



CHAPMAN
WILCHES

CUANTIFICACIÓN DE COSTOS LABORALES
PONENCIA REFORMA LABORAL DEL
GOBIERNO NACIONAL



CUANTIFICACIÓN DE COSTOS LABORALES PONENCIA REFORMA LABORAL DEL GOBIERNO NACIONAL¹ *

La ponencia de reforma laboral presentada por el Gobierno Nacional implica un incremento en los costos laborales, que pueden ser cuantificables o no cuantificables, a saber:

- A. Cuantificables:** Incluye los cambios en relación con el trabajo diurno, nocturno, la duración de la jornada laboral y sus recargos (arts. 17, 18, 20 y 21), los contratistas independientes y la contratación por prestación de servicios (arts. 13 y 16), la indemnización por despido injustificado (art. 9), la remuneración de aprendices (art. 22), la indexación de salarios hasta de 2 SMLMV a la inflación (art. 76), y la eliminación de los contratos sindicales (art. 66). Dependiendo de su tipo, estos pueden:
- 1)** Tener un impacto sobre los **componentes salariales**, de conformidad con lo previsto por el Capítulo I del Título V de la Parte Primera del C.S.T. que se entiende como salario; ó
 - 2)** Tener un impacto sobre los **conceptos no salariales**, o, dicho de otra forma, los que tienen un impacto sobre las **indemnizaciones**.
- B. No cuantificables:** Como lo son los sobrecostos por las limitaciones a la tercerización laboral (art. 14 y 25), la prohibición de pactos colectivos de trabajo con trabajadores no sindicalizados (art. 65), la creación del jornal diario agropecuario y contrato de trabajo indefinido a partir de 27 semanas (arts. 28 y 29) y la protección de los empleados ante procesos de descarbonización y automatización (art. 38 y 39).

¹ Proyecto de ley 367 de 2023 Cámara "Por medio del 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, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, y se dictan otras disposiciones".

* Para efectos de establecer los costos laborales cuantificables que implica la ponencia de reforma laboral presentada por el Gobierno Nacional, se utilizará la metodología definida por el Banco de la República en su reporte "Estabilidad en el mercado laboral y análisis cuantitativo de algunos impactos del proyecto de ley de reforma laboral". Disponible en: <https://www.banrep.gov.co/es/publicaciones-investigaciones/reporte-mercado-laboral/estabilidad-mercado-laboral-analisis-cuantitativo>

El incremento de los costos salariales que acá se presenta, se refiere a los costos salariales cuantificables de los componentes salariales e indemnizaciones, así:

1. Incremento de los costos laborales sobre conceptos salariales

Concepto	Costo conforme legislación actual	Fuente del costo	Costo según ponencia reforma del Gobierno	Fuente del costo	Incremento final
Recargo por trabajo nocturno	Desde las 9:00 p.m. al 35%	Artículos 160 y 168 del C.S.T.	Desde las 7:00 p.m. al 35%	Artículo 17 ponencia Gobierno	2 horas diarias al 35%, lo que es igual a un 70% o con factor multiplicador 0,70 sobre el valor de la hora de trabajo ordinaria. Para un trabajador que devengue 1 SMLMV trabajar desde las 7:00 p.m. a las 9:00 p.m. significa un incremento de: 3383 COP
Recargo trabajo día de descanso obligatorio	75%	Artículo 179 C.S.T.	100% Se propone este incremento sea progresivo, así: - 2024: 80% - 2025: 90% - 2026: 100% El cálculo se realiza sobre el valor final del recargo, es decir, 100%	Artículo 18 ponencia Gobierno	25% adicional por cada hora de trabajo en día de descanso obligatorio o con factor multiplicador 0,25 sobre el valor de la hora de trabajo ordinaria. Para un trabajador que devengue 1 SMLMV trabajar 1 hora en día de descanso obligatorio

					significa un incremento de: 1208 COP
Recargo trabajo nocturno día de descanso obligatorio	150%	Artículos 168 y 179 C.S.T.	175%	Artículo 18 ponencia Gobierno	<p>25% por cada hora de trabajo nocturno en día de descanso obligatorio o con factor multiplicador 0,25 sobre el valor de la hora de trabajo ordinaria.</p> <p>Para un trabajador que devengue 1 SMLMV trabajar 1 hora en día de descanso obligatorio significa un incremento de: 1208 COP</p>
Remuneración de aprendices	Entre 75% y 100% del SMLMV dependiendo tasa de desempleo y si es aprendiz universitario o no.	Artículo 81 del C.S.T.	Todos el 100% SMLMV	Artículo 22 ponencia Gobierno	Incremento de un 38,83% de la carga prestacional por aprendiz contratado
	Pago de: - ARL en un riesgo V: 6,960% - Aportes al SGSS Salud por el patrocinador: 12,5% Total: 19,46		Pago de factor prestacional como si fuera trabajador: - Aporte a salud: 8,5% - Aporte a pensión: 12% - Aporte ARL en un riesgo V: 6,960% - Prima de servicios mensualizada: 8,33%		

			<ul style="list-style-type: none"> - Cesantía mensualizada: 8,33% - Interés sobre cesantía mensualizado: 1% - Vacaciones mensualizadas: 4,17% - ICBF: 3% - SENA: 2% - Caja de Compensación Familiar: 4% Total: 58,29		
Ajuste salarial trabajadores	Inexistente	Inexistente	Ajuste salarial trabajadores que devengan entre 1 y 2 SLMLMV	Artículo 76 ponencia Gobierno	91.000 COP por trabajador que en 2022 devengaba entre 1 y 2 SMLMV ² .

2. Incremento de los costos laborales sobre indemnizaciones

Concepto	Costo conforme legislación actual	Fuente del costo	Costo según ponencia reforma del Gobierno	Fuente del costo	Incremento final
Indemnización por despido injustificado contrato a término	Tiempo que haga falta por terminar el contrato que en ningún caso podrá	Artículo 64 del C.S.T.	Tiempo que haga falta por terminar el contrato que en ningún caso podrá	Artículo 9 ponencia Gobierno	200% o lo que es lo mismo, 30 días de salario

² De acuerdo con las proyecciones del Banco de la República.

fijo o por obra o labor contratada	ser inferior a 15 días de salario		ser inferior a 45 días de salario		
Indemnización por despido injustificado contrato a término indefinido	<p>- Entre 1 y 10 SLMLV: 30 días de salario por el primer año y 20 días de salario por año siguiente al primero o por fracción</p> <p>- Igual o superior a 10 SMLMV: 20 días de salario por el primer año y 15 días de salario por año siguiente al primero o por fracción</p>	Artículo 64 del C.S.T.	<p>No importa salario del trabajador, sino tiempo de servicio: 35 días de salario por el primer año:</p> <p>- Entre 1 y 5 años de antigüedad: 15 días de salario por año siguiente al primero o por fracción</p> <p>- Entre 5 y 10 años de antigüedad: 30 días de salario por año siguiente al primero o por fracción</p> <p>- Más de 10 años de antigüedad: 60 días de salario por año siguiente al primero o por fracción</p>	Artículo 9 ponencia Gobierno	<p>16,7% respecto del <u>primer año</u> para quienes devengan entre 1 y 10 SMLMV y 75% respecto del <u>primer año</u> para quienes devengan entre 1 y 10 SLMLMV.</p> <p>Por <u>año posterior o fracción</u>, según las proyecciones del Banco de la República:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 105% para trabajadores entre <u>1 y 5</u> años de antigüedad. - 114% para trabajadores entre <u>5 y 10</u> años de antigüedad. - 120% para trabajadores con <u>más de 10</u> años de antigüedad³.

³ De acuerdo con las proyecciones del Banco de la República.



**CHAPMAN
WILCHES**

**ASESORAMIENTO Y APOYO
LEGAL DE ALTA CALIDAD**



(605) 3195874



CII. 67 N° 4 - 21 Edificio Álamo - Piso 3



reformalaboral@chw.com.co