

Bogotá D.C.,

Señora Ministra
GLORIA INÉS RAMÍREZ RIOS
 Ministerio del Trabajo

Honorable Presidente
DAVID RACERO
 Cámara de Representantes

Honorables Representantes
MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
GERMÁN JOSÉ GÓMEZ LÓPEZ
VÍCTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
HÉCTOR DAVID CHAPARRO CHAPARRO
JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA
JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA
KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR
BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO
ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
 Ciudad

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE UNIVERSIDADES ASCUN NIT 860025721									
	<table> <tr> <td>Consecutivo</td><td>SAL-20230000000360</td></tr> <tr> <td>Fecha</td><td>11 may. 2023 9:20:46</td></tr> <tr> <td>Proceso</td><td>Comunicación saliente</td></tr> <tr> <td>NUC</td><td>645cf9be4903cd00104ed797</td></tr> </table>	Consecutivo	SAL-20230000000360	Fecha	11 may. 2023 9:20:46	Proceso	Comunicación saliente	NUC	645cf9be4903cd00104ed797
Consecutivo	SAL-20230000000360								
Fecha	11 may. 2023 9:20:46								
Proceso	Comunicación saliente								
NUC	645cf9be4903cd00104ed797								
Puedes hacer seguimiento escaneando el código QR									
SUGO/DE Desarrollado por www.infomega.biz									

Ref.: Comentarios al Proyecto de Ley 367 de 2023 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, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetada Señora Ministra y Honorables Congresistas,

Reciban un cordial saludo de la Asociación Colombiana de Universidades ASCUN.

Con el ánimo de enriquecer el debate legislativo sobre los Proyectos de Ley que inciden en el sector de la educación superior, nos permitimos informarles que dada la importancia de la reforma laboral que hace parte de la agenda de este Gobierno, ASCUN lideró en las Instituciones de Educación Superior asociadas, la socialización del Proyecto de Ley 367 de 2023 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, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales” con el propósito de realizar un ejercicio colectivo de análisis de la reforma, sobre aquellos aspectos que de aprobarse generaría implicaciones directas para las Instituciones de Educación Superior.

Consideramos que la reforma laboral del Gobierno Nacional cuya iniciativa busca por un lado proteger de manera loable la estabilidad, respeto y dignidad de los trabajadores; de otra parte, desconoce la realidad del país, en un momento en el que los diferentes sectores de la economía están empezando a recuperarse de los efectos nocivos de la paralización producto de la pandemia, sin pensar en las repercusiones negativas que conlleva para la generación de empleo, el aumento del mercado laboral y el fortalecimiento de la productividad.

Las Instituciones de Educación Superior no son ajenas a esta realidad y preocupa que el incremento de los altos costos que traería la reforma laboral oscile entre el 14% y el 17%, dificultando las dinámicas de operación y afectación en la flexibilización de la educación para responder a los cambios del entorno. Téngase en cuenta que la actualidad económica de las universidades oficiales es deficiente tanto en su presupuesto de funcionamiento como en su actual reto de ampliación de cobertura; por lo tanto los cambios propuestos en el proyecto generarán cargas económicas adicionales que acrecentarían dicho déficit financiero. Esta situación también impacta a las universidades no oficiales, pues ante el incremento de estas medidas sobre los costos de funcionamiento, tendrá que trasladarse este mayor costo en un aumento proporcional en la prestación del servicio educativo, generando de esta manera un efecto directo sobre la matrícula académica, la cual se trasladaran a la economía de las familias y estudiantes que asumirían el gasto educativo.

A continuación se detallan las principales implicaciones económicas de la reforma laboral al sector de la educación superior:

a) Contratos laborales y prestadores de servicios

La reforma laboral busca privilegiar la contratación a término indefinido para establecerse como regla general en la que excepcionalmente permitiría la contratación 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. Esta propuesta hará más difícil la contratación laboral formal, ya que desconoce que en Colombia los generadores de empleo acuden a diferentes tipologías contractuales de acuerdo con sus respectivas necesidades.

Para el caso de la mayoría de las Instituciones de Educación Superior, los docentes y algunos colaboradores del personal administrativo son actualmente contratados mediante contratos laborales a término fijo (Jornada completa-medio tiempo-hora cátedra), por ocasión a la duración del periodo académico la cual es semestral, con espacios entre un semestre y otro. Lo anterior, se sustenta en la necesidad del servicio la cual depende de la demanda de estudiantes y a los cambios que las IES realizan en el mejoramiento de sus programas académicos. Es así, que el volumen de los profesores de cátedra en las IES es significativamente mayor a los profesores

de planta. Por lo anterior, surge la inquietud si se puede considerar temporal que el contrato sea por la duración de un periodo académico.

De no ser así, contratar al personal docente y administrativo mediante la modalidad de contratos a término indefinido, resultaría generar un alto impacto en el gasto de las instituciones de educación superior, que finalmente tendría que verse reflejado en los derechos pecuniarios de las matrículas financieras de los estudiantes, y podría traer como resultado un desequilibrio económico y financiero de las instituciones comprometiendo su sostenibilidad en el largo plazo. Es de resaltar que los docentes catedráticos no son profesores de planta, por lo tanto, su labor como educador no es permanente y sus horas de labor son menores a la de los docentes de tiempo completo.

Adicionalmente, genera preocupación la forma de contratación de las personas que realizan programas de extensión, proyectos y demás actividades que no son propiamente de docencia, actualmente son actividades liberales que se prestan mediante contratos de prestación de servicios, por lo que si esta modalidad de contratación desaparece implicarían unos sobrecostos en las IES poco sostenibles.

Por otra parte, la reforma se ha ocupado de incluir algunas modificaciones sobre la figura de las empresas de servicios temporales (EST), para reducirlas a la realización de actividades accidentales, ocasionales y transitorias, para buscar equiparar totalmente las condiciones de trabajo y los derechos salariales y prestaciones de los trabajadores en misión, a los de los trabajadores de la empresa usuaria. Esto, al igual que en el caso de los contratistas independientes, genera unas cargas económicas bastante elevadas para la empresa usuaria, pues si opta por acudir a trabajadores en misión, además de verse obligada a cubrir los costos laborales de estos, deberá asumir el porcentaje de administración de personal que tradicionalmente corresponde a los honorarios de las EST.

Distintas empresas del sector privado, incluidas las IES, contratan con empresas para satisfacer necesidades diferentes a las de su objeto social, pero que son de carácter permanente como lo es el servicio de aseo; y vigilancia. Bajo esta disposición nos surge la inquietud si es posible que las IES celebren contratos comerciales para servicios permanentes que no estén relacionados con el objeto social como lo es la prestación del servicio de educación superior.

Si bien es razonable concluir que con estas modificaciones lo que está buscando el Gobierno Nacional, es corregir el abuso que se puede dar de la tercerización como mecanismo para reducir costos vulnerando derechos de los trabajadores, y llevar a que todas las vinculaciones sean de naturaleza laboral, no debe perderse de vista que nuestra realidad económica permite considerar que esta medida impactará la generación de empleo y el crecimiento económico, de manera negativa.

Esta nueva regulación del Gobierno limita la libertad de los trabajadores y empleadores del sector educativo poniendo en vulnerabilidad a los mismos estudiantes, afectando la creación de los empleos y el mantenimiento de estos y en consecuencia a la coordinación económica y equilibrio social, el cual es objeto del Código Sustantivo del Trabajo.

b) Jornada laboral

La reforma laboral contempla la posibilidad de volver a contemplar el trabajo diurno entre las 6:00 a.m y las 6:00 p.m afectando en gran manera, al sector educativo, especialmente a las instituciones de educación superior, porque actualmente la norma establece que el recargo nocturno comienza a partir de las 9:00 p.m, dándole, por lo menos, 3 horas a las IES para impartir sus clases sin generar recargo alguno. Ahora bien, con la implementación del nuevo texto normativo, esa oportunidad que tienen las IES de impartir clases desde las 6:00 p.m hasta las 9:00 p.m, con un horario diurno desaparecía y se convertirían en horas nocturnas. Como consecuencia, el costo de operación de las instituciones aumentaría en proporción a lo que aumente el valor del recargo de hora nocturna.

Esta reforma aumentaría los costos de operación, que necesariamente habría que trasladar a los estudiantes que se matriculan en los programas nocturnos que en la mayoría de los casos son estudiantes que trabajan en el día para poder pagar sus estudios de pregrado en la noche.

c) Indemnizaciones, permisos y licencias

De otra parte, con relación a las indemnizaciones de 45 días de salario, por despido injustificado, así como las licencias que debe otorgar los empleadores a los trabajadores para asistir a citas médicas y el aumento de la licencia de paternidad de manera progresiva hasta llegar a 12 semanas para el año 2025, son aspectos que incrementaría los costos operacionales de las Instituciones y desincentivaría la generación de empleo.

d) Contrato de aprendizaje

La propuesta que implica que el contrato de aprendizaje sea un contrato de trabajo especial regido por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, trae como consecuencia la ampliación de la nómina de empleados con estudiantes en formación con los respectivos costos en salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social y parafiscales. Así mismo, el estudiante en calidad de trabajador podría ser merecedor de las estabilidades reforzadas que desarrollan la ley y la

jurisprudencia, lo que traería como consecuencia que las instituciones no puedan finalizar el contrato, aun cuando los procesos académicos hayan finalizado.

De ser aprobado el proyecto de ley en este punto, podría terminar implicando que las instituciones eviten vincular aprendices y busquen monetizar su cuota de aprendizaje, con el consecuente perjuicio para los estudiantes consistente en la dificultad para encontrar un lugar donde poder adelantar su proceso formativo – práctico.

Por otro lado, elevar el contrato de aprendizaje a un contrato laboral, desnaturaliza la etapa formativa del estudiante sin experiencia que se está capacitando para la vida laboral y es muy distinto a contratar a un trabajador experimentado. El proyecto de ley desconoce que, la naturaleza del contrato de aprendizaje como vinculación especial, diferente a la naturaleza laboral, se encuentra sustentada en su objeto, es decir, la necesidad de que estudiantes adquieran una formación. En efecto, el contrato de aprendizaje es sólo un medio para adquirir formación profesional metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación, lo que difiere del objeto que tiene un contrato de trabajo.

De esta manera, las obligaciones del contrato de aprendizaje son sustancialmente diferentes a las del contrato de trabajo, pues el aprendiz sólo tiene como obligación adquirir conocimiento dentro del marco de su formación en una ocupación, así como la empresa se encuentra limitada a enseñarle metódicamente un oficio. Por el contrario, en el contrato laboral existe una verdadera prestación de servicio y no por una formación sino a cambio de una remuneración. Así las cosas, equiparar el contrato de aprendizaje a uno laboral implica sin duda una desnaturalización de la figura.

e) Reajuste salarial

Con relación al reajuste salarial, el texto de la reforma contempla que todo trabajador que devengue hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes tendrá derecho a un reajuste salarial en un porcentaje por lo menos igual al del IPC causado al 31 de diciembre del año anterior, el cual será aplicado retroactivamente al primero de enero de cada año.

Este punto, causaría un gran impacto en las instituciones, teniendo en cuenta que el reajuste salarial es el ingreso base para liquidar prestaciones sociales y realizar los aportes al sistema de seguridad social. Por ejemplo, si se tiene en cuenta el incremento del IPC del año 2022, del 13.12%, esto es una muestra del desequilibrio que podría traer para las instituciones.

De otra parte, es importante tener presente que las tarifas del sector de educación se regulan con el IPC al cierre del mes de octubre. Sin embargo, la reforma propone

un incremento salarial del IPC al 31 de diciembre, esto generaría desequilibrios en la estructura financiera de las instituciones. En consecuencia, esta disposición sería demasiado onerosa, la carga del incremento se agravaría con la aplicación retroactiva al año transcurrido, por lo tanto esta medida es sencillamente, excesivo para las IES.

En consecuencia, sugerimos tener en cuenta estas consideraciones que sintetizan el sector de la educación superior.

Es importante insistir en el carácter de servicio público de la educación superior y en la necesidad de mirar de manera integral todos los elementos que facilitan su prestación y, que se traducen en posibilidades de acceso para todas y todos los jóvenes colombianos. Hoy esta cobertura está por fuera de los niveles de referencia (80% para los países de la OCDE) y cada acción que modifique la estructura de costos de la IES tendrá una repercusión sobre esas necesidades de acceso que requieren los jóvenes y de oferta sostenible por parte de las Instituciones.

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'JGH', with a horizontal line extending to the right.

JUAN GUILLERMO HOYOS ARISTIZÁBAL
Secretario General