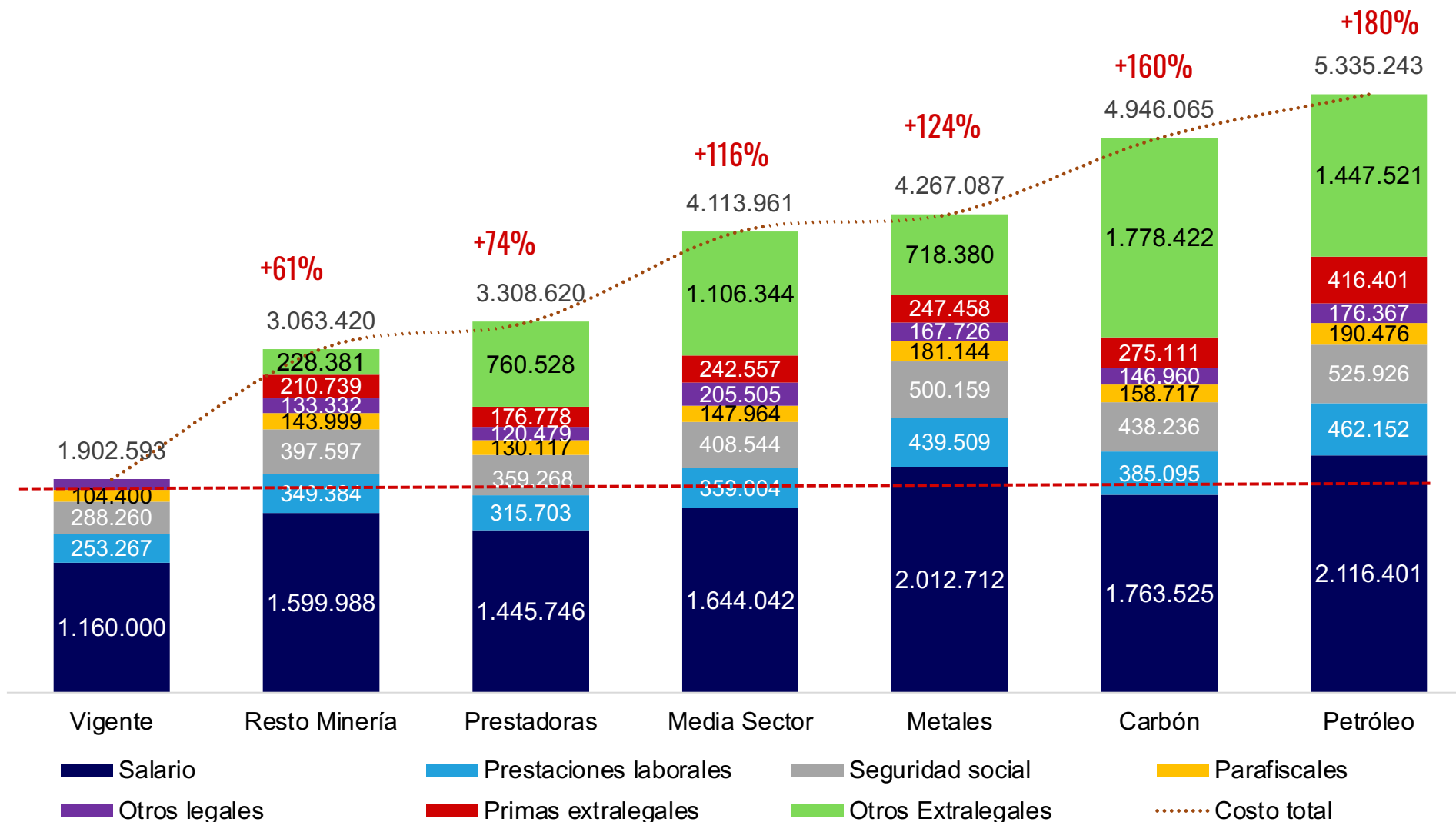
Negociación por rama - Sectores

| Descripción CIU | Número de Sindicatos | No. CCT 2016-2023 |
|--|----------------------|-------------------|
| Extracción de hulla (carbón de piedra) | 65 | 32 |
| Extracción de carbón lignito | 5 | - |
| Extracción de petróleo crudo | 93 | 26 |
| Extracción de gas natural | 8 | 4 |
| Extracción de minerales de uranio y de torio | 0 | - |
| Extracción de oro y otros metales preciosos | 24 | 14 |
| Extracción de minerales de níquel | 6 | 6 |
| Extracción de otros minerales metalíferos no ferrosos n.c.p. | 6 | 1 |
| Extracción de piedra, arena, arcillas comunes, yeso y anhidrita | 13 | - |
| Extracción de arcillas de uso industrial, caliza, caolín y bentonitas | 5 | - |
| Extracción de esmeraldas, piedras preciosas y semipreciosas | 3 | 4 |
| Extracción de minerales para la fabricación de abonos y productos químicos | 1 | - |
| Extracción de halita (sal) | 5 | 2 |
| Extracción de otros minerales no metálicos n.c.p. | 20 | - |
| Actividades de apoyo para la extracción de petróleo y de gas natural | 35 | 30 |
| Actividades de apoyo para otras actividades de explotación de minas y canteras | 5 | - |

- Entre 2016 y 2023, la media de sindicalización fue del 42,4%
- El sector minero es uno de los priorizados por el gobierno para la negociación por rama, por 3 razones:
 - a. Presencia sindical en la mayoría de grandes compañías.
 - b. Actores sindicales representativos en todo el sector.
 - c. Estructuras convencionales similares.

La negociación por niveles - Impactos

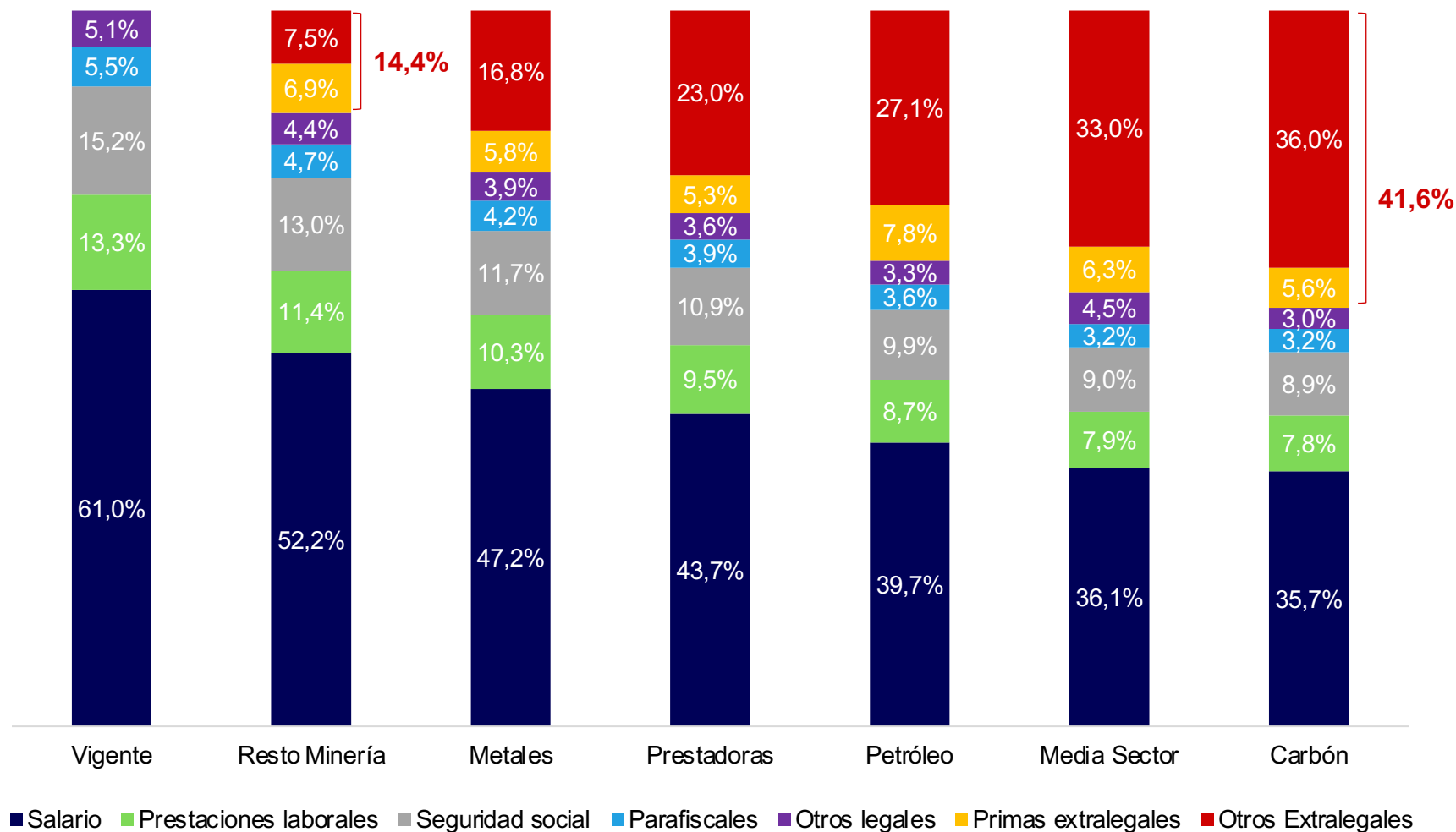
Costo promedio por trabajador (Montos mínimos)



- La negociación por rama puede representar un impacto para las compañías de la cadena de valor en incrementos entre 61% y 180% dependiendo del subsector.
- Esta situación podría afectar a 15.777 empresas del sector

Participación de beneficios en CL

Promedio por trabajador (montos mínimos)



- El componente extralegal para compañías del sector minero oscila entre 14,4% y 41,6% del costo laboral por trabajador.
- De extenderse la negociación por rama, el peso estructural de los beneficios extralegales en las grandes compañías del sector haría inviable a la mayoría de las compañías del sector.

Nota. Cálculo efectuado con los salarios mínimos convencionales. En materia de primas se calcularon sobre 4 primas extralegales (mitad año, fin de año, vacaciones y antigüedad). Los valores no incorporan la totalidad de beneficios extralegales por sector, por lo tanto, los valores muestran desviaciones a la baja. Fuente: DIAN, Supersociedades y Ministerio del Trabajo, Convenciones y pactos colectivos suscritos en el período 2016-2023. Cálculos Unidad de Conocimiento L&A

Huelga



Huelga parcial

Se permite la realización de huelgas parciales (municipio, área, cargo)



Supresión límite temporal

Se elimina el límite temporal de máx. 60 días, por una ejecución indefinida



Modificación causas ilegalidad

Se reducen los causales que evalúan los jueces para determinar si una huelga es ilegal o no



Nuevas reglas votación

Se baja el porcentaje requerido de la $\frac{1}{2} + 1$ a $\frac{1}{3} + 1$



Requisitos mínimos

Los requisitos y etapas serán únicamente para la huelga contractual

19,2%
Fallos ilegalidad huelga

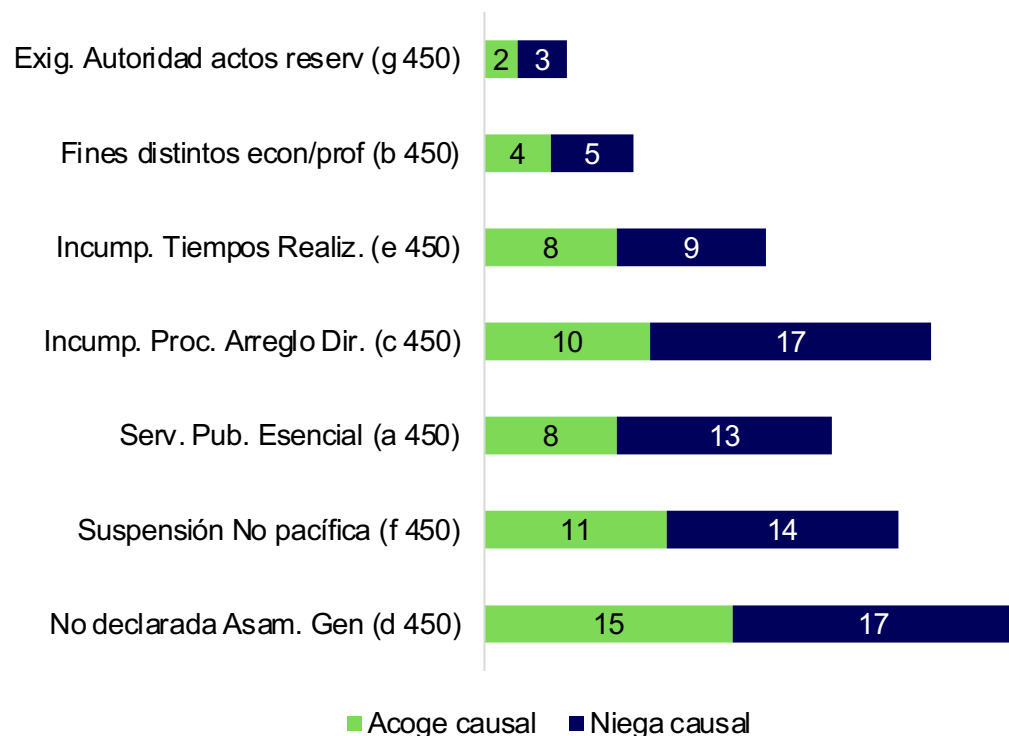
Uno de cada cinco procesos de declaratoria de ilegalidad de cese de actividades entre 2008 y 2021 ha sido del sector minero

63,6%
Ceses fueron ilegales

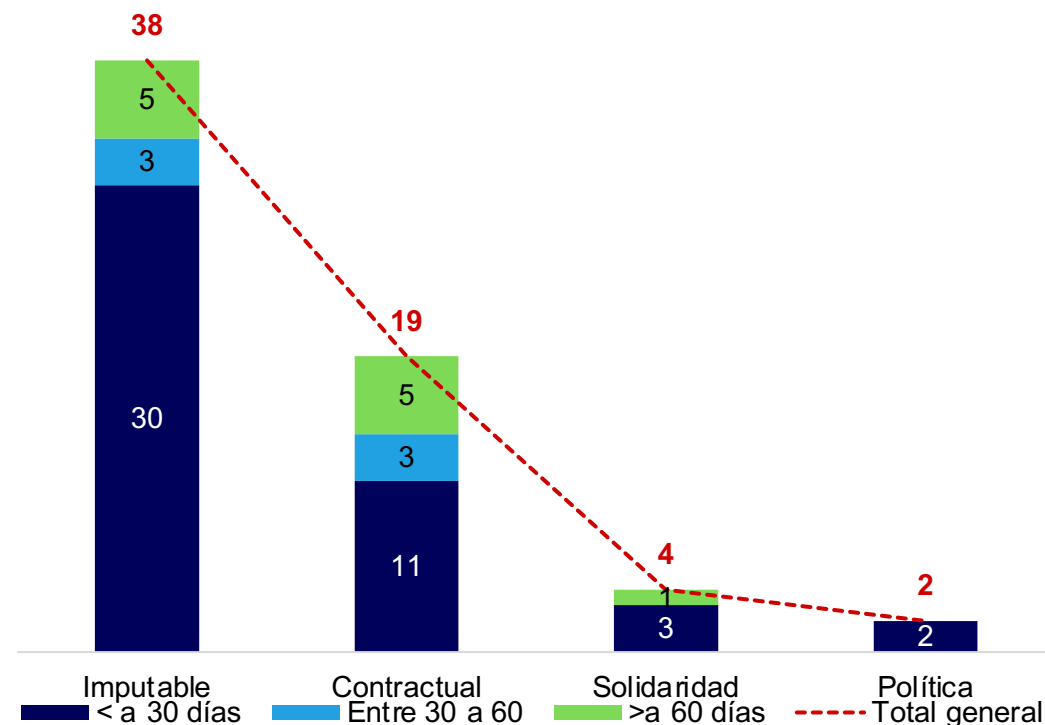
La Corte Suprema declaró la ilegalidad por tres factores en el sector: i) no pacífica, iii) incumplimiento mayorías, iii) no declarada en asamblea

Impacto de la huelga

No. de huelgas
(Por causal aceptada o negada)



Duración del cese
(por tipo de huelga)



Fuente: Corte Suprema de Justicia, Consultas de Providencias, Sala de Casación Laboral, Cese de Actividades, 2008-2021. Cálculos Unidad de Conocimiento L&A.

- El 83% de las huelgas que son objeto de demanda de ilegalidad, no superan los 60 días, tiempo máximo de duración establecidos en el CST (C- 446 de 2008).
- La causal que se invoca de manera + recurrente en demandas de ilegalidad de ceses es la establecida en el numeral d). art 450 del CST – Asamblea y mayorías (Principios democráticos).

6. Reflexiones finales

Principales tendencias

1

Limitación a facultades del empleador

Se limita o reduce la capacidad de actuación del empleador, en materia disciplinaria y organizacional

2

Crecimiento en fueros de protección laboral

Se aumentan y amplían protecciones de origen constitucional

3

Crecimiento relevante en costos directos laborales

Crecimiento con impactos reales diferenciales por sectores de la economía o tamaños de empresas

4

Aumento exponencial de conflictividad y riesgo operativo

Se crean incentivos o estímulos a la conflictividad o afectan la continuidad del negocio

5

Crecimiento diferencial por nuevos modelos de negociación colectiva

Incremento diferencial en costos por sectores y tamaños de empresas vía negociación de industria

6

Inestabilidad regulatoria

¼ parte de la reforma requiere reglamentación posterior, y varios acápites muestran dudas relevantes de constitucionalidad

7

Se ceden cambios estructurales, por ajustes progresivos

Este modelo puede verse menos complejo en el trámite legislativo

8

Ajuste en concepto de formalización

El ajuste en el concepto de formalización puede tener mayor nivel sensibilidad política

9

Identidad en tendencias o aparentes acuerdos sectoriales

Las propuestas muestran líneas comunes de entendimiento o diferencias, así como posibles acuerdos sectoriales

Contacto

JUAN PABLO LÓPEZ MORENO
DIRECTOR UNIDAD DE CONOCIMIENTO (UCL)
DIRECTOR PLANEACIÓN LABORAL
SOCIO FUNDADOR

EDWIN MAURICIO VILLAMIL
LÍDER UNIDAD DE CONOCIMIENTO (UCL)



www.lopezasociados.net
abogados@lopezasociados.net



LÓPEZ & ASOCIADOS S.A.S.

Bogotá

Calle 70 # 7-30 Piso 6 Edificio Séptima Setenta
PBX: +57 (601) 340 6944

Medellín

Carrera 43A # 5A-113 Edificio One Plaza, Torre Sur
Of. 613
PBX: +57 (604) 479 5686