



Bogotá, 17 de abril de 2023

Señores

Dr. Gustavo Petro Urrego – Presidente de la República de Colombia
Dra. Gloria Inés Ramírez Ríos - Ministra del Trabajo
Dr. Edwin Palma Egea – Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección
Dr. Iván Daniel Jaramillo Jassir – Viceministro de Empleo y Pensiones
Honorables Senadores de la Comisión Séptima
Honorables Representantes a la Cámara de la Comisión Séptima
Ciudad

9176

Ref. Ejercicio académico sobre articulado para la construcción de una Reforma Laboral

Respetados(as),

El trabajo y el empleo, como instituciones sociales, se han consolidado como uno de los fundamentos de las relaciones sociales contemporáneas, definitorias de la misma dignidad humana, y necesarias en cuanto determinadores de la identidad personal, de la dinámica económica y de la reivindicación de necesidades e intereses sociales y culturales.

Por eso, celebramos particularmente el hecho de que este Gobierno Nacional, liderado por el Ministerio del Trabajo y atendiendo el llamado de la sociedad civil expresado en la voz del presidente de la República, se haya preocupado por estos asuntos y los haya puesto en el centro de la discusión pública. Desde hace tiempo, Colombia ha demandado hacer una revisión integral de la normatividad laboral y cumplir con el compromiso previsto en nuestra Constitución Política de 1991 referente al estatuto del trabajo. Consideramos que es un hito histórico que se haya propuesto una reforma laboral y se le dé la importancia que se le da hoy. Más aún, debemos destacar el talante democrático que se le ha impreso a esta iniciativa, convocando a una construcción amplia y diversa que, en palabras del señor presidente Gustavo Petro, ha sido denominada como "El Gran Diálogo Social para Cambiar a Colombia".

En atención a esta circunstancia histórica y a la invitación del señor presidente a este Gran Diálogo Social, como personas de academia y javerianos, queremos ponernos al servicio de este noble proyecto. En el marco de ello, desde el Observatorio Laboral y el Observatorio Fiscal de la Pontificia Universidad Javeriana, hemos considerado la importancia de la participación de los centros de pensamiento y de la comunidad académica en la construcción de la legislación laboral, del trabajo y del empleo.

Por lo anterior, con el propósito de enriquecer la conversación y contribuir a la construcción de una sociedad más justa, garante de derechos y basada en realidades y contextos, queremos presentar el documento que acompaña la presente, el cual es fruto de un intenso proceso investigativo y



Al Contestar cite Radicado: 20231000370001535
Folios: 4 Fecha: 2023-04-18 11:37
Anexos: 1 FOLIOS PAPEL
Remitente: OBSERVATORIO LABORAL
Destinatario: COMISIÓN SÉPTIMA





académico. Hemos partido de realizar un riguroso estudio del mercado de trabajo en Colombia, con enfoque especial en la informalidad, en la inclusión laboral, en la actualización normativa requerida y en la caracterización y situación de los generadores de empleo en el país. Para lograr un abordaje más integral y preciso, hemos elaborado esta respetuosa propuesta desde una perspectiva interdisciplinaria que incluye las ciencias económicas y jurídicas. También hemos buscado tener presentes los pronunciamientos de las honorables altas cortes de nuestra rama judicial y las recomendaciones y estudios de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

No se trata de un proyecto radicalmente distinto al del Gobierno nacional, por el contrario, hemos trabajado con el ánimo de fortalecer el contenido y el alcance del Proyecto de Ley 367C de Reforma Laboral radicado por el Gobierno Nacional el pasado 16 de marzo. Consideramos que nuestros aportes pueden contribuir a lograr los propósitos de la reforma laboral y a construir consensos entre la diversidad de actores.

Nos inspira aportar en el propósito de que la reforma laboral consolide toda la estructura de empleo formal en el país y se reconozca el mundo del trabajo en todas sus modalidades, como lo invita a hacer el artículo 25 de nuestra Constitución Política.

Nuestro diagnóstico del mercado laboral ha sido desarrollado con fuentes públicas y oficiales. Tomando los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares para todo el 2022, hemos llegado a las siguientes principales conclusiones:

- i. El país ha venido creciendo en su tasa de informalidad desde la pandemia.
- ii. Hoy, los informales son la mayoría de los trabajadores y los más vulnerables. En efecto, los trabajadores informales se concentran en el campo colombiano, en las mujeres del servicio doméstico, en el rebusque diario en el comercio, entre otros sectores. Es decir, no sólo son los que ejercen su trabajo sin protección frente a riesgos laborales como accidentes, enfermedades, invalidez y sin expectativas legítimas de una pensión, sino que además son personas que reúnen otras condiciones que los hacen aún más vulnerables.
- iii. Los informales son además los trabajadores con menores ingresos entre todos. El promedio de sus ingresos en la mayoría de los sectores se encuentra por debajo del salario mínimo legal mensual vigente y en muchos casos son la mitad de los salarios percibidos por los formales.
- iv. Las microempresas (empleadores de 1 a 5 trabajadores) son el mayor empleador del país, abarcando, por ejemplo, casi el 60% de los empleos de los trabajadores entre los 35 años y 59 años, para los hombres, y 54 años para las mujeres. Sumado a ello, son los mayores empleadores de jóvenes de 15 a 25 años, de pre-pensionados y de adultos mayores. Esto es, son los mayores empleadores del país y los de los trabajadores más vulnerables.
- v. La tasa de desempleo es muy alta, llegando al 8.9% para hombres y 14.2% para mujeres.
- vi. Los sectores económicos que mayormente dan trabajo a los colombianos son el comercio y el turismo, la agricultura, pesca y ganadería y los servicios administrativos. Sectores con una alta sensibilidad al incremento de costos debido a la volatilidad y características propias de sus sectores económicos, como, por ejemplo, la afectación que genera los cambios climáticos en el mundo rural y en el turismo, los cambios que

representa la volatilidad de divisas internacionales en los costos de materias o productos importados, entre otros.

El que la informalidad sea tan alta, muestra que la exigencia de que todas las formas de empleo se midan con el contrato laboral es una barrera bastante alta (y costosa) para la mayoría de la sociedad. Costosa porque quizá cotizar a seguridad social, pagar parafiscales y prestaciones sociales es muy complejo para muchos de nuestros habitantes. Entonces, a nivel Colombia, se escoge la informalidad como la forma de relacionamiento laboral en más del 50% de los casos: quizás la única posible, en las actuales condiciones, para la mayoría de nuestros micro y pequeños empresarios.

Basándonos en este contexto, proponemos robustecer el proyecto de reforma laboral del Gobierno integrando alternativas que invitan a generar nuevos consensos en materia de la definición de trabajo y el reconocimiento de modalidades de trabajo más allá del contrato de trabajo dependiente, especialmente en personas más vulnerables como vendedores ambulantes, trabajadoras sexuales, cotereros, braceros, entre otros. A su vez, el proyecto parte de la base ya dispuesta por el Gobierno Nacional enfocada en la mejora de las garantías laborales, entendiendo el mundo de las micro y pequeñas empresas que generan más del 80% del empleo en el país. Al respecto, proponemos formas que reduzcan los costos administrativos sin afectar el monto ni la prestación social como tal que deben asumir los empleadores para el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales y remuneración de recargos, permitiendo mensualizar pagos, realizar proyecciones que simplifiquen los esfuerzos de las áreas de nómina, permitan prever costos e integrarlos en el flujo diario de sus proyecciones económicas. Una de las causas de la informalidad puede estar en la dificultad y los costos administrativos y de trámites propios de la formalización.

En cuanto a los trabajadores que desarrollan actividades que les representan ingresos mensuales inferiores al salario mínimo legal mensual vigente, proponemos se les facilite la cotización en proporción a sus ingresos y no necesariamente bajo unidades de medida como días, que no siempre atienden o responden a las dinámicas laborales. Así las cosas, cada trabajador, con independencia de su forma de trabajo, podrá tener protección social en salud, pensiones y riesgos laborales facilitando su acceso y contribución en proporción a sus ingresos.

Proponemos mecanismos de mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores formales como el incremento de los recargos dominicales y la reducción de la jornada diurna de una manera progresiva atendiendo a la realidad económica del país. Creemos que este mejoramiento de condiciones laborales debe lograrse e incentivarse a continuar esa senda en la medida en que las condiciones de productividad, formalidad y desempleo mejoren. Esto es, buscando un equilibrio entre las cargas del empresariado y las de los trabajadores e impulsando una relación de mutuo beneficio.

Consideramos fundamental incentivar y generar normas que favorezcan la inclusión laboral de población de difícil empleabilidad, por lo que integramos propuestas de enfoques diferenciales de personas LGBTIQ+, mujeres, jóvenes, trabajadoras sexuales, entre otros.

En cuanto a la legislación colectiva, el documento propone alternativas dirigidas a fortalecer el ejercicio de los derechos sindicales, facilitar el relacionamiento entre los sujetos del conflicto



colectivo de trabajo, y redimensionar la relación sindical – empresarial como un escenario de encuentro creativo y de dialogo social eficaz. Al respecto, creemos que el mundo de las organizaciones sindicales debe poder ampliarse a los distintos sectores y tamaños de empresa y tomar en consideración sus diferencias, más aún, cuando nuestros mayores empleadores son las micro y pequeñas empresas.

Como personas preocupadas por el mundo del Trabajo y del Empleo, siempre celebraremos que el Estado en su conjunto se interese en la legislación laboral, concretamente en la consolidación de los elementos constitutivos del Trabajo Digno y Decente y, por lo mismo, consideramos necesario y oportuno participar en estas discusiones, con un enfoque académico, crítico, siempre propositivo y constructivo. Estamos ante la oportunidad de hacer un mejor Derecho del Trabajo y del Empleo, y este es uno de los aportes que hacemos desde nuestro estamento.

El texto del articulado propuesto se acompaña de la exposición de motivos, que no es otra cosa que la evidencia del ejercicio que desde la academia hemos realizado con todo juicio, cuidado, rigurosidad y sobre todo buscando cumplir nuestra misión como javerianos: servir de mejor manera al país.

Esperamos que este documento sirva de insumo y de base para el debate democrático que se lleva a cabo en el Congreso de la República. Así mismo, reiteramos nuestra completa disposición, para que, si lo consideran oportuno podamos tener un espacio en el que expongamos nuestros aportes y podamos contribuir a la construcción del acuerdo social para transformar al mundo del trabajo y el empleo que se está buscando.

Siempre atentos a sus comentarios, nos suscribimos.

Juliana Morad Acero

Iván Jiménez Uribe

Mauricio Salazar Sáenz

Carlos Adolfo Prieto Monroy

Diego Felipe Valdivieso Rueda

Daniel Alejandro López Morales

Fabio Alejandro Gómez Castaño

observatorio.laboral@javeriana.edu.co.

Abril de 2023

Reforma Laboral: Una aproximación desde la Academia

Un ejercicio académico
del Observatorio Laboral
y el Observatorio Fiscal de la
Pontificia Universidad Javeriana

Elaborado por:

Juliana Morad, Carlos Adolfo Prieto,
Diego Felipe Valdivieso Rueda, Daniel López,
Alejandro Gómez, Mauricio Salazar e Iván Jiménez



Observatorio fiscal
de la Pontificia Universidad Javeriana

| VIGILADA MINEDUCACIÓN |

Observatorio Laboral - Observatorio Fiscal

Esta publicación no es una propuesta oficial de la Universidad Javeriana ni la compromete.

Bogotá D.C. – Colombia 2023

Copyright © Pontificia Universidad Javeriana – Bogotá D.C.

Si necesita citar este documento, hágalo de la siguiente manera:

Observatorio Laboral.

Observatorio Fiscal de la Pontificia Universidad Javeriana. (2023).

Reforma Laboral: Una aproximación desde la Academia

Recuperado de <https://www.ofiscal.org/publicaciones>

Autores

Juliana Morad Acero

Filósofa y Abogada de Pontificia Universidad Javeriana. Cuenta con dos especializaciones: una en Derecho Laboral y otra en Derecho de la Seguridad Social de la misma casa de estudios. Magister en Políticas Públicas de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes y doctoranda en Economía de la Universidad Javeriana. Ha liderado diversos proyectos de investigación para la OIT, el Consejo de la Industria Sueca y USDOL y para diversas entidades nacionales de la Seguridad Social. Autora y coautora de diferentes libros y artículos nacionales e internacionales. Sus temas de investigación han sido sobre trabajo y protección social para grupos expuestos a vulnerabilidades múltiples como: vendedores ambulantes, artistas, migrantes, población LGTBIQ+ y trabajadores portuarios; género, mecanismos alternativos de solución de conflictos y sobre el Sistema Integral de Seguridad Social. Codirectora del Observatorio Laboral y Directora del Departamento de Derecho Laboral de la Universidad Javeriana.

Mauricio Salazar Sáenz

Profesor de planta e investigador en el Observatorio Fiscal en la Pontificia Universidad Javeriana. Ph.D. en Economía de University of North Carolina at Chapel Hill. Master y Economista de la Pontificia Universidad Javeriana. Ha trabajado en Banco de la República, PNUD y BID. También ha desarrollado consultorías para el BID y Banco Mundial. Sus temas de investigación han sido sobre mercados laborales de diferentes regiones, decisiones matrimoniales, uso del tiempo y efectos de la pandemia sobre variables laborales en América Latina. Ha presentado sus investigaciones en diversos lugares como bancos centrales, multilaterales y conferencias en diferentes países.

Iván Camilo Jiménez Uribe

Magister en Derecho Laboral, especialista en Seguros y Seguridad Social y especialista en Derecho Laboral. Profesor de planta en la Pontificia Universidad Ja-

veriana, Director del Semillero en Derecho Laboral y miembro del Observatorio Laboral de la misma universidad. Fundador de Ale Consultoría con Propósito, un emprendimiento enfocado en la generación de buenas prácticas en materia legal en emprendimientos y MiPyMes, así como acompañamiento de trámites y requerimientos pensionales y asesoría y acciones judiciales pro bono en beneficio de personas de escasos recursos.

Carlos Prieto Monroy

Abogado Javeriano, Especialista en Derecho Laboral. Magister en Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Litigante y consultor en asuntos de Derecho Laboral y de Seguridad Social. Profesor Universitario. ExAsesor Jurídico del Viceministerio de Empleo y Pensiones del Ministerio del Trabajo. Miembro y Director de Responsabilidad Social del Instituto Colombiano de Derecho Procesal, del Observatorio Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana y del Colegio de Abogados del Trabajo.

Daniel López Morales

Abogado y egresado de filosofía de la Pontificia Universidad Javeriana, especialista en Derecho Administrativo de la Universidad Externado de Colombia. Profesor en pregrado y postgrado en derecho de varias universidades, entre ellas, la Pontificia Universidad Javeriana y la Universidad Sergio Arboleda. Ha sido investigador en el Centro Internacional de Toledo para la Paz - CITpax en asuntos de políticas públicas y conflictos en territorios de Colombia. Integrante del Observatorio Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana. Ha realizado investigaciones y publicaciones sobre el Sistema de Salud y de Riesgos Laborales Colombiano y sus necesidades de ser reformado. Así mismo, ha sido investigador de las condiciones laborales de los trabajadores de las zonas portuarias de Colombia. Ha realizado estudios y consultoría con la Organización Internacional del Trabajo OIT.

Diego Valdivieso Rueda

Abogado y especialista en Derecho Laboral de la Universidad Javeriana, Magister en Derecho con énfasis en Derecho del Trabajo de la Universidad de los Andes. Alumni del programa de Desarrollo Directivo – PDD del INALDE Business School de la Universidad de la Sabana. Profesor investigador del Observatorio Laboral de la Universidad Javeriana. Ha sido docente por más de 15 años. Actualmente Titular de la cátedra de “Derecho Laboral Individual” de la carrera de Derecho y de la cátedra de “Modelos Productivos” de la Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social, ambas de la facultad de ciencias jurídicas de la Universidad Javeriana. Igualmente es profesor de la Especialización de Derecho y Empresa en la universidad de la Sabana y en la Universidad de los Andes. Se desempeñó como docente en las clases de relaciones laborales, protección social y procesos laborales en la universidad de Los Andes.

Fabio Alejandro Gómez Castaño

Abogado de la Pontificia Universidad Javeriana, especialista en derecho laboral y egresado de la Maestría en Derecho Económico de la misma universidad, Árbitro de la lista la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Profesor universitario en la Maestría de Derecho Laboral de la Universidad Javeriana, ha sido Profesor en la Universidad Sergio Arboleda en cursos sobre Protección Social, Perdida de Capacidad Laboral y actores del Sistema del Seguridad Social, ha participado en la revisión y verificación de procesos administrativos del Ministerio de Trabajo para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha realizado investigaciones frente a los retos del Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales y es coautor del libro Orientaciones para la Defensa del Régimen de Prima Media para Colpensiones.

"Hay que buscar en las capas sociales a todos los que de verás no sean libres e iguales, a los inferiores por culpa de la defectuosa organización social."

Rafael Uribe Uribe

El articulado que a continuación se presenta tiene como objetivo abordar las necesidades de los actores del mercado laboral colombiano, tomando como punto de partida la propuesta presentada por el Gobierno Nacional y complementándola con preceptos adicionales basados en investigaciones y cuestionamientos realizados por el Observatorio Laboral y el Observatorio Fiscal de la Pontificia Universidad Javeriana. Además, se han considerado las perspectivas de distintos actores como gremios, sindicatos, empresas de distintos tamaños y trabajadores y trabajadoras de diversas actividades, tanto sindicalizados como no sindicalizados.

En este sentido, nuestra propuesta busca ofrecer alternativas viables que contribuyan a alcanzar los consensos necesarios para avanzar en la reforma laboral que nuestro país necesita en este momento. Se busca garantizar la protección social del trabajo en términos amplios, con el objetivo de mejorar el mercado laboral colombiano.

Este trabajo ha sido elaborado también tomando en cuenta diversos estudios e investigaciones, entre los cuales destaca el análisis realizado por el Semillero de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana y el Colegio de Abogados del Trabajo. Este estudio tuvo como objetivo identificar las normas inoperantes del actual Código Sustantivo del Trabajo, y ha servido como base para el análisis de derogatorias y disposiciones finales incluidas en el proyecto de ley que se propone. La información obtenida a través de este estudio ha sido de gran relevancia para el diseño de un marco legal más actualizado y efectivo en materia laboral.¹

¹ Especial agradecimiento a los miembros del colegio de abogados del trabajo que analizaron y recogieron aquellas normas inoperantes del Código Sustantivo del trabajo en el proyecto denominado "normas inútiles": Isabella Gandini María Lucía Laserna, Luisa Vargas, Norma Alejandra Porras y Camilo Cuervo y a los estudiantes del semillero de derecho laboral y de la seguridad social de la pontificia Universidad Javeriana: Geraldine Pardo Duque, Daniella Marcela Lopez Sanin, Germán Andrés Gómez Jordán y Santiago Bernal Moreno. A Laura Agudelo estudiante de maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Javeriana.

En aras de una mayor claridad y comprensión, este articulado utiliza principalmente el género femenino y masculino en su redacción. No obstante, es importante destacar que se trata de una propuesta que busca garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, independientemente de su identidad de género. Por lo tanto, cada uno de los artículos presentados en esta propuesta se aplica a todas las personas, incluyendo a aquellas que se identifican como LGTBIQ+, no binarias, de género fluido, trans y cualquier otra identidad de género existente.

Es importante aclarar que esta propuesta de reforma laboral es el resultado de un ejercicio académico realizado por varios docentes e investigadores.

Índice

Exposición de motivos	10
Proyecto de ley para la generación de empleo formal y la garantía y protección de todas las formas de trabajo	61

Exposición de motivos

Exposición de motivos

La situación laboral en nuestro país ha sido una preocupación constante para la academia, especialmente en términos de protección social y derechos laborales. Es por ello que se ha propuesto una reforma laboral y de protección social que permita adaptarse a las dinámicas propias del mercado laboral y brindar una mayor protección a los trabajadores. Además de reconocer la necesidad de una reforma laboral y de protección social, es importante destacar que se reconocen los avances que ha logrado la reforma presentada por el gobierno en términos de necesidades laborales del país. Sin embargo, desde la academia se considera que aún hay aspectos que deben ser ajustados para adaptarse mejor a las particularidades del mercado laboral colombiano. **Es por ello que este proyecto busca enriquecer el diálogo en el Congreso de la República y nutrir los debates que allí se surtan con elementos y estudios que puedan aportar a la construcción de una reforma más completa y adecuada.**

Es importante aclarar que esta propuesta de reforma laboral es el resultado de un ejercicio académico realizado por varios docentes e investigadores. Sin embargo, cabe resaltar que esta iniciativa no representa la posición oficial de la Pontificia Universidad Javeriana, ni compromete a dicha institución.

1. Justificación y conveniencia del proyecto de ley

El mundo actual ha sido testigo de las profundas transformaciones en los mercados de trabajo, como producto de los cambios en los escenarios sociodemográficos, económicos y geopolíticos que generan preocupaciones y expectativas por el futuro del trabajo. Estas preocupaciones tienen rasgos diferenciados dependiendo del desarrollo económico y de las expectativas sobre el impacto de las principales tendencias mundiales. Según el Consejo Económico y Social de España, a nivel mundial se han detectado, al menos, cuatro grandes tendencias que pueden afectar el desenvolvimiento de los mercados laborales nacionales¹. En primer lugar, se encuentran las *transformaciones sociodemográficas* que permiten anticipar unas profundas asimetrías en las estructuras etarias de las poblaciones de distintas regiones del mundo que plantea impactos en los niveles de crecimiento y bienestar de un país y en el reto de crear puestos de trabajo suficientes y de calidad, de tal manera que puedan generar las condiciones necesarias para fundear sus sistemas de protección social, en especial de pensiones y salud.

La segunda tendencia mundial está estrechamente relacionada con la *aceleración de la globalización de la economía* que se refleja en la fortaleza de las cadenas globales de valor y de suministro, y la deslocalización y relocalización productiva entre las diferentes regiones económicas del mundo. En este contexto, el comportamiento de la generación de empleo en las economías nacionales está en estrecha interdependencia con la evolución de la economía y la política a nivel global.

En tercer lugar, se encuentra la tendencia asociada con el *proceso de cambio tecnológico*. Sin lugar a duda, la tecnología está avanzando aceleradamente en múltiples direcciones, influyendo en la forma de vivir de los seres humanos, generando al mismo tiempo el surgimiento de nuevas empresas y líneas de negocio, y a su vez, transformando la organización tradicional de la economía².

¹ Consejo Económico y Social de España (2008). El futuro del Trabajo. Madrid: Consejo Económico y Social –CES-. Colección Informes Número 03/2018. Disponible en: <http://www.ces.es/documents/10180/5461461/Inf0318.pdf>

² Fedesarrollo (2018). La economía digital y los retos para el mercado laboral (Editorial). En: Informe Mensual del Mercado Laboral. Bogotá: Fedesarrollo. Abril de 2017. Disponible en: https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3404/IML_Abril_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Al respecto, hay diversas interpretaciones sobre el impacto que la digitalización de la economía y la sociedad pueden tener en el mercado de trabajo. Por una parte, están quienes afirman que el uso creciente de la tecnología podría desencadenar episodios de destrucción masiva de puestos de trabajo. Por otra parte, están quienes argumentan que la revolución digital permitirá el surgimiento de nuevas ocupaciones que aún hoy no se encuentran identificadas y que podrían generarse en los diferentes sectores económicos que adopten adecuadamente las nuevas herramientas tecnológicas, o que simplemente, aprovechen para su crecimiento la fuerza de trabajo que se desplace de las actividades susceptibles de ser automatizadas. El reto entonces está en que el sector educativo y de formación respondan con pertinencia a las nuevas necesidades del sector productivo

Una cuarta tendencia a nivel mundial está relacionada con el surgimiento de los denominados empleos atípicos que no se rigen por las regulaciones laborales tradicionales y que tienen un impacto profundo en las condiciones de vida de los trabajadores que se vinculan a ellas. Según, Besusán³, *"(...) una de las preocupaciones en el mundo del trabajo en países desarrollados y en desarrollo es la expansión del empleo atípico (no estándar), concepto que incluye diversas modalidades pero que en conjunto difieren del empleo típico, caracterizado por ser de tiempo completo, permanente y desempeñarse regularmente bajo la dependencia de un empleador claramente identificado"* (Besusán, 2016:7).

³ Besusán, Graciela (2016). Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL-, diciembre de 2016. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/documentos/nuevas-tendencias-empleo-retos-opciones-regulaciones-politicas-mercado-trabajo>

⁴ OIT (2015). Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo (Ginebra, 16-19 de febrero de 2015). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_338262.pdf

No obstante, el empleo atípico no es un fenómeno nuevo, ni afecta por igual a todos los sectores de actividad económica, países y regiones y contempla, de acuerdo con la OIT⁴, el trabajo temporal, a tiempo parcial, relaciones multipartitas, empleo “encubierto” y empleo por “cuenta propia económicamente dependiente”. Uno de los principales retos de estas nuevas formas de empleo está relacionado con el aseguramiento de la cobertura de los sistemas de seguridad social y el pago de ingresos adecuados a los trabajadores.

Estos empleos atípicos están tomando auge a partir de la denominada *Economía de plataforma*, no siendo este el único caso. Sin embargo, los efectos en el mercado de trabajo se traducen en la introducción de complejidades en la naturaleza de los vínculos laborales y sociales, no contemplados por la normatividad, ampliando el margen para una mayor inestabilidad y desprotección laboral, así como una potencial caída de los ingresos de los trabajadores.

El auge del empleo atípico es evidente en muchos países industrializados. En los países en desarrollo, los trabajadores atípicos siempre han representado una proporción importante de la fuerza de trabajo, ya que muchos de ellos están empleados temporalmente en trabajos ocasionales, pero el empleo atípico también ha crecido en segmentos del mercado laboral antes asociados con empleos tradicionales. El aumento de las formas de empleo atípico a lo largo de las últimas décadas ha dado lugar a una mayor inseguridad del empleo y crea dificultades para las empresas, así como para el desempeño general de los mercados laborales, las economías y las sociedades.

Cada vez más, los trabajadores se vinculan a un empleo con esquemas de contratación diferentes a las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo. Por ejemplo, las empresas de la denominada *Gig economy* están generando empleos sin subordinación ni cargas laborales. Estas soluciones colaborativas están reemplazando la subordinación por nuevas formas de empleo que deben ser reguladas por el estado colombiano de tal manera que los trabajadores vinculados bajo estas formas de contratación cuenten con la debida protección de sus derechos laborales.

Una similar experiencia encontramos en sectores como el transporte específicamente taxistas, sector portuario, actores, vendedores ambulantes, entre otras, que están generando empleos sin subordinación ni cargas laborales ni protección social por la baja generación de ingresos. Estas formas de empleo deben ser reguladas por el Estado colombiano de tal manera que los trabajadores vinculados bajo estas modalidades o en una actuación libre e independiente del trabajo cuenten con la debida protección de sus derechos laborales y en materia de seguridad social.

La formalidad en el trabajo y las condiciones laborales adecuadas son aspectos fundamentales para el bienestar de los trabajadores y el desarrollo económico de un país. En este sentido, se hace necesario abordar una serie de interrogantes relevantes para establecer una normativa laboral justa y efectiva.

En este proyecto de Ley, nos proponemos analizar y responder a cuestiones cruciales como ¿Por qué es conveniente impulsar la formalidad sin atarla al contrato de trabajo? y ¿Por qué es importante flexibilizar los periodos y formas de pago de las prestaciones sociales en el contrato de trabajo?. Además, examinaremos la necesidad de establecer un salario mínimo legal diferencial, considerando los factores pertinentes.

Asimismo, consideraremos la relevancia de modificar de manera progresiva la jornada nocturna y el incremento del recargo dominical en un 85%. También, discutiremos la importancia de integrar medidas diferenciales para vendedores ambulantes, trabajadores de puertos, migrantes y personas LGBTIQ+. Se ha considerado también flexibilizar las cargas administrativas que representan ciertas formas de pago para permitir que las partes puedan tener libertad y autonomía en estas formas de pago e implementación de figuras como el teletrabajo, el trabajo remoto o el trabajo en casa, incluyendo todo lo anterior dentro del Código Sustantivo del Trabajo.

Mediante la exploración y resolución de estas cuestiones, esperamos lograr un marco normativo laboral justo y equitativo que promueva el bienestar y la justicia social en nuestro país.

1. Panorama del mercado laboral

En los últimos años la humanidad se ha enfrentado a una serie de desafíos sin precedentes. Durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022, el mundo ha sido afectado por una pandemia que ha cobrado la vida de millones de personas, ha generado una crisis sanitaria mundial y ha tenido un impacto económico significativo. Además, en paralelo, se ha desarrollado un conflicto bélico en Ucrania que ha generado tensiones geopolíticas importantes en la región. Estos acontecimientos han afectado los mercados globales y han tenido un impacto profundo en el mercado laboral de todos los países, incluido Colombia. Por lo tanto, es esencial abordar estos desafíos y tomar medidas adecuadas para proteger a los trabajadores y promover el bienestar económico en el país.

Por otro lado, el mercado laboral colombiano, como se verá más adelante, está conformado preponderantemente por pequeñas y medianas empresas (pymes). Las pymes son unidades económicas que tienen, por lo general, menos de 250 empleados. En muchos países, más del 90% de la totalidad de las empresas pueden considerarse pymes, y gran parte de éstas se sitúan en la categoría de microempresas, al operar con menos de diez empleados. A pesar del reducido tamaño de cada unidad por separado, las pymes tienen un impacto significativo en la economía global. Según los datos recopilados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la actividad de las microempresas y las pequeñas empresas (pymes), sumada a la de los trabajadores por cuenta propia, alcanza la asombrosa tasa de 70% del empleo mundial. Además, las empresas con menos de 100 empleados generan más del 50% de los nuevos puestos de trabajo en todo el mundo.

En este contexto, es importante destacar que las pymes no sólo crean empleo, sino que actúan también como motores del crecimiento económico y el desarrollo social. En la mayoría de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las pymes representan más del 50% del producto interior bruto (PIB), índice que alcanza hasta un 70% según algunas estimaciones mundiales. Tal contribución al PIB varía en función de los sectores, y es particularmente elevada en los servicios, sector en el que las pymes aportan como mínimo el 60% del PIB en prácticamente todos los países de la OCDE.

Además, las pymes tienen una mayor capacidad de contratar a personas pertenecientes a grupos con menos oportunidades de encontrar empleo, como los jóvenes, los trabajadores de edad y los trabajadores menos calificados. De hecho, en muchos países, las pymes tienden a contratar a una mayor proporción de mujeres que las grandes empresas. En este sentido, las pymes son esenciales para el futuro del trabajo, no sólo desde la óptica de la creación de empleo y el crecimiento económico, sino también como motores de la innovación y la competencia en los mercados⁵.

La mayoría de las pymes son también empresas informales, que proporcionan sustento al 60 por ciento de los trabajadores del mundo. Desafortunadamente, el empleo informal se suele caracterizar por bajos salarios, malas condiciones de trabajo y falta de seguridad social. La productividad de estas empresas también tiende a ser baja, y a menudo no pueden acceder a la financiación y los mercados, lo que refuerza su carácter informal. Al abrir vías hacia la formalidad y el crecimiento sostenido de la productividad, podemos generar más empleos de mayor calidad, mejorar los servicios públicos al ampliar la base impositiva y crear una cultura global de buena ciudadanía y cumplimiento de las leyes laborales.

Por lo tanto, resulta fundamental la promoción de políticas públicas que apoyen el desarrollo de las pymes, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados. Estas políticas pueden incluir medidas como el acceso a financiamiento, la simplificación de trámites y regulaciones, la promoción de la innovación, el fomento del emprendimiento y la capacitación de los trabajadores. Además, es importante fomentar la formalización de estas empresas, mediante la implementación de políticas que incentiven la creación de empleos formales y la formalización de las actividades económicas.

En este sentido, el sector público puede jugar un papel clave en la promoción de un entorno favorable para el desarrollo de las pymes, al establecer marcos legales y regulatorios adecuados,

⁵ OIT (2019). El Poder De lo Pequeño. Consultado el 11 de Abril de 2023: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/SMEs#big-picture>

al promover la educación y formación de los trabajadores, al ofrecer servicios de apoyo empresarial y al fomentar la colaboración entre empresas. Lo anterior, fortaleciendo las cadenas de valor, para generar tejidos coordinados y debidamente estructurados para crecer dentro de la libre competencia y la autonomía de cada una de las empresas.

Finalmente, de acuerdo con lo que ha señalado el informe de la Misión de Empleo 2020 y 2021, el mercado laboral en Colombia está obstaculizando el camino hacia una sociedad más próspera e inclusiva, lo que resalta la necesidad de reformas profundas en las regulaciones laborales. El objetivo es mejorar tanto el bienestar social como el crecimiento económico. Para lograr esto, propone una serie de cambios, entre ellos, la expansión de la protección social para todos los trabajadores, y la reducción de los obstáculos al empleo generados por las regulaciones laborales y la protección social.

El informe también sugiere un sistema de protección social universal financiado a través de impuestos para proporcionar beneficios iguales a todos los trabajadores, independientemente de su estatus laboral. Además, se discute la necesidad de mejorar la inspección y la justicia laboral, así como la educación y formación vocacional para aumentar la productividad y los salarios.

Aunque se destacan los desafíos conceptuales, fiscales y de comunicación que enfrenta la implementación de estas propuestas, en general, el informe propone una reforma integral de las regulaciones laborales y la protección social en Colombia. El objetivo final es crear un mercado laboral funcional y un sistema de protección social universal que contribuya a una sociedad más próspera e inclusiva en Colombia.

En síntesis, la pandemia y otros desafíos globales han afectado considerablemente el mercado laboral de Colombia, por lo que es vital tomar medidas adecuadas para proteger a los trabajadores y fomentar el bienestar económico del país. Es importante destacar que las pymes constituyen la mayoría del mercado laboral colombiano y ejercen un impacto relevante en la economía global, ya que no solo generan empleo, sino también impulsan el crecimiento económico y el desarrollo social. Sin embargo, el mercado laboral colombiano obstaculiza la prosperidad y la inclusión social, por lo que se requieren reformas profundas en las regulaciones laborales, como la expansión de la protección social, la reducción de obstáculos al empleo y la creación de un sistema de protección social universal.

2. Las problemáticas más importantes

La grave situación que ha impactado al mundo en los últimos años ha agudizado profundas asimetrías en Colombia, afectando con mayor severidad a los segmentos poblacionales más vulnerables. En particular, estas asimetrías se reflejan en el bajo acceso a los beneficios de la seguridad social integral, incluyendo salud, pensiones y riesgos laborales, así como en condiciones poco apropiadas de vinculación laboral, bajos ingresos e inestabilidad en los empleos obtenidos. La pandemia y el conflicto en Ucrania han exacerbado estas desigualdades y han dejado en evidencia la necesidad de promover medidas que protejan a los trabajadores y fomenten la igualdad en el acceso a las oportunidades laborales y a la seguridad social en Colombia.

Así, previo a proponer cualquier tipo de reforma laboral en Colombia, es necesario realizar un análisis riguroso de la situación actual y los problemas que se buscan solucionar. Una reforma laboral no puede ser vista simplemente como una serie de cambios en las leyes y regulaciones laborales, sino como un esfuerzo para mejorar las condiciones de trabajo, la calidad de vida de los trabajadores en el país en la medida en que la productividad se incremente.

En este sentido, desde los Observatorios Laboral y Fiscal de la Pontificia Universidad Javeriana, consideramos que es necesario identificar los desafíos específicos que enfrenta el mercado laboral colombiano, tales como la informalidad, la necesidad de mejorar las condiciones del empleo, la falta de protección social y la brecha de género en el acceso al trabajo y la remuneración. Sin embargo, además de abordar estos desafíos, una reforma laboral también debe buscar aumentar la productividad y el crecimiento económico del país.

Consideramos que cualquier reforma laboral en Colombia debe tener como uno de sus objetivos principales el aumento de la productividad y la competitividad del país, junto con la mejora de las condiciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores. Solo así podremos generar empleo de calidad, fomentar el crecimiento económico y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias en el largo plazo. Usando datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para 2022, un panorama o diagnóstico general del mercado laboral colombiano nos ha permitido identificar lo siguiente:

- En Colombia la mayoría de los empleadores y contratantes son microempresas con hasta 5 trabajadores. Seguido de las pequeñas empresas. Las grandes empresas no representan ni el 25% de los empleos presentes en el mercado laboral colombiano.
- Los microempresarios se caracterizan por brindar empleos informales, esto es, sin protección social en pensiones ni riesgos laborales.
- Aunque la informalidad es la regla general en los microempresarios, lo cierto es que está presente en todos los tamaños de empresas y se acentúa en trabajos de jóvenes y adultos mayores.
- El trabajo en el mundo rural es en su mayoría (80% o más) informal. Entre más pequeña sea la ciudad o el municipio la informalidad crece.
- Los sectores más informales son la agricultura y los servicios domésticos. Los más formales son el sector financiero y de servicios administrativos. En comercio y hoteles la informalidad llega hasta el 64% y en el sector transporte alcanza un 69% para los hombres.
- La mayoría de los colombianos trabajan en el sector agrícola, de comercio y de servicios administrativos.
- Colombia es un país de salarios promedio bajos con dificultad para asumir mayores costos laborales. Los salarios promedios más altos se reciben en las 5 ciudades más grandes del país.
- Las mujeres reciben los salarios promedios más bajos.
- En todas las microempresas, con excepción de las presentes en las 5 ciudades más grandes, el salario medio está por debajo del mínimo legal mensual vigente.

- En Colombia el promedio de los salarios que se reciben en la formalidad duplica el promedio de los que se reciben en la informalidad.
- El promedio de los salarios que se reciben en la informalidad no alcanza el salario mínimo mensual legal vigente, en todos los sectores económicos.
- En promedio los trabajadores informales perciben mensualmente menos de un salario mínimo, por lo que sus posibilidades de acceder a protección social en pensiones y riesgos laborales se reducen en la medida en que el acceso se limita a las cotizaciones por el salario mínimo legal mensual vigente.
- Los departamentos con menores salarios promedio en relación con el salario mínimo tienen una menor tasa de formalidad
- Las mujeres con mayores necesidades de actividades domésticas encuentran principalmente empleos informales

A continuación, presentamos los principales análisis que nos han permitido caracterizar el mercado laboral colombiano y formular las prioridades y características que consideramos debe tener una reforma laboral en Colombia en las actuales condiciones.

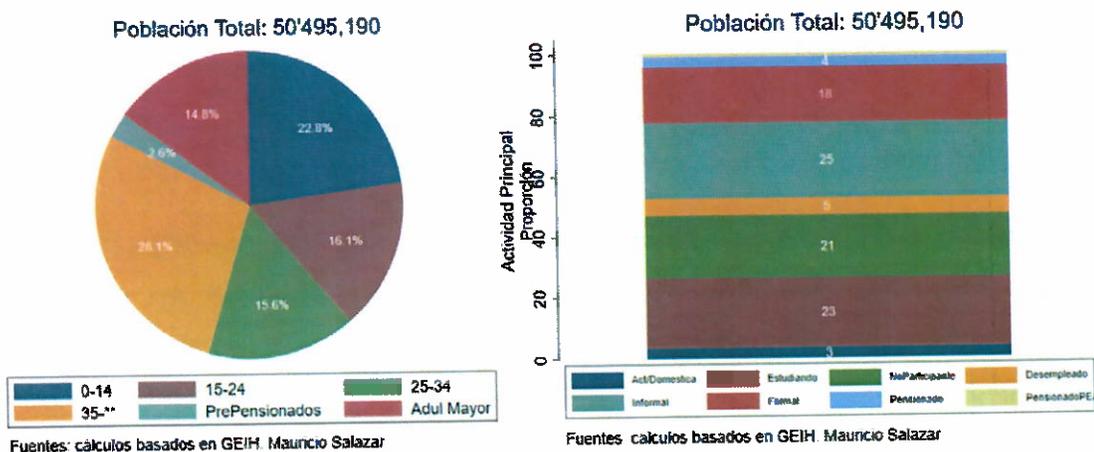
2.1. Quiénes son los empleadores del país

Pensando la sociedad sobre la cual se está pensando la reforma laboral, en 2022, Colombia contaba con 50 millones de personas. Entre adultos mayores y personas entre 0 y 14 años, Colombia tiene el 37% de su población. Esta población debería estar sustentada económicamente por los trabajadores del país (esto teniendo en cuenta que en la actualidad sólo el 28% de los adultos mayores están pensionados). A los adultos mayores la reforma laboral no debería afectarlos directamente y a los niños los afectará en el futuro. Entre los 15 y 24 años, el 16% de la población debería estar terminando su educación superior o están teniendo sus primeras experiencias laborales. El restante casi 46% están entre los 25 años y la edad de pensión.

De esta forma, lo que pase en el mercado laboral necesariamente va a afectar la posibilidad que las personas en edad de trabajar puedan generar recursos para ayudar solidariamente a las generaciones que requieren apoyo. Lograr un sólido mercado laboral va también a afectar los recursos disponibles para el sector salud y a la posibilidad que más colombianos gocen de una pensión en el futuro.

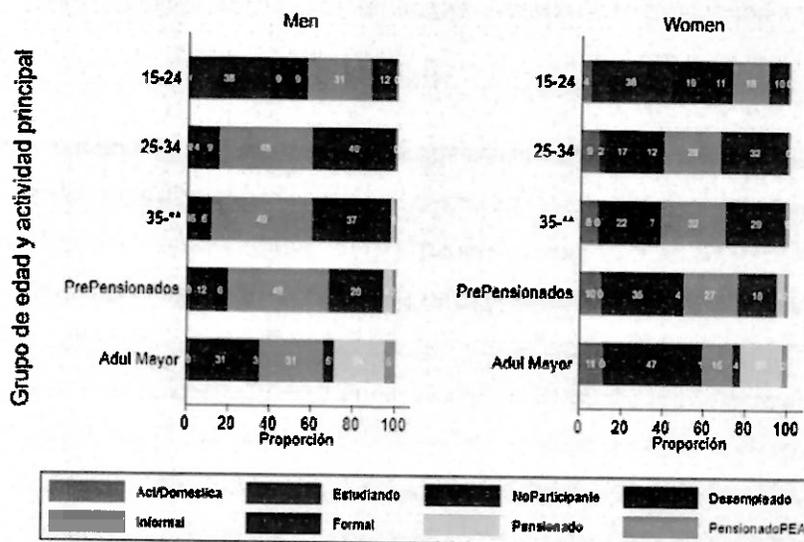
Para describir las principales actividades que los colombianos están realizando, presentamos estadísticas en términos de: actividad doméstica, estudiar, no participar, desempleo, empleado informal, empleado formal, pensionado y pensionado que aún está trabajando o busca empleo (pensionado PEA)¹. En este estudio, los formales son todos aquellos trabajadores que cotizan a pensión. Se puede evidenciar que la mayor cantidad de empleados son actualmente informales y que los trabajadores son menos del 44% de la población colombiana.

De esta forma, propiciar mejores condiciones laborales no sólo es un pacto por el trabajo digno, sino que es una condición para que como sociedad se le puedan brindar derechos a otros ciudadanos que, por diferentes razones demográficas y económicas, requieren de algún tipo de solidaridad.



^{**}la edad de pensión para mujeres es 57 años y para hombres 62 años. Por lo tanto, las edades en la que empieza la pre-pensión es 55 para mujeres y 60 para hombres.

En el resto del informe, nos centraremos en la población mayor a 15 años, pues sobre esta población podemos hacer caracterizaciones sobre el desempeño actual del mercado laboral colombiano. Por grupos de edades se observa que los estudiantes tiempo completo prácticamente desaparecen después de los 25 años. La proporción de empleados y empleadas es la máxima entre los 25 y antes de la edad de pre-pensión; sin embargo, el mayor empleador de Colombia es empleo informal: las mayores proporciones de actividades están concentradas en empleos informales. Pocos adultos mayores tienen pensión en Colombia, llegando al 29% en el caso de los hombres y 22% en el caso de las mujeres. A todas las edades, hay más mujeres que están no participando del mercado laboral por razones de actividades domésticas u otras.



Fuentes: cálculos basados en GEIH. Mauricio Salazar

Durante el informe, la información se presentará en varias dimensiones que, muestran las diferencias existentes. De esta forma, se tendrán diferencias de género, regionales, de tamaño de empresa y por sector económico.

Con respecto a las diferencias regionales, se presentarán 4 regiones: 5 ciudades principales (Bogotá A.M., Medellín A.M., Cali A.M., Cartagena y Barranquilla A.M.) 19 ciudades interme-

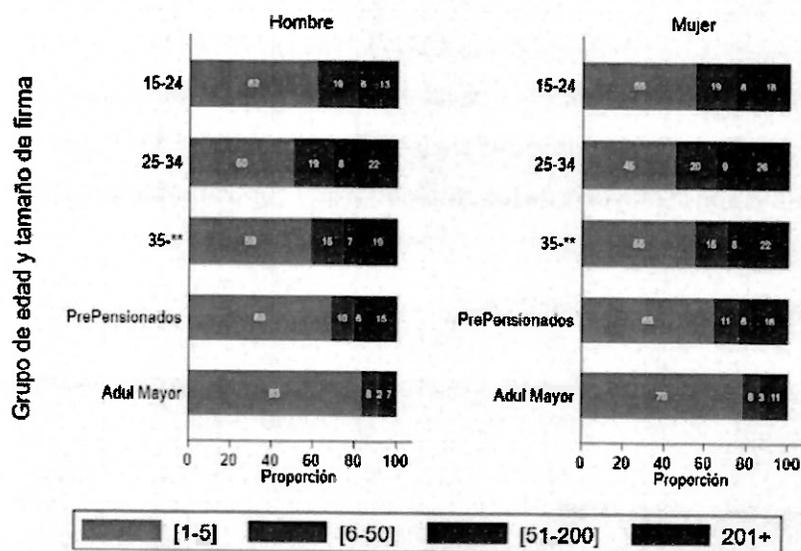
días (Bucaramanga A.M., Ibagué, Pereira A.M., Cúcuta A.M. y Villavicencio, Manizales A.M., Neiva, Santa Marta, Pasto, Valledupar, Montería, Popayán, Armenia, Tunja, Sincelejo, Riohacha, San Andrés, Florencia y Quibdó), Otras regiones urbanas y, por último, las zonas rurales.

Por tamaño de empresa se presentarán 4 grupos: empresas entre 1 y 5 empleados, entre 6 y 50, entre 51 y 200 y más de 200 empleados.

Por sector económico, se presentan los siguientes grupos: Agricultura, extractivo, manufactura, eléctrico-gas-agua, construcción, comercio y hoteles, transporte y comunicaciones, servicios financieros, servicios administrativos y de manejo de personal, servicios domésticos y otros servicios.

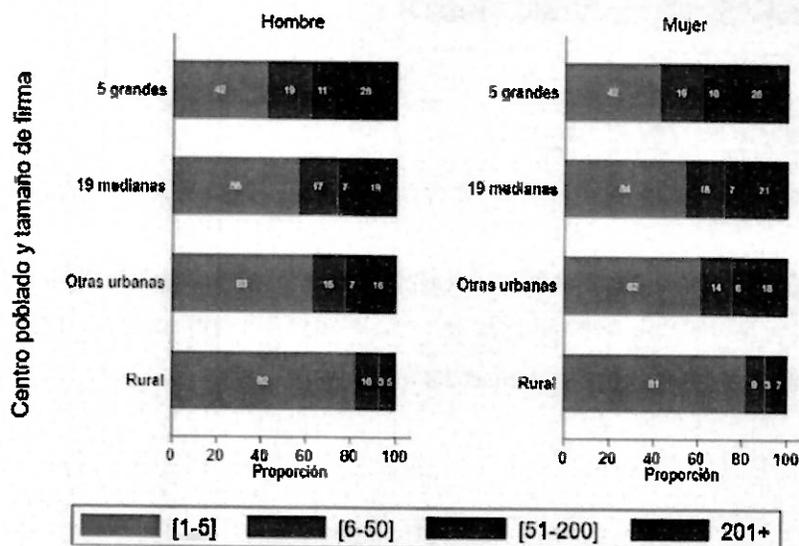
Hechas estas precisiones, **Colombia un país de microempresarios y pequeños empleadores con trabajos informales**. El tejido empresarial que soporta el empleo del país según cifras de febrero de 2023 en el Informe del Ministerio de Comercio Industria y Turismo refleja que en el país se tienen 1.809.330 empresas activas, de las cuáles apenas se reportan 4.821 grandes empresas, 13.203 medianas empresas, 56.890 pequeñas empresas y 1.734.416 micro empresas. Los contratos de trabajo, por supuesto, se concentran mayoritariamente en las medianas y grandes empresas. Ha existido además un llamado de la Organización Internacional del Trabajo desde Octubre de 2019 con su Informe el Poder de lo Pequeño, para proteger la cadena de valor. Es decir, crear tejidos empresariales, que estando coordinados y operando entre sí, puedan contribuir al crecimiento de las micro y pequeñas empresas y a su vez, garantizar empleos de calidad en los términos regulados por la legislación.

Con independencia de la edad, la mayoría de los trabajadores colombianos, dependientes e independientes, trabajan en microempresas con hasta 5 trabajadores. Las grandes empresas, no alcanzan siquiera a representar el 25% de los empleos del país, tal y como se evidencia a continuación:



Fuentes: cálculos basados en GEIH. Mauricio Salazar

Ahora bien, al revisar la distribución geográfica de las microempresas, encontramos que esta situación es general para toda Colombia, incluso en las grandes ciudades. En el trabajo rural, la microempresa no sólo es mayoría, sino que es el empleador o contratante de más del 80% de los trabajadores:

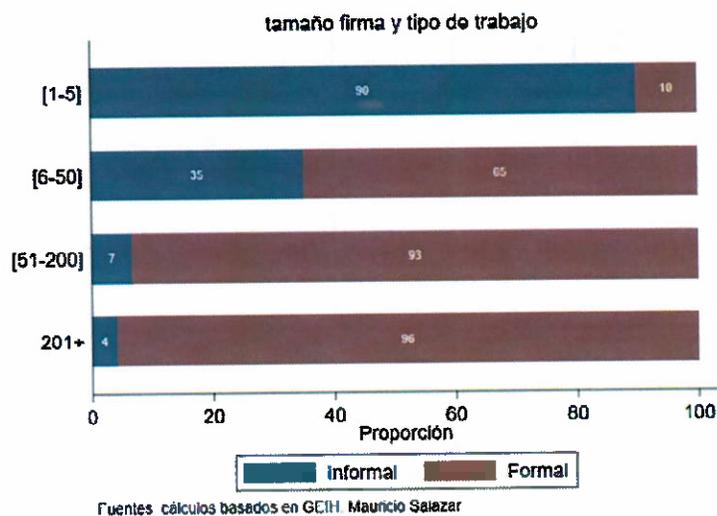


Fuentes: cálculos basados en GEIH. Mauricio Salazar

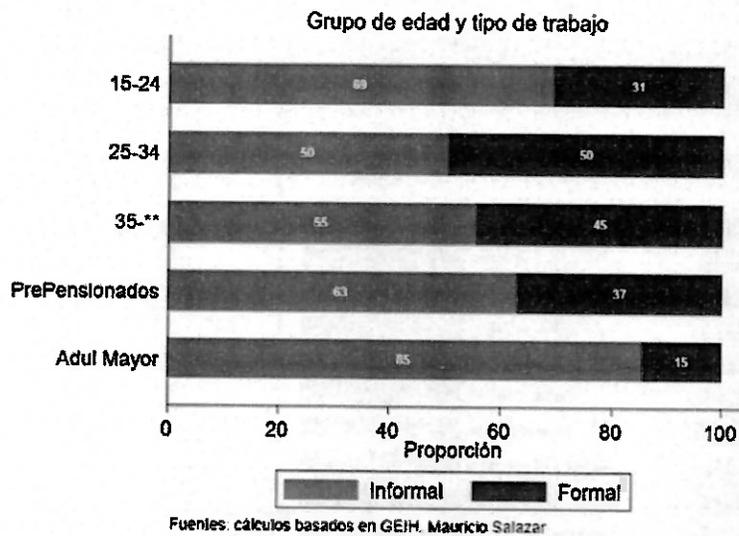
Esta realidad pone de presente una primera conclusión, la reforma laboral que requiere Colombia no puede ser pensada desde las condiciones de las grandes empresas. **Se requiere tomar regulaciones y medidas diferenciales proporcionales a las capacidades de las micro y pequeñas empresas, quienes son la mayoría de los empleadores y contratantes del país.**

2.2. Informalidad Laboral en Colombia

La mayoría de los empleos que generan las microempresas son informales, esto es, se hacen sin protección social en pensiones:

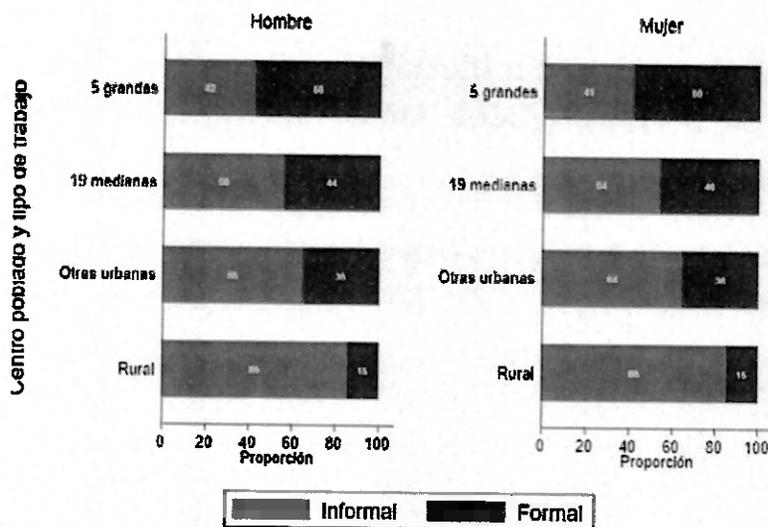


A pesar de que, a medida que crece una empresa la informalidad se reduce, al ver el mercado laboral colombiano en su conjunto y desagregado por rangos de edad, encontramos que la formalidad es la excepción, con independencia de la edad del trabajador:

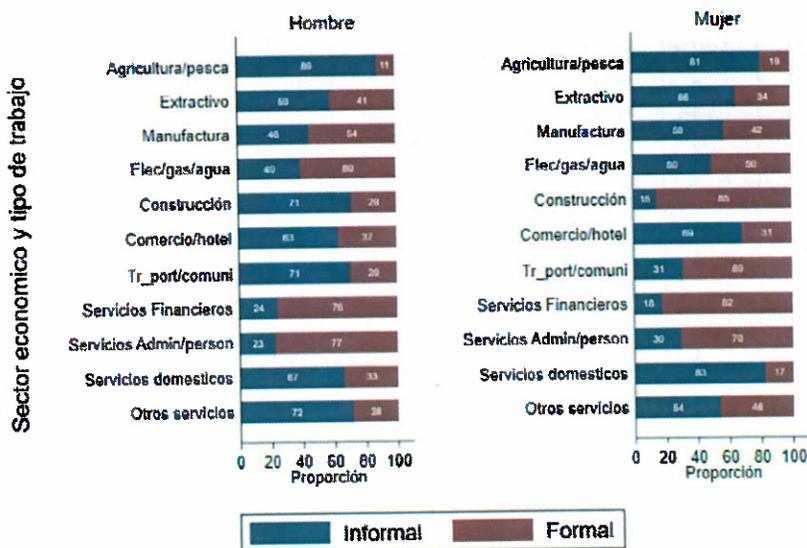


La informalidad además se torna cada vez mayor entre la población trabajadora más joven y los adultos mayores.

Al preguntarnos por la presencia de la formalidad en las ciudades versus el campo, encontramos que la formalidad se concentra en las ciudades más grandes y va descendiendo cuando pasamos a las 5 medianas, a las 19 ciudades restantes y finalmente a la ruralidad. En la ruralidad se acentúa la informalidad del país.



Al dar un vistazo a la presencia de informalidad en los distintos sectores económicos, encontramos que esta está presente protagónicamente en todos:

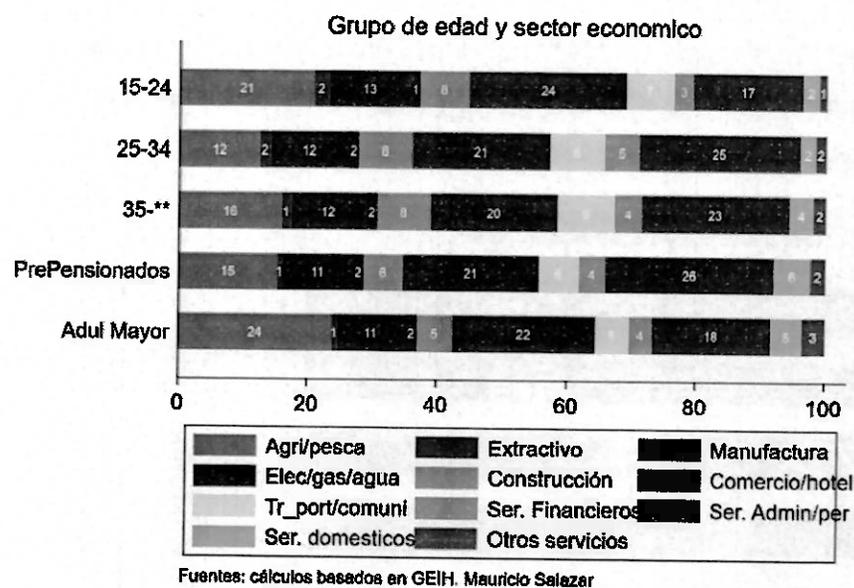


Fuentes: cálculos basados en GEIH Mauricio Salazar

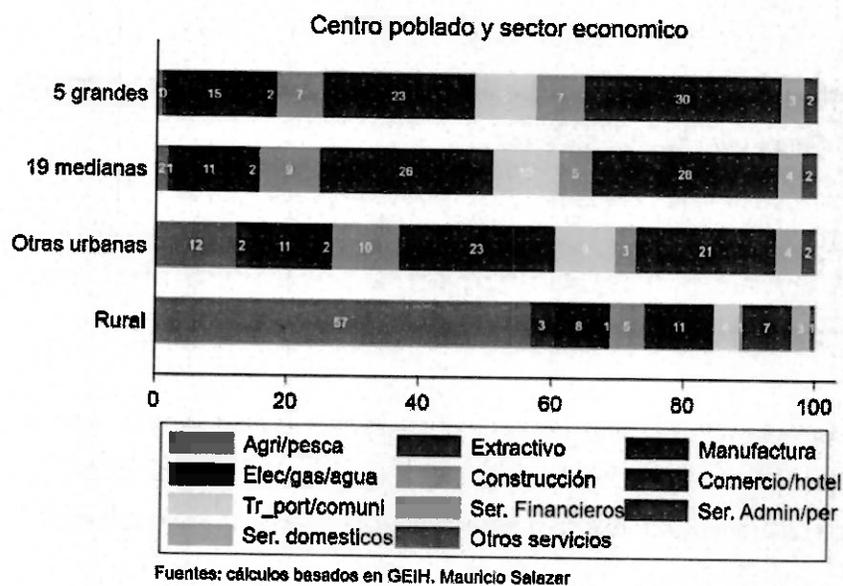
Adicionalmente, los sectores más informales son la agricultura y el servicio doméstico. Los más formales son los de los sectores financiero y de servicios administrativos. En comercio y hoteles la informalidad llega hasta el 64% y en el sector transporte alcanza un 69% para los hombres.

2.3. ¿Qué sectores económicos generan más trabajo en Colombia?: Colombia un país agrícola, de comercio y servicios administrativos

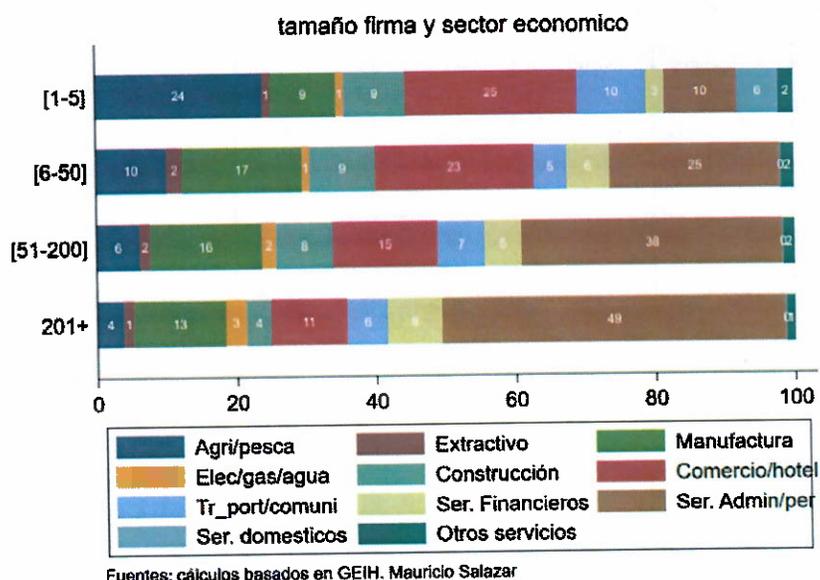
Con independencia de la edad, la mayoría de los colombianos trabajan en el sector agrícola, de comercio y de servicios administrativos:



Al revisar la distribución geográfica de los sectores que generan empleo en Colombia, encontramos que, salvo en la ruralidad donde prima el trabajo agrícola, en el resto del país prima el trabajo en comercio y hoteles y en el sector administrativo:



Por tamaño de empresa identificamos que las de mayor número de trabajadores se dedican mayormente a actividades de servicios administrativos. Los microempresarios de hasta 5 trabajadores se concentran en actividades agrícolas y de comercio:



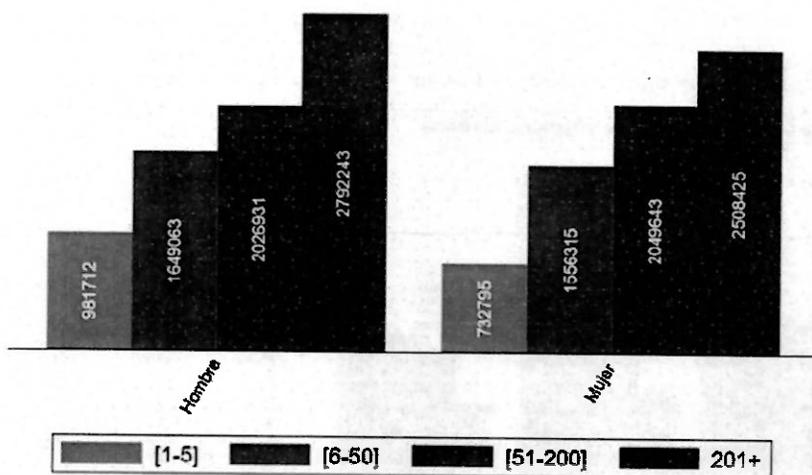
2.4. Salarios

Colombia un país de salarios promedio bajos con dificultad para asumir mayores costos laborales que garanticen trabajos dignos para los trabajadores:

Otro aspecto importante para comprender el mercado laboral colombiano es la remuneración de los trabajos. ¿Cuánto perciben los trabajadores colombianos? ¿Pueden esas remuneraciones incorporar nuevos costos laborales?

Colombia es un país de salarios medios bajos. Los promedios de salarios más altos se reportan en las medianas y grandes empresas y el promedio más alto apenas alcanza los \$2.792.243. Las mujeres por su parte, en casi todos los tamaños empresariales, reciben salarios más bajos que los hombres:

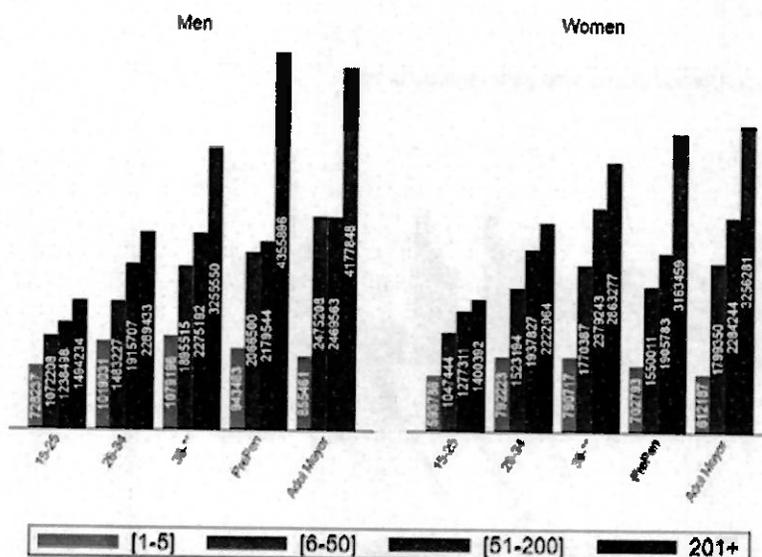
Salarios promedio por género y tamaño de firma



Fuentes: cálculos basados en GEIH. Mauricio Salazar

Desagregando por grupos de edades, los salarios más altos reciben los trabajadores de empresas grandes y, más aún, los prepensionados y los pocos adultos mayores que están trabajando por encima de la edad de pensión en firmas de gran tamaño:

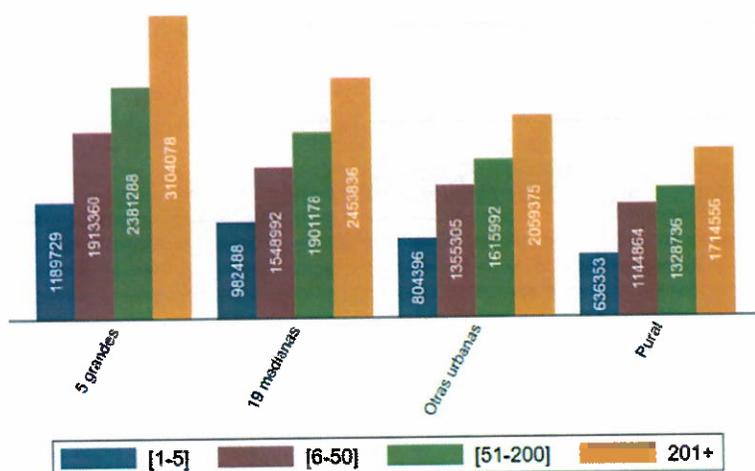
Salarios promedio por grupo de edad y tamaño de firm.



Fuentes: cálculos basados en GEIH. Mauricio Salazar

Ahora bien, los salarios promedio más altos se reciben en las 5 ciudades más grandes del país seguido de las 19 ciudades intermedias. La capacidad productiva y de remuneración de las microempresas debe mejorar en el país. En todas las microempresas, con excepción de las presentes en las 5 ciudades más grandes, el salario medio está por debajo del mínimo legal mensual vigente:

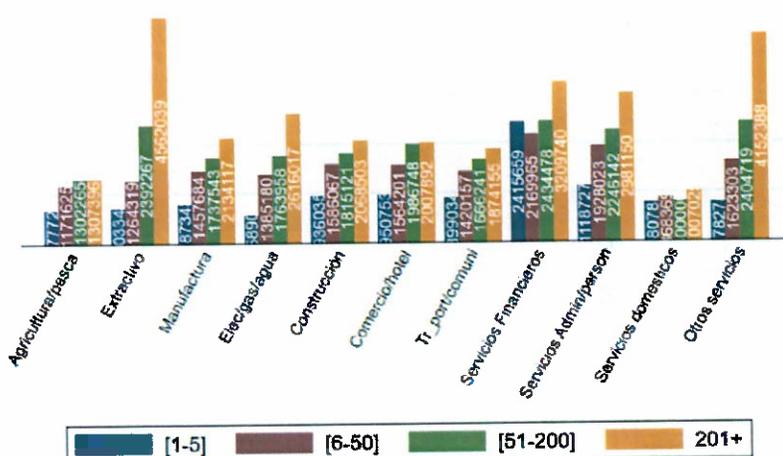
Salarios promedio por centro poblado y tamaño de firma



Fuentes: cálculos basados en GEIH. Mauricio Salazar

En la mayoría de los sectores económicos, el salario promedio, incluso en las grandes empresas, no supera los \$ 3.200.000. Sólo los sectores extractivos, de otros servicios y servicios financieros superan el nivel mencionado:

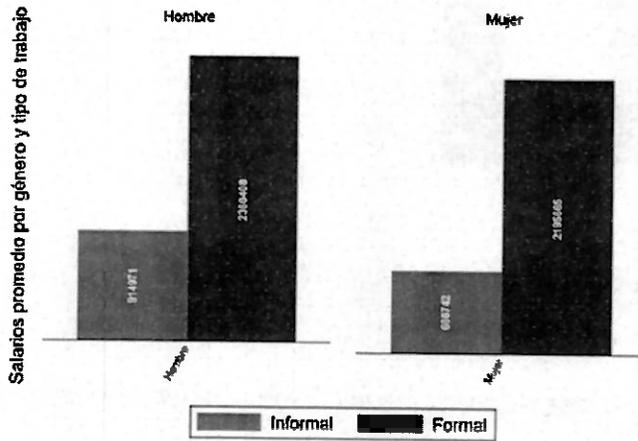
Salarios promedio por sector económico y tamaño de firma



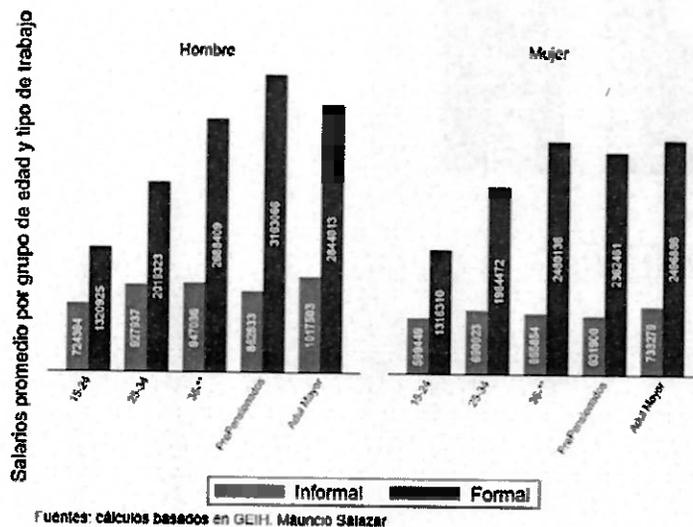
Fuentes: cálculos basados en GEIH. Mauricio Salazar

Colombia un país en donde el promedio de los salarios que se reciben en la formalidad duplica el promedio de los que se reciben en la informalidad y en donde el promedio de los que se reciben en la informalidad nunca alcanzan el mínimo mensual legal vigente, en todos los sectores económicos:

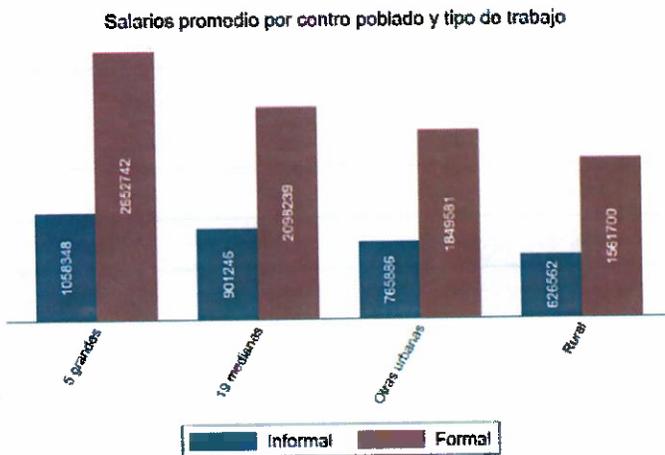
Ahora bien, el promedio de los salarios que se reciben en la informalidad están muy por debajo de los salarios medios que se reciben en la formalidad.



De hecho, el salario medio que se reciben en la formalidad con independencia de la edad, supera el que se recibe en la informalidad. Y el medio informal, con independencia de la edad, está por debajo del mínimo legal mensual vigente. Esta situación se agrava para las mujeres:

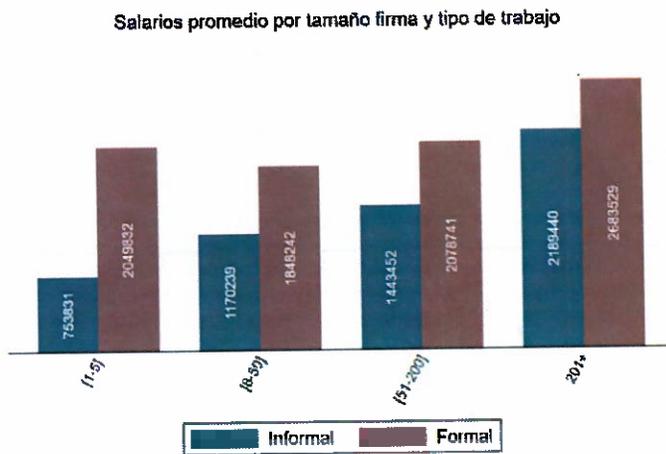


En todo Colombia, con independencia del tamaño del centro poblado, el salario medio informal está por debajo del mínimo legal mensual vigente:



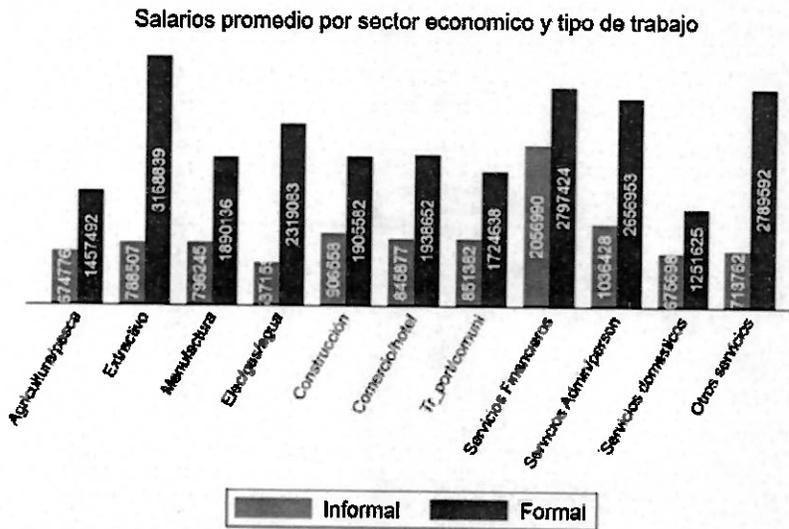
Fuente: cálculos basados en GEIH. Mauricio Salazar

Ahora bien, observando el tamaño de la empresa, el salario promedio informal es menor al mínimo en todas las microempresas del país:



Fuentes: cálculos basados en GEIH. Mauricio Salazar

En casi todos los sectores económicos, el salario medio informal está por debajo del mínimo mensual vigente (excepto en servicios financieros):



Fuentes: cálculos basados en GEIH. Mauricio Salazar

Tal cual se ha explorado hasta este momento pareciese haber una relación entre los territorios, firmas e industrias con bajos salarios y baja formalidad laboral. Proponer un contrato laboral formal supone, entre otras, no pagar menos del salario mínimo a los trabajadores y cumplir con todas los pagos de prestaciones sociales que el trabajo formal debe cumplir. Por lo tanto, si los salarios promedios de un territorios, industrias o tamaño de firmas son demasiado bajos relativo al salario mínimo legal vigente para toda Colombia, se esperarí que la mayoría de las relaciones laborales sean informales. Para caracterizar esta posibilidad, por departamentos, se calculó la relación entre el cociente del salario promedio con el salario mínimo y la tasa de formalidad. Un cociente entre los salarios departamentales iguales a uno, indican que el salario promedio de ese departamento son iguales al salario mínimo. De los datos se observa que el salario promedio de Bogotá es aproximadamente el doble del salario mínimo, mientras que los salarios promedio de La Guajira aproximadamente la mitad del salario mínimo.



Se encuentra que los departamentos de Colombia exhiben una correlación positiva entre los salarios y la tasa de formalidad. Mostrando que dependiendo de la estructura productiva y los salarios de las regiones, un salario mínimo para toda Colombia está relacionada con bajas tasas de formalidad en departamentos donde los salarios son bastante bajos.

2.5. Los empleos atípicos

Durante las últimas décadas los empleos atípicos han venido ganando una gran importancia en las diferentes economías del mundo y, de hecho, se están convirtiendo en una alternativa de trabajo para algunos grupos de la población que tienen dificultades para insertarse de manera formal en el mercado de trabajo. Los empleos atípicos por lo general no se rigen por las regulaciones laborales tradicionales y tienen un impacto profundo en las condiciones de vida de los trabajadores que se vinculan a ellos.

Según Bensusán (2016:7), "(...) una de las preocupaciones en el mundo del trabajo en países desarrollados y en desarrollo es la expansión del empleo atípico (no estándar), concepto que incluye diversas modalidades pero que en conjunto difieren del empleo típico, caracterizado por

ser de tiempo completo, permanente y desempeñarse regularmente bajo la dependencia de un empleador claramente identificado”⁶. Uno de los principales retos de estas nuevas formas de ocupación está relacionado con el aseguramiento de la cobertura de los sistemas de seguridad social y el pago de ingresos adecuados a los trabajadores.

De acuerdo con la información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH– del DANE, entre el 2009 y 2018, el 54% de los ocupados independiente declaró trabajar en su oficio y el 29% manifestó tener un negocio de industria, comercio, servicios o una finca. De igual manera, un 7,7% de ellos trabajaron por honorarios o prestación de servicios; el 3,5% trabajó por obra, por piezas o a destajo; el 2,9% trabajó únicamente por comisión y el 2,8% trabajó vendiendo por catálogo. Como se puede observar, el panorama del empleo atípico puede estar asociado principalmente a aquellos ocupados independientes que se encuentran vinculados al mercado de trabajo a través de contratos de prestación de servicios, trabajos por obra, por piezas o a destajo, trabajos por comisión o trabajos de ventas por catálogos y que, seguramente, no cuentan con los beneficios de la formalización laboral.

Ahora bien, ¿cuáles podrían ser las principales razones para que los empleos atípicos estén tomando auge en el mercado laboral colombiano? A partir del 2017, la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE –GEIH– incluyó la pregunta “¿Cuál es la razón principal por la que trabaja en forma independiente en lugar de trabajar para un empleador o patrono?”. Para el periodo 2017-2018, el 36% de los ocupados independientes manifestó que la principal razón fue por no haber podido encontrar un trabajo como asalariado; el 27,5% por tener más independencia y el 10,2% por tener un horario de trabajo más flexible. Como se puede observar, las respuestas brindadas por los ocupados independientes permiten caracterizar esta opción como un escape que tienen a su imposibilidad de acceder o retornar a un empleo dependiente en condiciones de formalidad.

⁶ Bensusán, Graciela (2016). Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL–, diciembre de 2016. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/documentos/nuevas-tendencias-empleo-retos-opciones-regulaciones-politicas-mercado-trabajo>

Así mismo, es interesante analizar otra de las preguntas incluidas en la GEIH para los ocupados independientes, “¿Si le ofrecieran un empleo como asalariado, en el cuál ganará lo mismo que obtiene actualmente, pero con prestaciones, ¿aceptaría?” Para el periodo 2017-2018, el 59,7% respondió que no. Es decir, que una vez que las personas salen de la esfera de la formalidad laboral les es difícil retornar a ella si no se les mejora las condiciones de reenganche laboral; en estas condiciones la probabilidad de caer en la trampa de pobreza se incrementa sustancialmente, afectando la movilidad social de los hogares con menores ingresos.

La Organización Internacional del Trabajo –OIT- ha realizado importantes recomendaciones sobre una de las tendencias que está impactando el mercado de trabajo en el país: surgimiento de los empleos atípicos. En este sentido, la OIT propone, al menos, cuatro recomendaciones de política a fin de mejorar la calidad de los empleos generados en el contexto de las nuevas tendencias a nivel mundial⁷:

- Primera, llenar las lagunas normativas, incluyendo políticas que garanticen la igualdad de trato para todos los trabajadores, sin importar el tipo de acuerdo contractual; políticas que establecen un número de horas garantizadas y limiten la variabilidad de las horas de trabajo; leyes y su puesta en práctica para hacer frente a la clasificación errónea del empleo; la limitación de ciertos usos de formas de empleo atípicas a fin de evitar abusos; y la asignación de obligaciones y responsabilidades en el caso de acuerdos de trabajo que involucren a múltiples partes.
- Segunda, fortalecer la negociación colectiva a través, entre otras medidas, del fortalecimiento de las capacidades de los sindicatos para representar a los trabajadores, por ejemplo, en formas de empleo atípicas y la extensión de los

⁷OIT (2016). El empleo atípico, una característica del mundo de trabajo contemporáneo. Ginebra: OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534127/lang--es/index.htm

acuerdos colectivos para abarcar a todos los trabajadores de un sector o categoría específica. Además, todos los trabajadores deben tener acceso a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

- Tercera, fortalecer la protección social al eliminar o reducir los umbrales sobre el número mínimo de horas, de ganancias o de duración del empleo; adaptar los sistemas en relación a las contribuciones requeridas para tener derecho a las prestaciones, permitir las interrupciones en las contribuciones y mejorar la transferibilidad de las prestaciones. Estos cambios deberían ser complementados con políticas universales que garanticen un nivel mínimo de protección social.
- Cuarta, adoptar políticas sociales y del empleo que apoyen la creación de empleo y que concilien las necesidades de los trabajadores no sólo en materia de formación, sino también en lo que se refiere a las responsabilidades familiares como el cuidado de los hijos y de las personas mayores.

2.6. Las mujeres con mayores necesidades de actividades domésticas no encuentran opciones en el empleo formal

El empleo es una de las tantas actividades que realizan las personas a lo largo de su ciclo vital. Las decisiones de empleabilidad se realizan en relación con otros usos del tiempo, así como los roles que las personas tienen dentro de los hogares que habitan. Para entender cómo las restricciones entre ingreso laboral y uso del tiempo de trabajadoras y trabajadores, solteros y casados se utilizará la GEIH (Gran Encuesta Integrada de Hogares para 2021) para identificar los salarios y la ENUT (Encuesta Nacional del Uso del Tiempo realizada entre 2020 y 2021) a fin de reconocer como se distribuye el tiempo proporcionalmente entre tiempo de trabajo y tiempo de producción doméstica. En el análisis incluiremos la condición de cohabitar un hogar con una pareja (matrimonios y unión libre serán la misma categoría), pues, una vez se convive con alguien, se comparten ingresos, los gastos, el hogar, haciendo que posiblemente el estado civil sea un factor que diferencie el uso tiempo y la satisfacción que las personas reciban de diferentes actividades.

También presentamos el análisis haciendo énfasis en las diferencias que trabajar en el sector formal o informal generan sobre el uso del tiempo y los salarios. Definimos que un empleado formal es el que cotiza a pensión en el empleo actual. Cabe mencionar que los salarios y la proporción de tiempos en trabajo en el mercado y el tiempo en producción doméstica son calculados sobre los individuos que trabajan.

	Ingreso promedio en COP		Proporción promedio de horas trabajadas		Proporción promedio de horas en producción doméstica	
	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal
Hombres Casados	1,228,656	1,786,150	0.35	0.35	0.10	0.11
Hombres Solteros	1,046,250	1,656,362	0.33	0.36	0.08	0.07
Mujeres Casadas	851,932	1,811,500	0.30	0.33	0.18	0.16
Mujeres Solteras	838,592	1,664,184	0.31	0.33	0.15	0.15
Total	1,018,257	1,739,883	0.32	0.34	0.13	0.13

Fuentes: Cálculo basado en GEIH Y ENUT. Mauricio Salazar y Gabriel Millán. Observatorio Fiscal

Los trabajadores formales son los que más ganan en Colombia. Los trabajadores y trabajadoras casadas formales son los que más ganan en la economía, seguidos de trabajadores y trabajadoras solteros formales, y seguidos por trabajadores informales y por último las trabajadoras informales (ver columnas 1 y 2 de la tabla 1 y panel A de la gráfica 1).

Sin tener en cuenta su estado civil, se observa que las mujeres en promedio emplean más tiempo en producción doméstica, y menor tiempo al trabajo (ver columnas 5 y 6 de la tabla 1). En complemento, los hombres casados están entre los que más horas trabajan en el mercado laboral (ver columnas 3 y 4 de la tabla 1). Sin embargo, las horas trabajadas que hombres y mujeres dedican en la formalidad son más homogéneas que en la informalidad. Otro patrón es que las trabajadoras informales casadas son las que más tiempo dedican a actividades domésticas. En Colombia, el hecho de compartir el hogar hace que hombres y mujeres dediquen más tiempo a producción doméstica, aunque, el incremento de las mujeres es mayor que el de los hombres. Esto pasa pese a que, aunque hombres solteros y casados dedican casi la misma proporción de tiempo a trabajar en el mercado laboral, son los hombres solteros los que dedican sistemáticamente menos horas a producción doméstica.

Pensando en el ciclo de vida de las personas, en la gráfica 1 se presentan las variables previamente presentadas teniendo en cuenta la edad de las personas (en el eje horizontal), se observan que mientras en el sector formal de la economía no hay diferencias claras entre géneros ni estatus cohabitacional con respecto a salarios, horas de trabajo, y producción doméstica, en el sector informal hay grandes diferencias entre los grupos.

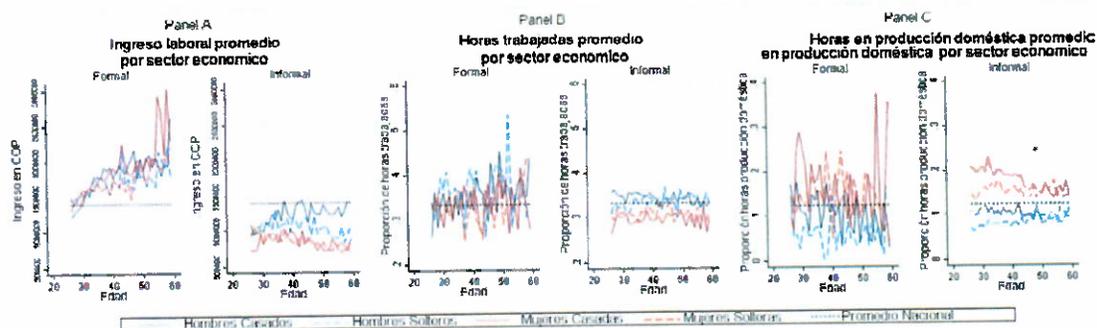
En el panel A, los salarios promedios de los formales están arriba del promedio nacional mientras que los salarios promedios de los informales están por debajo de este; de hecho, después de los 35 años, para todos los grupos los salarios formales tienden a ser el doble de los salarios informales. Además, llama la atención que a medida que aumenta la edad los trabajadores formales obtienen cada vez más ingresos. En contraste, en la informalidad, todas las mujeres y los hombres solteros parecieran ganar cada vez menos conforme envejecen y sólo los hombres casados informales mayores ganan más que los jóvenes, pero la diferencia es mucho menor que en la formalidad.

Las mujeres y hombres casados informales menores de 40 años realizan producción doméstica que sus contrapartes solteras, después de esa edad no hay tantas diferencias entre solteros y casados. Esto pareciese coincidir con las edades donde las personas tienen hijos menores.

Como se mostró anteriormente, son las mujeres quienes emplean una mayor proporción de su tiempo en tareas domésticas, y en caso de necesitar un empleo, son ellas las que buscarán contratos laborales flexibles, que dadas las legislaciones actuales son casi que únicamente ofrecidos por la informalidad. El panel C de la gráfica 2 muestra que el tiempo en actividades domésticas de los trabajadores formales no tienen ninguna tendencia clara entre los grupos. Por otro lado, las mujeres que trabajan en la informalidad hacen más tareas domésticas; los trabajadores y trabajadoras formales no dedican de forma diferencial el tiempo a tareas domésticas.

Este resultado estaría indicando que las mujeres que tienen más necesidades domésticas principalmente encuentran opciones laborales en la informalidad. Sin embargo, aunque la informalidad ofrece mayor flexibilidad, también ofrece menos protección contra problemas de salud (en prestaciones económicas al menos) o probabilidad de desempleo y genera menos recaudo

para los sistemas de protección social y pensional, así como salarios que no crecen en el tiempo. Por lo tanto, se hace imperativo ofrecer oportunidades laborales flexibles para las mujeres que tengan restricciones domésticas de tal forma que puedan acceder a protección social a través del trabajo y logren mayores ingresos en el tiempo.



Fuentes: Cálculo basado en CEIH y ENUJ. Mauricio Salazar y Gabriel Millán. Observatorio Fiscal

Como conclusiones, expandir la evaluación y discusión de la reforma laboral y pensional mirando objetivos no necesariamente relacionados, como el uso del tiempo, permite entender las razones que motivan a unos u otros para tener empleos formales e informales. De los resultados encontrados se puede concluir que aquellas trabajadoras con mayores necesidades domésticas encuentran trabajos informales y, por ende, una reforma que permita más flexibilidad en los contratos laborales formales debería propiciar que más mujeres encuentren oportunidades en la formalidad, por ejemplo, a través de cotizaciones por ingresos al sistema pensional, pudiendo permanecer en el régimen subsidiado o como beneficiarias en salud de sus parejas o de otros cotizantes.

Para el estado, cambios en los estatus laborales de las personas que disminuyan la formalidad laboral comprometerá los recursos necesarios para sustentar las reformas que se están tramitando y que deberían estar encaminadas en expandir el bienestar a la mayoría de los ciudadanos en el presente y en el futuro.

2.7. Sectores que merecen especial atención: sector portuario que integre el transporte, las trabajadoras del hogar, los migrantes, la población LGTBIQ+ y los vendedores ambulantes

Según un estudio que realizó la Universidad Javeriana con la Organización Internacional del Trabajo, la migración es un tema que sigue requiriendo especial atención en Colombia, en particular la migración proveniente de Venezuela, que ha generado un flujo migratorio mixto hacia nuestro país. De acuerdo con las estadísticas, a enero de 2021, residían en Colombia 1 742 927 personas migrantes y refugiadas, de las cuales solo el 43,58 % había regularizado su situación migratoria de forma temporal o definitiva. En Bogotá, por ejemplo, se encuentran cerca de 340 711 migrantes, lo que representa el 19,6 % de esta población en el país y el 6 % del total que ha emigrado de Venezuela. A pesar de los avances en la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, según una encuesta realizada por la Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo en los principales destinos de acogida de población migrante y refugiada en el país, el 67,9 % de la población no está afiliada a ningún régimen de salud, el 94,8 % no realiza aportes a ningún fondo de pensiones, el 90,7 % no realiza aportes a ARL y la tasa de desempleo actual alcanza el 82 %. La falta de acceso a un mercado laboral seguro y estable, así como la exposición a ambientes de trabajo precarios, hacen de la integración socioeconómica de la población migrante un escenario particularmente crítico en Colombia. Es necesario impulsar medidas que garanticen el acceso a la seguridad social y a oportunidades laborales justas y dignas para esta población⁸.

En este contexto, resulta evidente que uno de los mayores obstáculos para la protección social de la población migrante es la irregularidad de su situación migratoria. Al no contar con un estatus migratorio regular, muchos de ellos se ven impedidos de afiliarse al Sistema General de Seguridad Social, lo que a su vez dificulta su acceso a empleos formales y su protección social. En este sentido, es necesario buscar mecanismos que permitan regularizar la situación de estas personas, sin consideración a su estatus migratorio, de manera que puedan acceder a la protección social y a empleos formales que les permitan mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

⁸OIT (2021).. Análisis de la Población Migrante Venezolana en Bogotá. Consultado el 11 de abril de 2023:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_816138.pdf

En segundo lugar, en el sector portuario se evidencian condiciones laborales favorables en las Sociedades Portuarias, mientras que en los operadores portuarios, agencias de aduanas y empresas logísticas se presentan quejas y situaciones de posibles incumplimientos legales dentro de relaciones laborales formales. Los trabajadores informales con bajos ingresos, inestabilidad laboral, sin protección suficiente frente a riesgos laborales y seguridad social, y sin prestaciones sociales son los más vulnerables. Hay una desconexión entre las necesidades empresariales y la oferta de trabajo formal para la totalidad del sector portuario, lo que se debe en parte a la falta de oferta laboral en la ciudad anfitriona y a la fragilidad de las estructuras empresariales.

En este contexto, se hace evidente la necesidad de políticas públicas que promuevan la formalización laboral y la protección social de los trabajadores del sector portuario, especialmente de aquellos que se encuentran en la base de la cadena productiva. Es importante destacar que el sector portuario tiene un papel clave en la economía nacional y su dinamismo es fundamental para el desarrollo del comercio exterior y la generación de empleo. Sin embargo, para que este dinamismo sea sostenible, es fundamental que se promueva la formalización laboral y se asegure la protección social de todos los trabajadores del sector, incluyendo a los cotereros, carperos o braceros. De esta manera, se contribuirá a la construcción de un sector portuario más justo y equitativo, en el que se respeten los derechos laborales y se garantice la dignidad de todas las personas que trabajan en él.

En tercer lugar, en Colombia, el comercio informal es un fenómeno que ha sido reconocido por la Corte Constitucional en varias sentencias. En particular, las sentencias SU-360 de 1999 y T-372 de 2000 reconocen que el comercio informal genera empleo para miles de familias y afecta significativamente la economía del país. Sin embargo, también se evidencia la vulnerabilidad inmanente en el trabajo que desarrolla este grupo poblacional.

La Corte Constitucional ha reconocido la marginalidad y la vulnerabilidad de los vendedores ambulantes en Colombia. Estos trabajadores se ven obligados a recurrir a la informalidad (que está en un 75% para esta población según la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH) para garantizar su subsistencia debido a la falta de políticas estatales que aseguren una política de pleno empleo. En la sentencia T-244 de 2012, se reconoce por primera vez la condición de

vulnerabilidad de la población por el solo hecho de ser vendedores informales, definiéndola como circunstancias que les impiden a los individuos procurarse su propia subsistencia y lograr niveles más altos de bienestar. Por lo tanto, es necesario implementar políticas públicas que aborden las necesidades de protección social y laborales de los vendedores ambulantes y reconozcan su contribución al desarrollo económico del país⁹.

En cuarto lugar, según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para el año 2022, los trabajos feminizados en Colombia incluyen, entre otros, a las funcionarias de bancos, secretarías, docentes, trabajadoras del hogar y trabajadores de la preparación de alimentos y bebidas. Particularmente, la informalidad laboral en el sector de las trabajadoras del hogar es alarmantemente alta, llegando a un 79,5% y el salario mensual promedio que se les reconoce no alcanza los 500.000. Sin embargo, hay una tendencia creciente en la lucha contra la informalidad laboral de las trabajadoras domésticas, ya que se ha visto una implementación cada vez mayor de políticas públicas y acciones por parte de empresas y organizaciones mundiales para aumentar y asegurar la formalización de sus derechos laborales. En países como Argentina, es obligatorio el registro del contrato de trabajo de las trabajadoras domésticas; en Uruguay, se ha flexibilizado el pago de seguridad social y se han fortalecido los esquemas de inspección y vigilancia de las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar; y en Brasil, además del registro, existen plataformas tecnológicas que ayudan a liquidar el salario de estas trabajadoras. Estas experiencias exitosas pueden ser replicadas en Colombia para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar y reducir su informalidad¹⁰.

⁹ Morad, Juliana (2016) Apropiación y usos del campo del derecho en las reivindicaciones laborales de los vendedores informales de Bogotá. Consultado el 11 de abril de 2023: https://www.academia.edu/77081285/Apropiaci%C3%B3n_y_usos_del_campo_del_derecho_en_las_reivindicaciones_laborales_de_los_vendedores_informales_de_Bogot%C3%A1

¹⁰ CEJ (2019). Formalización de las Trabajadoras del Hogar. <https://cej.org.co/wp-content/uploads/2021/09/Formalizacio%CC%81n-de-trabajadoras-del-hogar.pdf>

Y en quinto lugar, en el marco de la ley laboral que se está proponiendo, es importante destacar que la población LGTBIQ+ en Colombia ha enfrentado diversas barreras y obstáculos en su acceso al mercado laboral. Estos obstáculos incluyen el uso binario del lenguaje al interior de entidades y empresas, lo que puede generar sesgos y distanciamientos entre las personas que interactúan. Además, las expectativas sociales binarias se trasladan también a la división sexual del trabajo, la asignación binaria de labores, pautas de comportamientos y uso de uniformes. Esto puede resultar en un desconocimiento sistemático de la identidad de las personas con experiencia de vida trans en programas de formación y de vinculación laboral.

Otras barreras incluyen requisitos de ingreso divisorios, bajo nivel educativo, ausencia de estudios, tecnificación, certificación y experiencia laboral, así como la falta de acceso a oportunidades laborales y educativas debido a la discriminación generalizada que transversaliza los espacios sociales. Además, existe un desafío en la adaptación a las nuevas dinámicas de trabajo y exigencias laborales cotidianas, y una parte importante de la población con experiencia de vida trans basa su experiencia laboral en trabajos informales, actividades estéticas o trabajo sexual.

Las personas con experiencia de vida trans también pueden tener redes de apoyo deterioradas o inexistentes, especialmente si son migrantes, lo que puede perjudicar o entorpecer los procesos de integración laboral y socioeconómica. Además, la ausencia de acompañamiento psicosocial a los funcionarios, funcionarias y funcionarios que laboran en el Estado dificulta el ambiente social al interior de las entidades.

Es importante destacar que la falta de un enfoque trans y la falta de representación en los ambientes laborales también genera falta de comprensión de la necesidad de abordar enfoques y ejes de acción transversales diferenciales, percepciones de aislamiento y diferencia en las entidades o instituciones. La priorización de experiencias o expectativas extractivas y unilaterales en la contratación de personas trans también es una barrera significativa, ya que puede generar oportunidades pasajeras y temporales con sensación de aprovechamiento de su condición.

Finalmente, las personas con experiencia de vida trans se encuentran más expuestas a sufrir violencias basadas en género y orientación sexual, y existe una carencia de protocolos efectivos

para atender estas violencias. Esto prioriza la existencia de ambientes laborales hostiles para las personas que logran ingresar a entidades o instituciones de formación para el empleo o vinculación laboral. Además, la precarización de las condiciones laborales y las actividades a desarrollar es una consecuencia negativa de las barreras y obstáculos que enfrenta esta población en su acceso al mercado laboral. Es fundamental abordar estas problemáticas en la ley laboral para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos de todas las personas, sin importar su identidad de género u orientación sexual.

2.8. La Tercerización Laboral

El proyecto de ley de reforma laboral es un tema de gran importancia que ha generado controversia en la sociedad. En este sentido, es importante mencionar que la modificación del Código Sustantivo del Trabajo que establece que las empresas contratistas y contratantes deben tener la misma estructura de pagos legales y extralegales, es una medida que podría tener consecuencias negativas para las micro y pequeñas empresas que no estén preparadas económicamente ni administrativamente para cumplir con estas obligaciones.

Por otro lado, se debe destacar que la tercerización bien hecha ayuda al país y a las micro y pequeñas empresas a crecer. Para ello, es necesario establecer incentivos para que se utilice adecuadamente, definir los encadenamientos productivos y fortalecer los procesos de inspección para sancionar el incumplimiento de obligaciones laborales. Es importante destacar que el mundo del trabajo es diverso y debe ampliarse y fortalecerse para fortalecer las empresas y las estructuras productivas y dinámicas entre trabajadores, empresarios y organizaciones de trabajadores.

Como se ha indicado, en Colombia, el tejido empresarial que soporta el empleo del país está compuesto mayoritariamente por micro y pequeñas empresas, las cuales tienen un papel crucial en la economía. Según cifras del Informe del Ministerio de Comercio Industria y Turismo, se tienen 1.809.330 empresas activas, de las cuales apenas se reportan 4.821 grandes empresas, 13.203 medianas empresas, 56.890 pequeñas empresas y 1.734.416 micro empresas. Es importante tener en cuenta que los contratos de trabajo se concentran mayoritariamente en las medianas y grandes empresas que son la minoría y que no es posible equiparar las condiciones de trabajo entre estas y las micro y pequeñas empresas con las que contratan, pues si bien pueden existir cumplimientos legales, el reconocimiento de beneficios adicionales y extralegales genera cargas administrativas y operativas que conllevan al debilitamiento de la autonomía en el proceso de crecimiento y por ende al debilitamiento de la cadena de valor. .

Las micro y pequeñas empresas pueden crecer contratando con otras más grandes y desarrollando sus propios modelos de crecimiento, coordinando tejidos empresariales para poco a

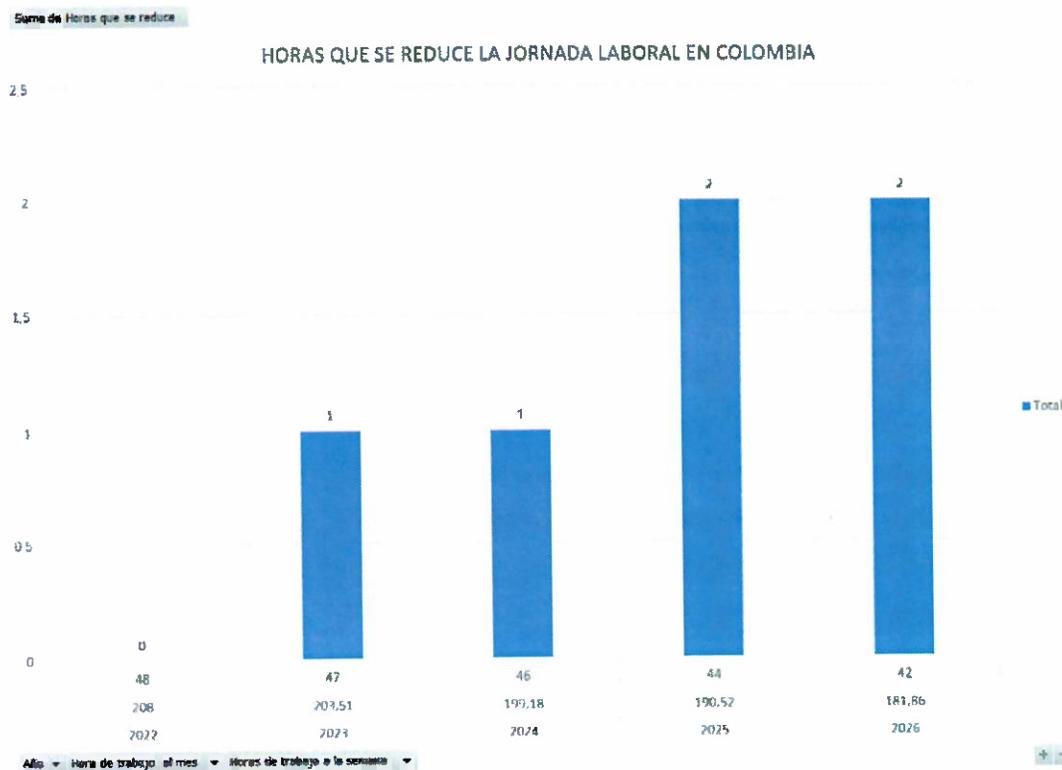
poco hacerlos robustos. Es importante mencionar que cada empresa tiene su propio proceso de crecimiento, pero dentro de un tejido que le permite crecer con autonomía y con la protección de su talento humano. Por esta razón una solidaridad generalizada en toda la cadena de producción entre quienes figuran como contratantes y contratistas, conlleva a procesos de auditoría y debida diligencia que en últimas llevarán a la garantía efectiva del trabajo con beneficios mínimos de protección.

A su vez, la ratificación de las conductas prohibidas en la ley y el reconocimiento de alternativas productivas activas en diversos sectores, es una forma de garantizar la sanción a quienes incumplen la ley pero la protección de quienes en efecto, cumplen con desarrollar servicios de manera adecuada y legal. Lo anterior, sin ir en detrimento del trabajo, sino por el contrario, de protegerlo en su más esencial concepción, permitiendo a quién trabaja contribuir al crecimiento de su organización y así al crecimiento propio en materia de ingresos y posibilidades como la negociación colectiva a través del sindicato que lo represente, entre otras.

2.9. Análisis previo de jornada

En Julio 15 del año 2021 se expidió la Ley 2021 por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal sin que ello suponga disminuir el salario de los trabajadores. Dicha norma estableció un régimen gradual para la mencionada disminución, el cual iniciaría transcurrido dos años a partir de la entrada en vigencia de la ley y finalizaría en el año 2026.

	Horas de trabajo a la semana	Hora de trabajo al mes	Horas que se reduce
2022	48	208	0
2023	47	203.51	1
2024	46	199.18	1
2025	44	190.52	2
2026	42	181.86	2



Bajo este escenario, el verdadero impacto de la Ley 2021 sólo se empezará a materializar en julio del año 2023, lo cual podría llegar a coincidir con la vigencia del presente proyecto de Ley.

Teniendo en cuenta que la finalidad de la norma laboral debe ser la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, todo dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, no puede ignorarse la Ley 2021 a la hora de estimar los impactos que al empleador podría asumir derivados de las modificaciones normativas que se pretenden incorporar en el articulado propuesto y que podrían concurrir con el impacto de la Ley de reducción de jornada.

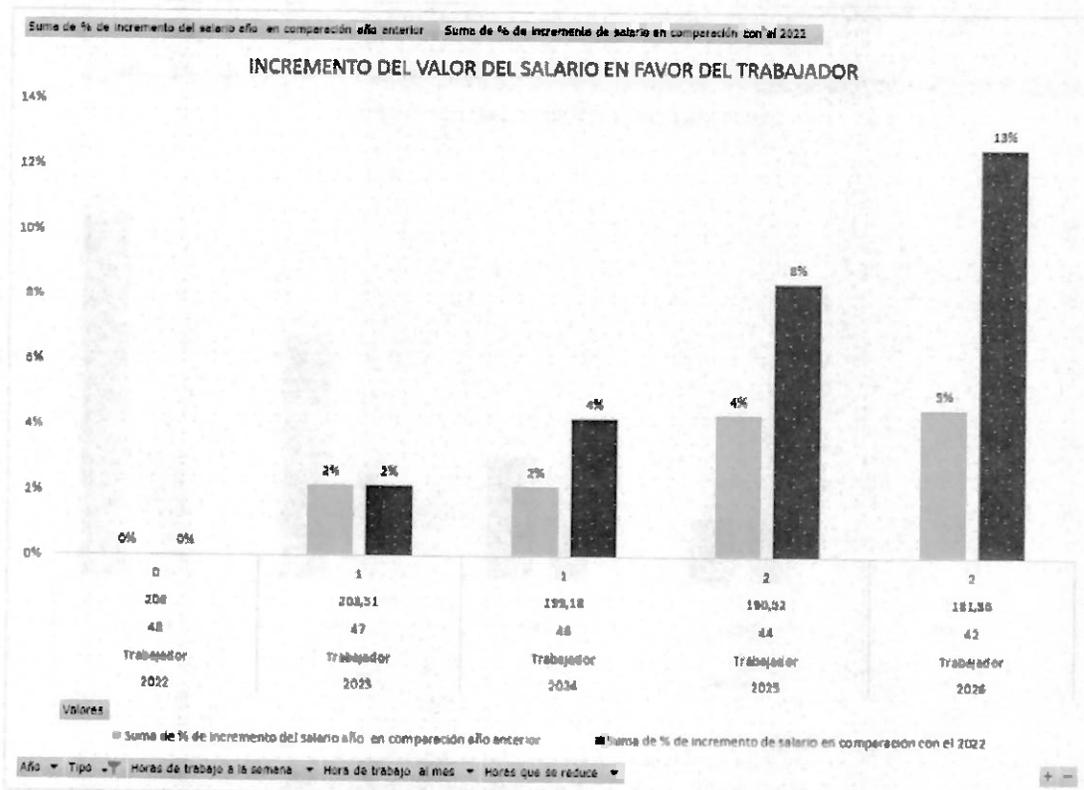
— Incremento en el valor de la hora de trabajo.

Indica el artículo 4° de la Ley 2021 que “La disminución de la jornada de trabajo no implicara la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo”. Lo anterior supone que el valor del salario no puede verse afectada por la disminución de la jor-

nada, en otras palabras que el trabajador continuará devengo el salario que causaba para una jornada de 48 a pesar de la disminución efectiva en el tiempo semanal de servicios. Esto tiene un efecto lógico, y es que el valor de la hora de salario tiene implícito un incremento.

INCREMENTO DEL VALOR DEL SALARIO EN FAVOR DEL TRABAJADOR

	% de incremento del salario año en comparación año anterior	% de incremento de salario en comparación con el 2022
2022		
2023	2,16%	2,16%
2024	2,13%	4,24%
2025	4,35%	8,40%
2026	4,55%	12,57%

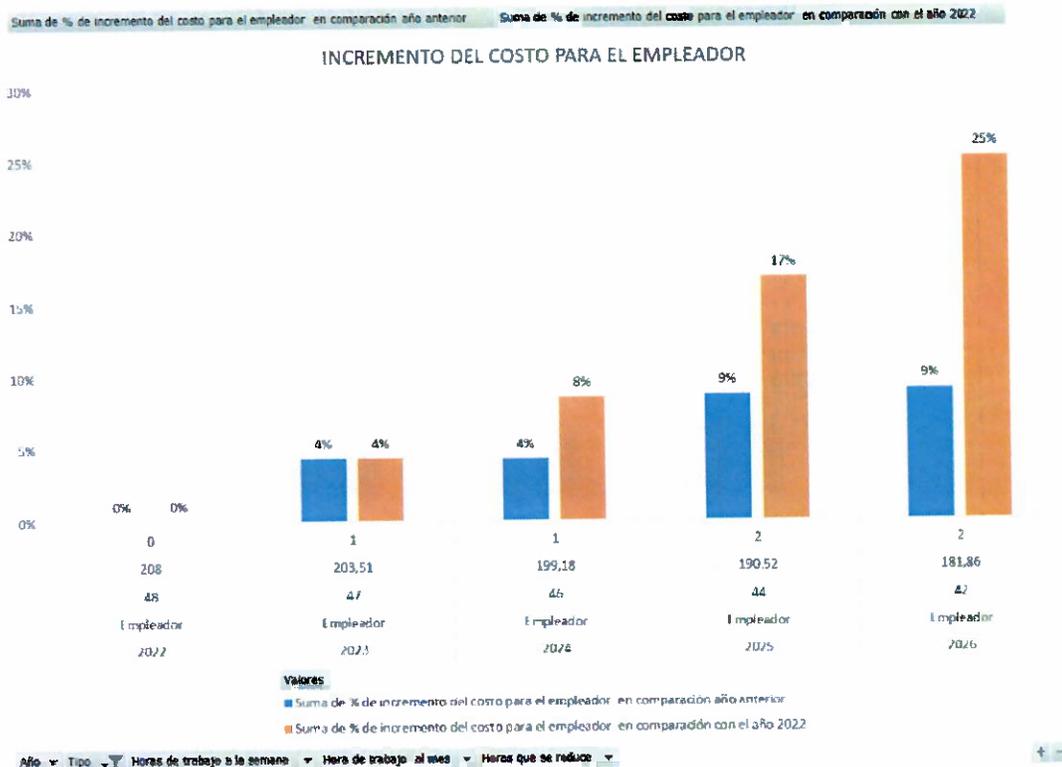


— Incremento del costo para el empleador.

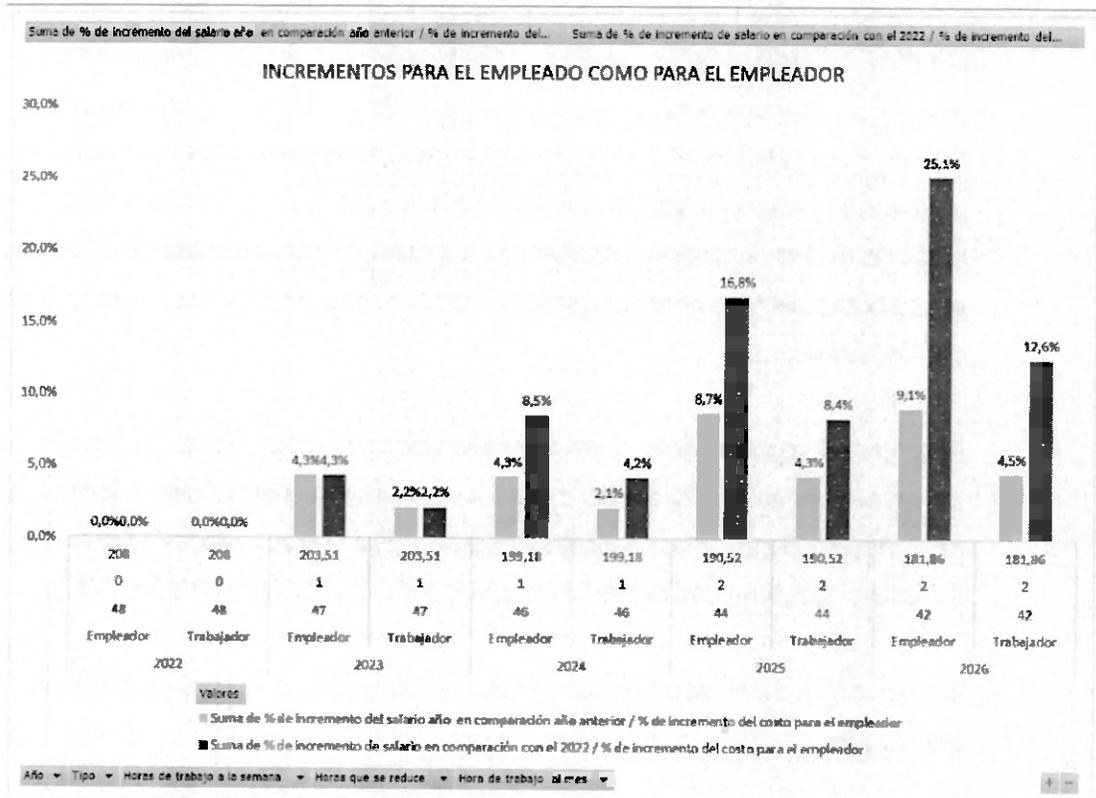
En este aspecto hay que advertir, que para aquellas empresas que operen 24x7, la reducción de la jornada supondrá no sólo el mayor valor de la hora, sino también el costo de reemplazo, lo cual se estima en los siguientes porcentajes.

INCREMENTO DEL COSTO PARA EL EMPLEADOR

	% de incremento del costo para el empleador en comparación año anterior	% de incremento del costo para el empleador en comparación con el año 2022
2022		
2023	4,32%	4,32%
2024	4,26%	8,48%
2025	8,70%	16,81%
2026	9,09%	25,13%



Grafica consolidada Empleado, Empleador.



2.10. Síntesis de descripción

Esta aproximación al mercado laboral en Colombia nos ha permitido concluir que las propuestas de reforma laboral del país deben atender a lo siguiente:

- Colombia debe trabajar decididamente en reducir los trabajos informales en todos los sectores y territorios del país.
- El sector informal es altamente sensible al incremento de costos de la formalización. Por lo que se debe tener especial cuidado en el incremento de costos generalizado.
- Los contratos de trabajo traen aparejados altos costos que no son fácilmente asumibles en el mercado laboral de los informales. Por tal motivo, se debe buscar su protección más allá del contrato de trabajo.

- El sector informal, al tener ingresos por debajo del salario mínimo legal mensual vigente, presenta barreras de acceso para acceder a la protección social en pensiones y riesgos laborales. Por tal motivo, se requieren medidas y estrategias que permitan su protección social flexibilizando el requisito de cotizar sobre al menos el salario mínimo legal mensual vigente. La protección social en pensiones y riesgos laborales debe volverse asequible para trabajadores con ingresos inferiores al salario mínimo.
- Al ser los microempresarios el mayor empleador de los colombianos, se requieren tomar medidas que permitan diferenciar los costos que pueden asumir las grandes y medianas empresas, de las pequeñas y las micro. Este tipo de medidas deben incluir flexibilizaciones que permitan disminuir costos administrativos y costos de créditos.
- Hay grupos que merecen especial protección sobre todo en cobertura a la protección social.
- El impacto previo de la Ley 2021 puede agudizar el impacto de costos laborales adicionales

3. Intervenciones del Ministerio del Trabajo

El Ministerio del Trabajo, ha liderado la Red Nacional de Formalización Laboral RNFL como estrategia de la Política de Formalización Laboral (decreto 567/2014), en la que se establece la importancia de avanzar en la creación de instrumentos que faciliten la formalización laboral, la promoción de los derechos laborales y beneficios de la seguridad social, así como de las reformas necesarias para eliminar las barreras que impiden una mayor formalización laboral, con cobertura nacional.

Debe entenderse como Formalización Laboral aquellas condiciones que le permitan a los trabajadores desarrollar sus actividades en condiciones dignas y de progresos social y económico. En este sentido debe dimensionarse la formalización tanto desde el marco jurídico como desde las posibilidades económicas del tejido social económico de las empresas.

En su papel de líder de la RNFL, el Ministerio del Trabajo ha desarrollado cuatro componentes principalmente:

- Mesas técnicas de formalización con sectores y grupos poblacionales en el territorio: Identificar las actividades económicas que se desarrollan en el territorio para analizar la situación socio económica y así establecer un plan de trabajo que permita la participación de los actores locales para la formalización de las pequeñas y medianas empresas.
- Acciones de fortalecimiento institucional, capacitación y gestión de aliados: Generación de sinergias con entidades públicas y privadas para establecer cuáles son sus prioridades y objetivos que permitan unir aportes técnicos, económicos o logísticos para apoyar la formalización laboral.
- Actividades de sensibilización sobre formalización laboral y seguridad social.
- Jornadas de capacitación que permitan generar acciones de fortalecimiento institucional que generen capacidad instalada en los diferentes actores y consoliden a una cultura de la formalización que promuevan alianzas entre entidades privadas y públicas.
- Acciones de difusión de la política de trabajo decente, la formalización laboral y los beneficios de la seguridad social en los territorios mediante alianzas.

Así mismo, es importante mencionar que la política de formalización laboral que lidera el Ministerio del Trabajo se entiende de acuerdo con dos enfoques: La formalización de las relaciones laborales; La formalización del empleo y la seguridad social.

Para lograr una cobertura adecuada en términos de protección social, se requiere la implementación y promoción de un sistema de seguridad social que incluya el piso mínimo de protección

social. Este instrumento permite que aquellos ocupados del país con ingresos mensuales inferiores a un salario mínimo mensual legal vigente, es decir, 8,8 millones de colombianos en la actualidad, contribuyan a la financiación del sistema y consoliden su acceso a las prestaciones económicas y asistenciales que constituyen el derecho a la seguridad social. Por lo tanto, la acción enmarcada en el ámbito del marco legal encaminada a lograr este objetivo corresponde a establecer un piso mínimo de protección social para los ocupados con ingresos mensuales inferiores a un salario mínimo mensual legal. Este piso mínimo consistirá en salud subsidiada y la vinculación a mecanismos de protección para la vejez como los BEPS.

Al respecto, el Ministerio del Trabajo dejó consignado como artículo del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 los fundamentos para el establecimiento del piso Mínimo de Protección Social.

4. Fundamentos constitucionales, jurisprudenciales y legales

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos, en cuyo artículo 23, se reconoció que: “[t]oda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Por su parte, en Colombia con la expedición del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto - Ley 3743 de 1950), se positivizó la concepción del trabajo, desde una dimensión de subordinación, entendiendo la relación laboral, entre el empleador y el trabajador exclusivamente, razón por la que el trabajo es definido en su artículo 5º como: “(...) toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.”

De otro lado, mediante la Ley 74 de 26 de diciembre de 1968, se aprobaron los “[p]actos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de este último, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación Unánime, en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966”, en cuya normatividad, se señaló en el literal a) del artículo 6 que: “[l]os Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho a traba-

jar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”

En este contexto de reconocimiento de derechos humanos a nivel mundial, fue con la promulgación de la Constitución Política de Colombia de 1991, que se estableció el trabajo humano como valor fundante del Estado Social de Derecho, así como un Derecho Fundamental reconocido también como obligación social, y merecedor de la protección estatal en todas sus modalidades, en orden a materializar la dignidad y la justicia en su ejercicio.

Al respecto, el artículo 25 de la Constitución Política, señala que: “[e]l trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

De otra parte, Colombia mediante la Ley 319 de 20 de septiembre de 1996, por medio de la cual se aprobó “el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, suscrito en San Salvador el 17 de noviembre de 1988”, en su artículo 6 señala:

“ARTICULO 6o. DERECHO AL TRABAJO.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada (...)

ARTICULO 7o. CONDICIONES JUSTAS, EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS DE TRABAJO. *Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular (...).”*

Conforme el avance normativo, constitucional e instrumentos internacionales a los que se ha adherido Colombia y actualmente hacen parte del bloque de constitucionalidad, es notable que las definiciones y aspectos que limitan el trabajo desde su misma definición no responden a la realidad del actual mercado laboral y de las nuevas formas de trabajo. Es así como, ante la problemática que ofrece un régimen normativo concebido para regular y proteger una única modalidad de trabajo, como lo es el consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo, se hace necesario establecer una definición más amplia en la que converjan las diferentes modalidades y formas de trabajo, garantizando así, la igualdad de trato para todos los trabajadores sin importar el tipo de acuerdo contractual, para de allí, lograr una regulación acorde a cada una de ellas.

La Constitución Política de Colombia, en los artículos 154 y siguientes, determina que las leyes pueden tener origen, por iniciativa del Gobierno Nacional, a través de los Ministros de Despacho. A su turno, el numeral 2 del artículo 140 de la Ley 5 de 1992 señala expresamente la iniciativa legislativa como potestad en cabeza del Gobierno Nacional, por conducto de los Ministros de Despacho.

2. Objetivos y contenido del proyecto de ley

En los términos en que se ha expuesto la necesidad del presente proyecto de ley, es necesario partir de la realidad de la sociedad colombiana, la cual se enfrenta a una variedad de formas de trabajo distintas al subordinado que carecen de protección, y de la mano de una falta de flexibilización del sistema de seguridad social, que no incluye el piso mínimo de protección social.

Es importante reconocer las particularidades del mercado laboral colombiano, caracterizado por una alta informalidad, salarios medios bajos y diferencias regionales significativas. Estas condiciones hacen que muchos trabajadores no tengan acceso a la protección social y laboral necesaria para garantizar una vida digna. Por ello, es necesario abordar estas particularidades en cualquier reforma laboral y de protección social que se proponga, a fin de garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a la protección social y laboral necesaria para garantizar una vida digna y mejorar sus condiciones de trabajo.

Con la modificación normativa propuesta, se mantiene incólume el régimen consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo, y permite cumplir con el mandato constitucional de reconocer y proteger otras formas de trabajo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia de 1991, así como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo - OIT en materia de reconocimiento y protección del trabajo autónomo.

Así mismo, se busca reconocer la pluridimensionalidad del trabajo humano, y la necesidad de establecer un sustento normativo que permita dignificar toda actividad humana libre, subordinada o autónoma, mediante la cual se ejerza una profesión, un oficio, un arte, o una ocupación, extendiendo a todas estas manifestaciones del quehacer humano la protección y las garantías que, conforme con el actual estado de cosas, se circunscribe a una única modalidad de trabajo.

Además de los objetivos mencionados anteriormente, es importante destacar la necesidad de proteger a los grupos especialmente vulnerables en el mercado laboral colombiano. Estos grupos pueden incluir a las mujeres, los trabajadores migrantes, las trabajadoras del hogar, los vendedores ambulantes, la población LGTBQ+, entre otros, quienes enfrentan obstáculos particulares para ingresar al mercado laboral y pueden sufrir discriminación en el lugar de trabajo.

Por otro lado, es importante reconocer las diferencias que existen en el mercado laboral colombiano y el papel fundamental que tienen las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) en la economía del país. Es necesario prestar atención especial a las necesidades de estas empresas y brindarles apoyo para que puedan generar empleos de calidad y contribuir al crecimiento económico del país.

En resumen, la protección de los grupos vulnerables y el reconocimiento de las diferencias en el mercado laboral colombiano, incluyendo el papel de las PYMEs, son objetivos importantes que deben ser considerados en cualquier propuesta de reforma laboral y de protección social.

Las medidas propuestas buscan aumentar la protección social de manera inclusiva y equitativa, reconociendo las particularidades del mercado laboral colombiano y atendiendo las ne-

cesidades de grupos vulnerables como trabajadores de plataformas, trabajadoras del hogar, migrantes, vendedores ambulantes y trabajadores de puertos, sin importar su vínculo laboral. Además, se propone la creación de un salario diferencial, la promoción de la vinculación laboral de la población LGTBIQ+ y la formalización y protección laboral de las trabajadoras del hogar. Se busca también establecer esquemas de incremento, atados a indicadores del mercado laboral, para la licencia de paternidad y la jornada nocturna, y se propone modificar la periodicidad de los pagos de prestaciones sociales, facilitando su reconocimiento. Todo esto con el objetivo de crear un mercado laboral más justo, inclusivo y próspero en Colombia.

**Proyecto de ley
para la generación
de empleo formal y la
garantía y protección
de todas las formas
de trabajo**

Principios Generales

Artículo 1. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 1. Objeto y Principios. *La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.*

Los principios constitucionales del derecho laboral serán los contenidos en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia y los previstos en las normas que componen el Bloque de Constitucionalidad.

Artículo 2. Modifíquese el artículo 2 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

Artículo 2. Territorialidad. *El Código Sustantivo del Trabajo se aplicará a todas las relaciones de trabajo celebradas y ejecutadas en Colombia, así como aquellas actividades laborales dependientes desarrolladas fuera del país, pero respecto de las cuales se ejerza la subordinación desde el territorio colombiano.*

Artículo 3. Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 3. Relaciones que regula. *El presente Código regula las relaciones de trabajo que involucren empleadores y trabajadores del sector privado, esto es el derecho individual del trabajo, y las relaciones de derecho laboral colectivo de trabajadores oficiales y particulares.*

También se aplicará el presente Código en aquellas relaciones de trabajo a las que se haga referencia de manera expresa y en forma especial, aún cuando no se trate de actividades subordinadas.

Se entenderá en todo caso, que todas las modalidades de trabajo, aún cuando no se encuentren expresamente reguladas por el presente Código sino por otros estamentos jurídicos, serán objeto de especial protección a cargo del Estado en especial de protección social, en cumplimiento del artículo 25 de la Constitución Política de Colombia.

Artículo 4. Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

Artículo 4. Empleados Públicos. *Las relaciones de trabajo entre la administración pública y los servidores públicos no se rigen por el presente Código, sino por los estatutos y normas especiales que las regulen.*

Artículo 5. Modifíquese el artículo 5° del Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 5. Definición de Trabajo. *El trabajo es toda actividad humana libre y lícita, ya sea material o inmaterial, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta con el propósito de obtener un provecho económico en aras de satisfacer necesidades y servicios dentro de una economía y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.*

Capítulo I

— Modalidades Contractuales

Artículo 6. Modifíquese el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 45. Duración. *Los contratos de trabajo pueden celebrarse por un plazo o tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional accidental o transitorio.*

La irregularidad en la celebración o la ejecución de la modalidad de duración del contrato a término fijo o de duración determinada deviene el contrato en uno a término indefinido. Todo contrato de trabajo mantendrá su vigencia y estará encaminado a proteger al trabajador y garantizar su estabilidad, mientras no finalice de conformidad con lo previsto en la ley.

El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y sin justificación alguna, mediante aviso previo de 30 días calendario para permitir que el empleador lo reemplace. Las partes podrán acordar por escrito que el trabajador asuma el pago de los días pendientes de preaviso a título de indemnización por el incumplimiento de la

obligación, así como el desistimiento del preaviso para que el trabajador pueda terminar de forma inmediata el contrato de trabajo.

Parágrafo. Todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo tendrán derecho al pago de prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones en los términos regulados por el presente Código.

Parágrafo 2. 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.

Artículo 7. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

Artículo 46. Contratos de Trabajo de Duración Determinada. Los contratos de trabajo de duración determinada son los siguientes:

1. Contratos de Trabajo a Término Fijo: El contrato de trabajo a término fijo podrá celebrarse para desempeñar una labor sometida a un plazo fijo.

El contrato de trabajo a término fijo debe constar por escrito y en él deberá indicarse con claridad el plazo inicial de duración, que en ningún caso podrá ser superior a cinco (5) años. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a 30 días calendario, este se entenderá prorrogado por un término igual al inicial, sin que pueda exceder del término máximo de cinco (5) años.

Si el término fijo inicial acordado es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores al inicialmente pactado, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente hasta el término máximo de cinco (5) años. En los contratos con duración igual

o inferior a un mes no se requerirá de preaviso para su terminación por expiración del término fijo pactado.

Así mismo, las partes podrán acordar su renovación indefinidamente, sin que se pierda la naturaleza de contrato a término fijo, en tanto las necesidades que se atiendan sean de duración o plazo específico, como torneos deportivos profesionales o periodos académicos, entre otros.

En los casos en que las partes no acuerden la renovación conforme con lo previsto en el inciso inmediatamente anterior, y el contrato continúe en ejecución, se entenderá que este ha derivado en un contrato de trabajo a término indefinido una vez cumplido el periodo máximo de cinco (5) años.

Cuando se presenten contratos sucesivos por cualquier causa, se deberá garantizar el pago de aportes a seguridad social entre un contrato y el siguiente.

2. Contratos de Trabajo por Duración de la Obra o Labor Determinada. El contrato de trabajo por duración de la obra o labor podrá celebrarse sometido a una condición que dará lugar a su terminación, esto es por el tiempo que dure la realización de una obra o labor debidamente determinada.

El contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada deberá constar por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor que determina la duración del contrato, de modo tal que de su sola lectura pueda determinarse el momento exacto en el que se entendería culminado el contrato de trabajo.

3. Contratos para atender labores ocasionales o accidentales. Los contratos de trabajo podrán celebrarse para la atención de las actividades descritas en el artículo 6 del presente Código.

Capítulo II

— Terminación de Contrato

Artículo 8. Modifíquese el numeral 6 del literal A y el numeral 8 del literal B, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales quedarán así:

Artículo 62. Terminación del Contrato por Justa Causa. . Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo:

A. Por parte del Empleador

(...) 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador o trabajadora de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, contratos de trabajo, acuerdos colectivos, fallos arbitrales, reglamentos, procedimientos e instrucciones laborales en el marco de la subordinación. La gravedad de dicha violación deberá estar calificada como tal en el instrumento que prevé la falta, o en caso de no estarlo corresponder a un criterio de proporcionalidad y razonabilidad, atendiendo a circunstancias de tiempo, modo y lugar de su ocurrencia y a si existió o no un daño derivado de la misma.

B. Por parte del trabajador.

(...) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, los contratos de trabajo, acuerdos colectivos, fallos arbitrales, reglamentos y procedimientos. La gravedad de dicha violación deberá evaluar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de su ocurrencia, si existió o no un daño derivado de la misma y responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Artículo 9. Adicionase el artículo 63 del Código Sustantivo del Trabajo en reemplazo de la subrogación realizada por el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965. El artículo 63 quedará así:

Artículo 63. Estabilidad Laboral Reforzada. No podrán ser objeto de discriminación, por su especial condición, los siguientes trabajadores, a las que virtud de ella, se les con-

cede fuero laboral especial, que les permitirá una protección especial frente a actos discriminatorios:

a. *Fuero Sindical: 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, los miembros de la comisión de reclamos todos en los términos que determinan las normas del presente Código.*

b. *Fuero Circunstancial: 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.*

c. *Personas en Condición de Discapacidad: Personas que presenten una limitación sustancial en su condición de salud (física, psíquica, mental, sensorial e intelectual) que le impida desarrollarse con normalidad en el entorno laboral -esto es que cuenten con una limitación ocupacional relevante-, impidiéndole por consiguiente su integración profesional y el desarrollo de actividades laborales en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Esta protección permanecerá en tanto perdure la limitación ocupacional o la discapacidad del trabajador. La discapacidad deberá en todo caso interpretarse a la luz del Bloque de Constitucionalidad y la Ley Estatutaria de Discapacidad.*

d. *Fuero de Maternidad: La mujer en estado de embarazo y durante los seis meses posteriores al parto.*

e. *Fuero de Maternidad Extendido a la Pareja de la Mujer gestante: La pareja de la mujer gestante, siempre y cuando la madre dependa económicamente de su pareja, se encuentre registrada como beneficiaria de esta en el Sistema de Seguridad Social en Salud y está situación sea conocida previamente por el empleador.*

f. *Víctima de Acoso Laboral:* La persona que hubiese sido víctima comprobada de acoso laboral, siempre y cuando hubiese efectuado una queja ante el Comité de Convivencia dentro de los seis meses previos a la terminación del contrato de trabajo.

g. *Prepensionables:* La persona a quien le haga falta tres años o menos para cumplir el mínimo de semanas para obtener una pensión de vejez o cuando teniendo las semanas requeridas le falte el mismo tiempo en edad para obtener la pensión.

Parágrafo 1. En los casos previstos en los literales a), d) y e) del presente artículo, para que proceda la terminación del contrato por voluntad del empleador deberá adelantarse el proceso previo de comprobación de la justa causa o razón objetiva ante el Juez Laboral.

Parágrafo 2. En el caso previsto en el numeral c), 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 podrá solicitar autorización previa al Juez Laboral 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 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 por la terminación del contrato en razón de la discapacidad.

Parágrafo 3. Se presumirá discriminatorio el despido sin justa causa que se presente frente a cualquier persona que acredite alguna de las circunstancias establecidas y, por consiguiente, se entenderá sin efectos el despido que corresponda a un acto discriminatorio, caso en el cual procederá el reintegro por vía judicial. Quién alega la causal objetiva o la justa causa de despido la deberá acreditar plenamente, comprobando la inexistencia de un acto discriminatorio para exonerarse de los efectos del reintegro.

Parágrafo 4. El Juez podrá a su arbitrio, ante la presencia de un acto discriminatorio y en caso de encontrar que el reintegro es imposible por las circunstancias que se prueben en el juicio, optar por ordenar en su lugar el pago de una indemnización de perjuicios en beneficio de la persona discriminada por la suma de seis meses de salarios y los aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales.

Parágrafo 5. Se presume que cuando la contratación laboral se perfecciona bajo el conocimiento previo de la situación que generaría el fuero, siempre y cuando dicha circunstancia quede consagrada en el contrato de trabajo, no asiste intención discriminatoria frente la futura terminación del contrato de trabajo, y, en todo caso, si el trabajador o la trabajadora pretendiera alegarla, correrá por su cuenta la carga de probar el acto discriminatorio del empleador.

Artículo 10. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

Artículo 64. Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo Sin Justa Causa. . En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria tácita por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador o la trabajadora por alguna de las justas causas previstas en la Ley, el empleador deberá resarcir el daño en los términos que a continuación se señalan:

1. *En los contratos a término fijo, la indemnización comprenderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que falte para cumplir el plazo pactado o el de su prórroga, en caso de que esta haya operado.*
2. *En los contratos celebrados por la duración de la obra o labor contratada o para labores ocasionales, la indemnización corresponderá al tiempo que falte para la culminación*

del contrato. En ningún caso la indemnización podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.

3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a. Para trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes una suma de 40 días de salario por el primer año de servicios y 20 días adicionales por cada uno de los años siguientes o en proporción al tiempo por fracción.

b. Para trabajadores que devenguen más de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y hasta diez salarios mínimos legales mensuales vigentes una suma de 30 días de salario por el primer año de servicios y 20 días adicionales por cada uno de los años siguientes o en proporción al tiempo por fracción.

c. Para trabajadores que devenguen más de diez salarios mínimos legales mensuales vigentes una suma de 20 días de salario por el primer año de servicios y 15 adicionales por cada uno de los años siguientes o en proporción al tiempo por fracción.

En el caso de los contratos que deriven por acuerdo de las partes o por disposición de la Ley en contratos a término indefinido, se entenderá respetada la antigüedad para efectos del cálculo de la presente indemnización desde el primer día en que empezó a prestar sus servicios el trabajador o la trabajadora.

Artículo 11. El artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

Artículo 65. Indemnización por falta de pago. A la terminación del contrato de trabajo el empleador ha de cumplir de buena fe con todas sus obligaciones, pagando pronta y de manera íntegra los salarios, prestaciones sociales, afiliaciones a la seguridad social que adeude, salvo los casos de retención autorizados por la Ley o convenidos por las partes, deberá pagar al trabajador o trabajadora que los haya reclamado oportunamente y en todo caso a más tardar dentro de los 24 meses posteriores a la terminación del contrato, como indemnización, una suma igual al último salario diario devengado por cada día

de retardo hasta cuando se verifique el pago y hasta máximo dos años. Luego de transcurrido los dos años referidos se causarán intereses moratorios a la máxima tasa legal permitida sobre las prestaciones sociales y salarios adeudados hasta la fecha efectiva de pago. Si la demanda se presenta después de 24 meses de haber terminado el contrato de trabajo, el trabajador sólo tendrá derecho a el pago de intereses moratorios a la máxima tasa legal permitida sobre las prestaciones sociales y salarios adeudados hasta que se verifique el pago.

Se presumirá que existe mala fe del empleador cuando transcurridos treinta días posteriores a la terminación del contrato de trabajo no haya efectuado el pago y no se logre justificar el retraso en el pago ante el Juez.

Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador o trabajadora se niega a recibir, el empleador cumplirá con sus obligaciones consignando en la cuenta bancaria prevista para el pago de nómina o, en su defecto, realizará el pago por vía de depósito judicial, dejando la autorización correspondiente para que el trabajador reciba el pago o hasta que la justicia de trabajo decida la controversia.

Artículo 12. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:

Artículo 115. Procedimiento para la Imposición de Sanciones o para finalizar el contrato de trabajo por justa causa imputable al trabajador. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar con justa causa el contrato de trabajo, se deberán garantizar los principios de dignidad, presunción de inocencia, proporcionalidad, razonabilidad, oportunidad en relación con el momento en que se conozcan las circunstancias que motivan la investigación, derecho a la defensa y a la contradicción, derecho a conocer pruebas y a controvertirlas, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, para lo cuál como mínimo se deberán cumplir las siguientes etapas:

1. Una comunicación formal de apertura de la investigación en la que se señale en debida forma las conductas investigadas, las posibles faltas cometidas y las posibles consecuencias de las mismas. En ella deberá señalarse la oportunidad que tendrá la persona

investigada para conocer las pruebas de la investigación y controvertirlas, y la oportunidad en que podrá rendir sus descargos verbales o escritos, todo lo cual podrá coincidir en un solo acto.

2. El traslado de las pruebas que se tienen y que fundamentan la investigación hacia la persona investigada y la recepción de las pruebas que aporte la persona investigada según las oportunidades definidas en la comunicación anterior.

3. La emisión de un pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado y escrito que deberá guardar congruencia, razonabilidad y proporcionalidad conforme con lo investigado y que podrá corresponder al cierre o archivo del caso, a la imposición de una sanción o a la terminación justificada del contrato.

4. En caso de que la decisión sea adversa al trabajador o la trabajadora, deberá otorgarse la posibilidad de revisar la decisión.

Parágrafo 1. La omisión de las etapas antedichas tornará en injustificada la decisión adoptada, razón por la cual en el evento de la sanción disciplinaria se deberán retrotraer sus efectos, y en el de la terminación del contrato la terminación se entenderá sin justa causa debiendo el empleador pagar el valor de la indemnización a que hace referencia el artículo 64.

Parágrafo 2. Este procedimiento no tiene que ser agotado si la causa de terminación del contrato de trabajo es el reconocimiento de la pensión de vejez o de invalidez, o cuando el o la trabajadora no regrese a su trabajo una vez desaparecida la causal de suspensión del contrato de trabajo.

Parágrafo 3. En caso en el que el trabajador o trabajadora se encuentre afiliado a una organización sindical, podrán asistirlo y pronunciarse en descargos hasta dos (2) representantes del sindicato al que pertenezca.

Parágrafo 4. El trabajador o trabajadora en situación de discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 5. Las etapas del presente proceso podrán ser complementadas o especificadas por vía en el reglamento interno de trabajo o en acuerdos colectivos.

Encadenamientos Productivos, Tercerización y Empresas de Servicios Temporales

Capítulo I

— Tercerización

Artículo 13. El artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 34. Tercerización y Encadenamientos Productivos. Para los efectos de la presente norma se entenderá lo siguiente:

1. Encadenamiento Productivo: Se entiende por encadenamiento productivo el conjunto de actores económicos asociados en la cadena de valor de un producto que interactúan entre sí para obtener beneficios en conjunto y aumentar sus niveles de productividad y competitividad.

2. Tercerización. Se entiende por tercerización una forma de desarrollar un encadenamiento productivo a través del traslado integral de un proceso, subproceso o servicio a un tercero, persona natural o jurídica, a través de un contrato civil y/o comercial. El tercero quedará encargado de realizar el proceso, subproceso o servicio contratado con plena autonomía e independencia en materia directiva, financiera y haciendo uso de sus propios recursos materiales, técnicos, tecnológicos, financieros, inmateriales y humanos. Lo anterior, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acuerdos contrac-

tuales para la coordinación, vigilancia, administración, auditoría y la interventoría frente al servicio, proceso o subproceso contratado.

Parágrafo 1. Los procesos de tercerización en ningún caso podrán facilitar, permitir ni tolerar prácticas de suministro de personal dirigidas a eludir o evadir la configuración de un contrato de trabajo con quien se comporte como verdadero empleador.

Parágrafo 2. En ningún caso los procesos de tercerización podrán facilitar, permitir ni tolerar prácticas encaminadas a la vulneración del derecho de asociación sindical o el desconocimiento de salarios y prestaciones sociales en trabajos dependientes y subordinados.

Parágrafo 3. Será válida la tercerización con personas jurídicas de cualquier naturaleza incluidas aquellas pertenecientes al sector solidario de la economía, mecanismos de producción cooperativa, asociativa, mutual o colectiva y otros medios de producción y servicios, en tanto en la realidad se demuestre que en estas organizaciones no existe la presencia de trabajo subordinado frente al beneficiario. En tal evento, los trabajadores tendrán el derecho a reclamar salarios y prestaciones en aplicación del principio de primacía de la realidad.

Parágrafo 4. El beneficiario, dueño de la obra o contratante de los servicios, procesos o subprocesos objeto de la tercerización será responsable solidariamente por los salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores de la persona jurídica o natural con la que contrata el desarrollo del contrato, servicio, proceso o subproceso. Lo anterior, sin perjuicio de la posibilidad de repetir contra el contratista o de contar con pólizas de seguro con coberturas suficientes para estos pagos y de la posibilidad de acordar auditorías e interventorías para verificar el cumplimiento de disposiciones legales por parte de éste.

Parágrafo 5. En caso de hallarse probada la mala fe de alguna de las partes implicadas en los procesos de tercerización con la finalidad de defraudar a los acreedores, las perso-

nas afectadas naturales o jurídicas estarán habilitadas para llevar el caso al análisis de la jurisdicción de derecho privado para que esta evalúe la procedencia del levantamiento del velo corporativo en su beneficio.

Parágrafo 6. El Ministerio del Trabajo podrá sancionar la infracción de lo previsto en el presente artículo.

Capítulo II

— Empresas de Servicios Temporales

Artículo 14. El artículo 77 de la Ley 50 de 1990 quedará así:

Artículo 77. Las Empresas de Servicios Temporales son las únicas autorizadas para suministrar personal en misión. El suministro de personal única y exclusivamente podrá vincularse a través de Empresas de Servicios Temporales por parte de los usuarios en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a las que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiera reemplazar personal durante períodos de ausentismo temporal por licencias, permisos, vacaciones y/o incapacidades, entre otras. En este caso, el tiempo de la vinculación será equivalente al tiempo de ausentismo, sin importar la duración de este.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios por un término máximo de seis meses prorrogables por seis meses más.

Parágrafo 1. En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para la atención de eventos o necesidades distintas a las anterior-

mente previstas o en exceso de los periodos de temporalidad anteriormente descritos, la empresa usuaria podrá ser considerada como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y la Empresa de Servicios Temporales se entenderá como una simple intermediaria en los términos del artículo 35 del C.S.T. con las cargas de responsabilidad solidaria correspondientes. Si el contrato de trabajo hubiera sido terminado por la empresa de servicios temporales, el Juez podrá ordenar el pago de una indemnización a la persona afectada como si el contrato de trabajo hubiese sido celebrado a término indefinido desde su inicio.

Parágrafo 2. El Ministerio del Trabajo podrá sancionar la infracción de lo previsto en el presente artículo.

Artículo 15. El artículo 79 de la Ley 50 de 1990 quedará así:

Artículo 79. Los trabajadores y trabajadoras en misión tendrán derecho a recibir un salario y prestaciones sociales iguales a los que reciben los trabajadores y trabajadoras de la usuaria que ejerzan las mismas actividades. Lo anterior, respetando las escalas salariales y de remuneración vigentes en las empresas usuarias.

Parágrafo. Las empresas usuarias deberán verificar que la Empresa de Servicios Temporales tenga contratada la póliza de cobertura en salarios y prestaciones sociales y esté pagando mensualmente los aportes a seguridad social de los trabajadores y trabajadoras en misión, so pena de que ante las inconsistencias sean solidariamente responsables por los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social de los trabajadores y trabajadoras en misión.

Jornada de Trabajo, Trabajo Suplementario y Trabajo Dominical y Festivo

Artículo 16. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

Artículo 160. Trabajo Diurno y Nocturno:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido desde las 06:01 a.m. y hasta las 09:00 p.m.

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido desde las 09:01 p.m. y hasta las 06:00 a.m.

Parágrafo 1. A partir del 01 de enero de 2024, la jornada nocturna iniciará a partir de las 08:01 p.m. y hasta las 06:00 a.m.

Parágrafo 2. Cuando la tasa de informalidad laboral se encuentre por debajo del 45% y el desempleo por debajo del 9% certificados por el DANE para el 30 de noviembre del respectivo año, la jornada laboral nocturna del año siguiente empezará a partir de las 06:01 p.m. A su vez, si las respectivas tasas de desempleo e informalidad laboral reflejan un incremento por encima de los niveles anteriormente enunciados para el 30 de noviembre del respectivo año, certificados por el DANE, la jornada nocturna del año siguiente empezará a regir a partir de las 08:01 p.m. En la negociación del salario mínimo del año de la certificación que implique un cambio en la jornada nocturna, se tendrá en cuenta el cambio que entraría a regir a partir del año siguiente, al momento de definir el incremento.

Artículo 17. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

Artículo 161. Duración. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, la jornada máxima semanal será de cuarenta y dos (42) horas. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida en 5 o 6 días a la semana.

garantizando siempre el día de descanso, de conformidad con lo que acuerden las partes o se prevea en el Reglamento Interno de Trabajo.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo tres (3) horas continuas diarias y máximo hasta nueve (9) horas al día sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario o de horas extras, siempre y cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada máxima semanal. Si en el horario pactado el trabajador(a) debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno, en aquellas empresas. De conformidad con lo establecido en el artículo 166 del Código, o empleadores que requieran organizar turnos sucesivos sin solución de continuidad se podrán trabajar un máximo de 12 horas diarias y 60 a la semana, siempre y cuando se remunere el trabajo suplementario y los recargos que correspondan, se tenga un concepto favorable por parte de la ARL respecto a la posibilidad de trabajar dicho tiempo y se obtenga permiso previo del Ministerio de Trabajo. Se establecen las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo.

b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 p. m.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 p.m.

c) Jornada de Seis Horas Diarias y Treinta y Seis Horas Semanales: El empleador y trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de

trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

d) Flexibilidad 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 hijos e hijas menores de edad, personas en condición de discapacidad o enfermedades graves o personas adultas mayores.

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 éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término de cinco (5) días 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 correspondiente que impide la aceptación de la misma.

Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Artículo 18. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

(...)

2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario ejecutado por cada trabajador o trabajadora, en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y el número de horas extra laboradas precisando si son diurnas o nocturnas.

En caso de que el trabajador o la trabajadora lo solicite, el Empleador deberá entregar la relación de las horas extra laboradas con las especificaciones antedichas, única y exclusivamente en relación con la persona solicitante. De igual modo, en caso de ser requerido por las autoridades administrativas o judiciales, el empleador deberá entregar el respectivo registro.

En caso de no contarse con registro y encontrarse probado el trabajo en horas extras, el empleador estará obligado a reconocerlas y el Juez podrá evaluar su conducta a efectos de condenar la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en caso de que haya obrado de mala fe. Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones que pueda imponer la autoridad administrativa del trabajo por la ausencia de registro.

Artículo 19. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 22. Límite al Trabajo Suplementario. *En ningún caso, las horas extra de trabajo diurnas o nocturnas podrán exceder de dos horas diarias y doce horas semanales.*

Parágrafo. *En las actividades que requieran operar sin solución de continuidad, esto es durante las 24 horas del día y los siete días de la semana, los empleadores podrán solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para laborar hasta un máximo de 60 horas a la semana reconociendo el valor que corresponda por recargos y trabajo suplementario en exceso de la jornada ordinaria prevista en la empresa o de la máxima legal.*

Artículo 20. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

Artículo 179. Trabajo Dominical y Festivo:

1. *El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del ochenta y cinco por ciento (85%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.*
2. *Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, festivo o compensatorio, solo tendrá derecho el trabajador o trabajadora, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.*
3. *Se exceptúa de la regulación sobre trabajo dominical y festivo el caso de la jornada de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales prevista en el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.*

Parágrafo 1. *Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito con el empleador su día de descanso obligatorio sea otro día de la semana distinto del domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical. En este caso la expresión dominical será entendida exclusivamente para el descanso obligatorio y se entenderá que si se prestan servicios en el día acordado como descanso obligatorio, se deberá reconocer la retribución prevista en el presente artículo y en los subsiguientes.*

Parágrafo 2. *Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos en el mes calendario. El trabajo en días festivos no afectará la ocasionalidad o habitualidad del trabajo dominical, por la naturaleza misma de los días festivos que es ocasional.*

Artículo 21. Modifíquese el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 180. Trabajo Ocasional en Días de Descanso Obligatorio. *El trabajador o trabajadora que labore ocasionalmente en días de descanso obligatorio tiene derecho a elegir entre recibir el recargo por trabajo dominical y el descanso compensatorio o recibir*

el recargo dominical y una retribución adicional del 100% en reemplazo del descanso compensatorio. Las partes podrán hacer constar la elección correspondiente dentro del contrato de trabajo o en un documento adicional al mismo.

Artículo 22. Modifíquese el artículo 181 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 181. Trabajo Habitual en Días de Descanso Obligatorio. *El trabajador que labore habitualmente en días de descanso obligatorio tiene derecho al recargo por trabajo dominical previsto en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo y a un descanso compensatorio.*

Artículo 23. Modifíquese el artículo 185 del Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 185. Aviso sobre Trabajo en Días de Descanso Obligatorio. *El requerimiento o programación de trabajo en días de descanso obligatorio deberá efectuarse por escrito de parte del empleador con una antelación mínima de veinticuatro horas. El aviso podrá darse por efectuado cuando se entregue la programación de turnos de trabajo.*

Salarios y Prestaciones Sociales

Capítulo I

— Salarios

Artículo 24. Modifíquese el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 130. Viáticos.

1. Los viáticos permanentes, que corresponden a aquellos viáticos reconocidos para que el trabajador pueda efectuar viajes que le impliquen pernoctar fuera de su sede habitual de trabajo por un mínimo de 15 días en el mes, constituyen salario en aquella parte pagada en dinero y destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.

2. Siempre que se paguen en dinero debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos para determinar la connotación salarial de los viáticos en manutención y alojamiento.

3. Los viáticos ocasionales nunca constituyen salario, al igual que aquellos permanentes reconocidos en especie, los cuales nunca constituyen salario.

Artículo 25. Modifíquese el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo el cuál quedará así:

Artículo 132. Formas y Libertad de Estipulación. Las partes pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de producción, unidad de tiempo o por horas, a destajo, diario o jornal o sueldo quincenal o mensual, siempre respetando el salario mínimo mensual o el fijado en acuerdos colectivos o fallos arbitrales.

Las partes podrán acordar por escrito con trabajadores que devenguen más de tres salarios mínimos legales, un salario integral por hora, diario, quincenal o mensual que compense de antemano y en forma anticipada el valor del trabajo ordinario diurno y nocturno, de los recargos por trabajo suplementario diurno y nocturno, dominical y/o festivo, la

dotación, la prima legal de servicios y las cesantías y sus intereses. Este salario no podrá ser inferior al 130% del salario ordinario de referencia para trabajadores y trabajadoras que desarrollen la misma labor en la empresa. Esta posibilidad se podrá extender a los trabajadores con escalas salariales inferiores si a los cinco años de entrada en vigencia de esta Ley se verifica un impacto en la reducción de desempleo e informalidad en cuatro puntos porcentuales, respecto de la tasa de informalidad a 31 de diciembre del año de entrada en vigencia de la presente ley.

En el acuerdo de salario integral podrán incluirse los valores mensualizados de pagos, beneficios y prestaciones extralegales, subsidios y suministros en especie, siempre y cuando se indique expresamente en la cláusula y el monto mensualizado de los mismos sea sumado al salario integral mínimo descrito en el párrafo anterior.

En caso de que el salario integral acordado no sea suficiente para los recargos por trabajo nocturno, suplementario diurno y nocturno, dominical y/o festivo, las partes podrán adicionarlo en el pago mensual haciendo uso de lo previsto en el artículo 170 del C.S.T.

Las cotizaciones a seguridad social y parafiscales del salario integral se harán sobre el 70% del salario devengado en el mes y en proporción a los días efectivamente trabajados, sin que pueda tomarse como Ingreso Base de Cotización un monto inferior al salario mínimo diario. En el caso de trabajadores que devenguen salario integral por días o por horas y cuyo ingreso mensual resulte inferior al salario mínimo mensual vigente, se aplicarán las reglas de cotización correspondientes.

El trabajador o trabajadora que no tenga acordada la modalidad de salario integral y que desee acogerse a la misma, podrá solicitar a su empleador que le relacione por escrito un cálculo previo del monto mensual a recibir y una vez estudiado, podrá solicitar por escrito a su empleador que se suscriba un acuerdo escrito para empezar a recibir el salario integral correspondiente y recibir la liquidación definitiva de sus prestaciones sociales a la fecha en que se haga efectivo el cambio, sin que por ello se entienda que ha terminado el contrato de trabajo.

Artículo 26. Modifíquese el artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 145. Definición. *Salario mínimo es el que todo trabajador y trabajadora con contrato de trabajo tiene derecho a percibir para subvenir sus necesidades normales y las de su familia en el orden material, moral y cultural, tomando en cuenta las condiciones generales de productividad y la economía del país.*

Artículo 27. Modifíquese el artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 146. Factores para Fijarlo. *El salario mínimo se fijará anualmente y en forma diferencial teniendo en cuenta los siguientes factores:*

1. *Factor Empresarial: se fijarán salarios mínimos diferenciales y específicos para micro y pequeñas empresas por un lado y, por otro, para medianas y grandes empresas, según la clasificación que para tal efecto tengan en las normas del sector comercio, industria y turismo.*

2. *Factor Geográfico: se fijarán a su vez salarios mínimos diferenciales y específicos por grupos geográficos de acuerdo con la categoría de municipio que prevé la Ley Orgánica de Presupuesto, así: Grupo 1 conformado por municipios o distritos especiales, categoría 1 y 2; Grupo 2, municipios de categoría 3 y 4; Grupo 3, municipios de categorías 5 y 6. Cada año se deberá tomar la clasificación que corresponda a cada municipio de acuerdo con lo certificado por la Contaduría General de la Nación y/o el Departamento Administrativo Nacional de Estadística.*

Artículo 28. Modifíquese el artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 147. Procedimiento de Fijación.

1. *El salario mínimo puede fijarse en acuerdos colectivos o laudos arbitrales, tanto a nivel de empresa o a nivel de grupos de empresas o sectores, siempre que todos los actores implicados hayan hecho parte de la negociación colectiva.*

2. *La Comisión de Concertación decidirá por consenso la fijación del salario mínimo con*

los diferenciales previstos en el artículo anterior. El voto de cada sector representativo será el de la mayoría de sus miembros.

Para la fijación del salario mínimo, la Comisión deberá decidir a más tardar el quince (15) de diciembre. Si no es posible concertar, la parte o partes que no están de acuerdo deben, obligatoriamente, explicar por escrito las razones de la salvedad dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes. Las partes tienen la obligación de estudiar esas salvedades y fijar su posición frente a ellas en el término de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas. De nuevo, la Comisión deberá reunirse para buscar el consenso según los elementos de juicio que se hubieren allegado antes del treinta (30) de diciembre.

Cuando definitivamente no se logre el consenso en la fijación del salario mínimo, para el año inmediatamente siguiente, a más tardar el treinta (30) de diciembre de cada año, el Gobierno lo determinará teniendo en cuenta como parámetros los salarios mínimos por factor de empresa o por factor regional sobre los que sí se hubiese llegado a un acuerdo, la media de salarios reportada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística por Región, los índices de crecimiento y productividad para micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República y la productividad acordada por el Comité Tripartito de Productividad que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; además, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC).

Será obligatorio para la Comisión de Concertación o para el Gobierno Nacional tener en cuenta el mantenimiento del poder adquisitivo del salario y emitir pronunciamientos de los salarios mínimos fijados por factor empresarial y geográfico en forma específica en todos los casos.

3. Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o convencional, este regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas semanales.

Artículo 29. Modifíquese el artículo 170 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

Artículo 170. Acuerdos de Pago para Recargos por Trabajo Suplementario, Nocturno, Dominical y/o Festivo. *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, adicionales al salario básico, que remuneren el trabajo nocturno, dominical y suplementario siempre que estos salarios compensen los recargos legales. En el evento en el que en un periodo el trabajo suplementario, nocturno o dominical supere el valor pactado por las partes, el excedente deberá ser remunerado conforme a las tasas y formas de liquidación previstas en el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.*

Capítulo II

— Prestaciones Sociales

Artículo 30. Adiciónese dos párrafos al artículo 99 de la Ley 50 de 1990:

“Párrafo 1. El empleador podrá aportar mensualmente con destino al fondo de cesantías el 8.33% del salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar, como consignación anticipada de cesantías. Para tal efecto, el Ministerio de Salud y Protección Social hará las reglamentaciones correspondientes respecto de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes PILA. En ningún caso la consignación anticipada podrá entenderse como pago parcial de la cesantía, pues el trabajador solo tendrá acceso a la cesantía anticipada en los términos que así lo determine la ley o a la terminación del contrato de trabajo.

Párrafo 2. Las partes podrán acordar por escrito la mensualización de los intereses sobre las cesantías, pagando al trabajador el 1% del salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar.

Artículo 31. Adiciónese un párrafo al artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo:

“Párrafo. Las partes podrán acordar por escrito la mensualización de la prima legal de servicios pagando al trabajador el 8.33% del salario mensual sumado al auxilio de transporte, en los casos en que este aplique y no este pactado en el salario integral en sus distintas modalidades a que hace referencia el artículo 132 del Código.”

Relaciones de Trabajo de Regulación Especial

Artículo 32. Adiciónese un nuevo título a la primera parte del Código Sustantivo del Trabajo.

Título XIII

Relaciones de Trabajo de Regulación Especial

Capítulo I.

Trabajo Independiente, Colectivo o No Subordinado

Artículo __. **Definiciones y Campo de aplicación.** Para efectos del presente Código se entenderá que toda relación que involucre el trabajo de una persona natural merece la protección especial del Estado, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada.

En este sentido, el presente capítulo aplicará con el ánimo de garantizar protección social a las modalidades de trabajo no subordinadas o independientes, teniendo en cuenta las siguientes definiciones:

a. Trabajador Trabajadora Autónomo o Independiente: es aquel que ejecuta actividades haciendo uso de sus propios medios y recursos, asumiendo los riesgos del servicio o del trabajo de manera personal, y cualquiera que sea su finalidad y la modalidad de contratación utilizada, siempre que se efectúe sin estar bajo la continuada subordinación de otra persona.

b. Trabajador o Trabajadora Autónomo Vinculado: es aquel que ejecuta activida-

des bajo su propia cuenta y riesgo, cualquiera que sea su finalidad y la modalidad de contratación utilizada, siempre y cuando se efectúe sin estar bajo la continuada subordinación de otra persona, pero requiriendo un lugar, medio, instrumento, canal o cualesquiera otra herramienta, física o virtual esencial para la prestación del servicio, suministrada o proveída bajo cualquier modalidad por quién se beneficia del trabajo.

Se entenderá por esencial aquel lugar, medio, instrumento, canal o cualesquiera otra herramienta, física o virtual, sin cuya presencia no pueda ejecutarse el servicio tal y como está contratado.

c. Trabajadores y Trabajadoras en Asociaciones Mutuales, Empresas Familiares, Emprendimientos Colaborativos, Cooperativas y/o Colectivos Artísticos: son aquellos trabajadores y trabajadoras que ejecutan actividades de manera asociativa, familiar, colaborativa, cooperativa y/o colectiva, sin que exista subordinación pero sí espíritu de colaboración y coordinación entre los miembros de la respectiva asociación, empresa, emprendimiento, cooperativa o colectivo y tampoco entre estos y un tercero.

Artículo __. Protección Social del Trabajo Autónomo o Independiente. Los trabajadores y trabajadoras autónomos o independientes, tendrán derecho a la protección social.

Para efectos de la cotización, el beneficiario de los servicios del trabajador autónomo o independiente, estará obligado a retener y pagar en beneficio de la seguridad social, el monto de la cotización en salud, pensión y riesgos laborales que corresponda a cargo del trabajador autónomo o independiente contratado, en proporción a los pagos que corresponda realizar por el contrato celebrado. Cuando no exista contratante deberá el autónomo o independiente realizar su propia cotización.

Las partes podrán acordar por escrito que el trabajador autónomo o independiente asuma la cotización de manera directa y sin retención, siempre y cuando para el pago, el contratante o beneficiario exija el comprobante de pago de seguridad social correspondiente para tramitar el pago.

En caso de inconsistencias en los aportes, el beneficiario o contratante será solidariamente responsable por los pagos a seguridad social que se adeuden al Sistema en proporción con los ingresos correspondientes al contrato que existía entre las partes.

Artículo __. Protección Social del Trabajador del Trabajo Autónomo Vinculado. Cuando se presente el trabajo autónomo vinculado, será responsabilidad de quién suministra o provee el lugar, medio, instrumento, canal o cualesquiera otra herramienta, física o virtual esencial para la prestación del servicio, realizar la afiliación y la cotización al Sistema Integral de Seguridad Social en proporción a los ingresos efectivamente devengados.

Artículo __. Protección Social del Trabajo en Asociaciones Mutuales, Emprendimientos Colaborativos, Empresas Familiares y/o Colectivos Artísticos. Las asociaciones mutuales, emprendimientos colaborativos, empresas familiares y/o colectivos artísticos, asumirán las cotizaciones en salud, pensión y riesgos laborales de sus asociados y/o vinculados, en proporción a las compensaciones o pagos mensuales que les realicen.

Artículo __. Protección Social del Trabajo en Cooperativas de Trabajo Asociado. La protección social del trabajo en Cooperativas de Trabajo Asociado se regulará por las normas vigentes.

El Estado deberá facilitar y fomentar el fortalecimiento del trabajo cooperativo en el sector rural y agropecuario y en el sector transporte.

Artículo __. Primacía de la Realidad sobre las Formas. En todas las relaciones reguladas por el presente capítulo se presumirá la existencia de contrato de trabajo por el solo hecho de que quién presta sus servicios así lo manifieste y en tal caso, será responsabilidad de quién se beneficia del servicio o de la respectiva asociación, emprendimiento, empresa familiar y/o colectivo artístico, comprobar la inexistencia de una continuada dependencia y/o subordinación respecto de quién reclama.

Artículo ____. **Derecho de Asociación Sindical.** Los trabajadores y trabajadoras de las que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones sindicales y adelantar procesos de representación y de diálogo social frente a los beneficiarios de sus servicios en forma colectiva o individual, en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo.

Artículo ____. **Sanción en caso de Incumplimiento.** El incumplimiento de las normas previstas en el presente capítulo podrá dar lugar a la aplicación de sanciones administrativas. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones laborales, civiles y/o penales que correspondan, según la infracción cometida.

Capítulo II

Trabajos Digitales Dependientes, Independientes, Crowdsourcing e Intermediación Digital del Trabajo

Artículo __. **Campo de Aplicación y Modalidades.** El presente capítulo tiene por objeto regular las condiciones de protección del trabajo en la cuarta revolución industrial, el cuál puede presentarse en las siguientes modalidades:

a. Trabajo Digital Dependiente: es el trabajo que haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones se ejecuta bajo continuada dependencia o subordinación de un empleador y en el marco de un contrato de trabajo, normalmente, bajo las reglas del del trabajo en casa, teletrabajo o del trabajo remoto.

b. Trabajos Digitales Independientes: son aquellos que se desarrollan bajo metodologías en que quién trabaja asume el trabajo por cuenta propia, con sus propias herramientas y haciendo uso de su propio tiempo y entrega un resultado de su trabajo haciendo uso para tal efecto de herramientas y canales digitales o de las tecnologías de la información y las comunicaciones en su totalidad y sin que exista interacción física con ninguna de las partes.

c. Trabajos Digitales en plataformas de micro tareas o crowdsourcing: son aquellos

en los que una empresa encarga la ejecución de pequeñas tareas o micro tareas -como fotos, encuestas, experiencias de usuarios, entre otras- a un grupo considerable de personas quienes haciendo uso de su propio tiempo y recursos entregarán las mismas a cambio de un pago proporcional a la cantidad de microtareas ejecutadas.

d. Intermediación Digital del Trabajo o de Servicios: se entiende por intermediación digital del trabajo o de servicios, aquella actividad por la cual una plataforma digital o página web hace uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para poner en contacto oferentes de servicios o de trabajos con demandantes de servicios o de trabajos, así como con usuarios finales, con la presencia de una comisión o remuneración por el ejercicio de la intermediación. La sola presencia de la plataforma digital o página web que haga uso de las tecnologías para la interconexión entre el usuario final del servicio y el prestador o trabajador y/o con un establecimiento de comercio, se entenderá como intermediación digital del trabajo, aún cuando el servicio o trabajo ejecutado sea ejecutado en forma física como ocurre con las plataformas de transporte o de envíos.

Artículo __. Protección Social del Trabajo Digital Dependiente. El trabajo digital dependiente estará sujeto en lo que corresponda a las reglas previstas para el teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto o aquellas que las sustituyan o reemplacen y tendrá las garantías del contrato de trabajo y del derecho a la desconexión y el descanso efectivo.

También podrán celebrarse contratos de trabajo entre las plataformas digitales de reparto, envíos o transporte y quienes ejecuten actividades bajo su continuada dependencia y/o subordinación, en cuyo caso se tendrá derecho a todas las garantías propias de un contrato de trabajo.

Artículo __. Protección Social del Trabajo Digital Autónomo o Independiente. Los trabajadores y trabajadoras digitales autónomos o independientes, tendrán derecho a la protección social.

Para efectos de la cotización, el beneficiario de los servicios del trabajador autónomo o

independiente, estará obligado a retener y pagar en beneficio de la seguridad social, el monto de la cotización en salud, pensión y riesgos laborales que corresponda a cargo del trabajador autónomo o independiente contratado, en proporción a los pagos que corresponda realizar por el contrato celebrado.

Las partes podrán acordar por escrito que el trabajador autónomo o independiente asuma la cotización de manera directa y sin retención, siempre y cuando para el pago, el contratante o beneficiario exija el comprobante de pago de seguridad social correspondiente para tramitar el pago.

En caso de inconsistencias en los aportes, el beneficiario o contratante será solidariamente responsable por los pagos a seguridad social que se adeuden al Sistema en proporción por los ingresos correspondientes al contrato que existía entre las partes.

Parágrafo 1. Si los ingresos generados por el trabajador o trabajadora digital independiente o autónomo provienen de fuentes extranjeras o a través de criptomonedas, será responsabilidad del trabajador o trabajadora digital asumir de manera directa y exclusiva las cotizaciones a la Seguridad Social sobre el monto que corresponda. Para efectos de la fiscalización, las entidades administrativas estarán habilitadas para solicitar los reportes de transferencias internacionales recibidas, verificación de pagos a través de criptomonedas y determinar la mensualización de los ingresos reportados en las declaraciones de renta de los trabajadores o trabajadoras digitales independientes o autónomas.

Artículo __. Protección del Trabajo en Plataformas que Realizan Intermediación Digital del Trabajo. La protección del Trabajo en Plataformas que realizan intermediación digital del trabajo o de servicios, se verá reflejada en los siguientes aspectos:

1. Datos Personales: todas las plataformas digitales deberán estarse al cumplimiento de las normas que regulan la protección de datos personales y los trabajadores y trabajadoras deberán no solo autorizar la utilización de sus datos personales sino que deberán tener acceso permanente a la política de tratamiento de sus datos personales y

tendrán derecho a consultar los derechos y prerrogativas con las que cuenten sobre sus datos personales, así como las finalidades y formas de su tratamiento y utilización.

Los trabajadores deberán ser avisados de los cambios en las políticas de tratamiento de datos personales con un tiempo de antelación no menor a 30 días hábiles y podrán efectuar las consultas y objeciones del caso antes de hacerse efectivos los cambios correspondientes.

2. Datos Personales de Imágen y Video y Generación de Contenido: En los casos de plataformas enfocadas en la transmisión de imágenes fotográficas y/o audiovisual, deberá especificarse la utilización que se dará al contenido creado y cargado en la plataforma y este no podrá utilizarse para fines distintos de los allí especificados. La plataforma podrá hacerse responsable de los daños que sean ocasionados por la retransmisión, reproducción o utilización de aquellos contenidos cargados en la plataforma que sean utilizados por parte de terceros no autorizados por el creador o creadora de contenido fotográfico y/o audiovisual.

3. Términos y Condiciones de la Prestación de Servicios y la Remuneración: todas las plataformas digitales que intermedien trabajos o servicios tendrán a disposición y consulta permanente de los trabajadores los términos y condiciones para la prestación de servicios intermediados por la plataforma y de remuneración correspondientes previstos en la misma, según la modalidad de remuneración prevista sea por servicio, tarea, acuerdo con el beneficiario final, token, o cualquiera otra modalidad prevista por la plataforma. Así mismo, deberá especificarse y entregarse un tutorial para el uso de la pasarela de pagos y la forma de hacer la conversión del pago recibido a través de la plataforma a pesos colombianos.

4. Desconexión laboral: no se puede permitir por parte de la empresa de intermediación que el trabajador se conecte y permanezca activo y disponible en la plataforma por más de 12 horas diarias.

5. Protección Social: las plataformas que realicen intermediación digital del trabajo deberán afiliarse a la seguridad social en pensión y riesgos laborales y asumir el pago de la seguridad social en proporción a los ingresos mensuales devengados por todos aquellos trabajadores y trabajadoras que a través de la plataforma o en utilización de la misma, reciban un ingreso inferior a un salario mínimo.

Cuando en el mes respectivo los trabajadores o trabajadoras generen ingresos superiores al salario mínimo legal mensual vigente, las cotizaciones a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales correrán por cuenta del trabajador o trabajadora en proporción al 40% del ingreso mensual devengado y la plataforma que intermedia el trabajo se encargará de retener y descontar el monto correspondiente de los pagos a efectuarse a través de la plataforma.

El trabajador o trabajadora deberá informar con veracidad a la plataforma si presta sus servicios a través de otras modalidades de trabajo u otras plataformas de intermediación digital, esto es, si recibe otros ingresos principales o complementarios de los que recibe de la plataforma, para lo cual las plataformas habilitarán una pregunta en los formularios de aceptación de términos y condiciones en tal sentido.

En caso de que el trabajador o trabajadora manifieste obtener ingresos a través de distintas fuentes de trabajo, la plataforma sólo estará obligada a efectuar el recaudo de las cotizaciones en proporción a los ingresos percibidos y trasladarlas al Sistema de Seguridad Social Integral.

6. Derecho a la Información: los trabajadores y trabajadoras que se vinculen a las plataformas de intermediación digital, tendrán derecho a solicitar de las plataformas la información relativa a las cotizaciones efectuadas a la seguridad social.

7. Veracidad de la Información de parte del Trabajador o Trabajadora: las plataformas podrán adelantar gestiones para la identificación personal del trabajador o trabajadora que hará uso de la plataforma de intermediación digital y a su vez le

podrán hacer preguntas en los formularios de ingreso y aceptación de términos y condiciones enfocadas a garantizar la calidad e idoneidad para el servicio frente a los usuarios y a entender si la plataforma será fuente principal o complementaria de otras fuentes de ingresos.

El hecho de entregar información contraria a la realidad por parte del trabajador o trabajadora, será causal automática de desvinculación de la plataforma, sin perjuicio de las revisiones que el trabajador o trabajadora pueda solicitar para revisión humana en aras de la posibilidad de ser reactivado en la misma.

8. Transparencia y Utilización de Sistemas Automatizados de control y Toma de Decisiones: los trabajadores y trabajadoras deberán ser informados y tener la posibilidad de consultar en forma permanente términos y condiciones relativos a:

a. Los sistemas automatizados de control que se utilizan para hacer un seguimiento, o evaluar la ejecución del trabajo realizado por los trabajadores y trabajadoras que se vinculan a las plataformas.

b. Los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de plataformas, en particular su acceso a las tareas asignadas, sus ingresos, su salud, su tiempo de trabajo, su situación contractual, así como la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta.

9. Calificación, Evaluación y Retroalimentación: los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a calificar, evaluar y retroalimentar a los usuarios y destinatarios de sus servicios y a recibir de estos evaluaciones, calificaciones y retroalimentaciones para la mejora continua de su trabajo.

10. No Discriminación: las plataformas y sus algoritmos no podrán reproducir bajo ninguna circunstancia patrones discriminatorios que atenten contra las personas por

razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impide el derecho al trabajo. Para tal efecto, las empresas deberán contar dentro de sus términos y condiciones con la descripción de las políticas de no discriminación.

11. Dignidad y Salubridad del Trabajo: las plataformas que intermedien trabajo digitalmente, velarán y supervisarán que los trabajos se ejecuten bajo condiciones dignas, saludables y seguras y en caso de encontrar alguna inconsistencia, deberán tomar las medidas del caso para prevenir accidentes y/o enfermedades producto del trabajo.

Artículo ____. **Derecho de Asociación Sindical.** Los trabajadores y trabajadoras de las que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones sindicales de industria, gremiales o de trabajadores y trabajadoras vinculadas a una misma plataforma, para efectos de tener representatividad. Podrán a su vez, adelantar procesos de representación y diálogo frente a los beneficiarios de sus servicios en forma colectiva o individual, en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo.

Artículo ____. **Lineamientos especiales para la Inspección, Vigilancia y Control.** Serán de especial atención por parte del Ministerio del Trabajo o quién haga sus veces, la Inspección, Vigilancia y Control de las plataformas digitales que intermedien trabajo sexual, trabajos o servicios domésticos, trabajos de domicilios, repartos o envíos o transporte de bienes o personas, entre otros..

Artículo ____. **Primacía de la Realidad sobre las Formas.** En todas las relaciones reguladas por el presente capítulo se presumirá la existencia de contrato de trabajo por el solo hecho de que quién presta personalmente sus servicios así lo manifieste y en tal caso, será responsabilidad de la plataforma digital comprobar la inexistencia de una continuada dependencia y/o subordinación respecto de quién reclama.

Artículo ____. **Sanción en caso de Incumplimiento.** El incumplimiento de las normas previstas en el presente capítulo podrá dar lugar a la aplicación de sanciones administra-

tivas. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones laborales, civiles y/o penales que correspondan, según la infracción cometida.

Artículo __. Registro de Información. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, podrán emitir una reglamentación enfocada al registro de información proveniente de las plataformas que efectúan intermediación digital del trabajo, con el ánimo de facilitar las actividades de Inspección, Vigilancia y Control sobre las mismas.

Capítulo III

Deportistas Profesionales y Entrenadores Deportivos

Artículo __. Deportista Profesional. Se entenderá como deportista profesional aquel que se encuentra inscrito en una competencia del circuito profesional u olímpico por decisión propia o en representación de un club deportivo, liga profesional o federación nacional.

Artículo __. Entrenadores Deportivos. Se entenderán como entrenadores deportivos en los los responsables de orientar con idoneidad procesos pedagógicos de enseñanza, educación y perfeccionamiento de la capacidad motriz específica de individuos que practican un determinado tipo de deporte, disciplina o modalidad deportiva, en niveles de formación deportiva, perfeccionamiento deportivo y de altos logros deportivos.

Artículo __. Contrato de Trabajo del Deportista Profesional y Entrenadores Deportivos. Los y las deportistas profesionales y entrenadores y entrenadoras deportivos, nacionales, extranjeros o extranjeras, que presten sus servicios bajo la continuada dependencia y subordinación de clubes profesionales, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados mediante contrato de trabajo y este deberá constar por escrito y estar depositado en la respectiva federación. En el caso de los entrenadores y entrenadoras podrá también existir contrato de trabajo, cuando se presten servicios bajo la continuada subordinación y dependencia de clubes aficionados.

Parágrafo. Las federaciones deportivas y las ligas podrán contar con reglamentos internos que definan los términos de duración de los contratos de trabajo según los calendarios de competencias deportivas.

Artículo ____. **Protección Social del Deportista y de los Entrenadores.** Los clubes deportivos, ligas y federaciones deportivas asumirán el pago de los aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales de aquellos deportistas y entrenadores que no tengan un contrato de trabajo sobre el 40% de los ingresos percibidos o en todo caso sobre un salario mínimo legal mensual vigente, respecto de todos aquellos deportistas y entrenadores que asistan a competencias en su representación o que sean patrocinados por el respectivo club, liga y/o federación, por el tiempo que dure el patrocinio o la competencia correspondiente.

Artículo ____. **Derecho de Asociación Sindical.** Los trabajadores y trabajadoras de las que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones sindicales de industria, gremiales o de deportistas vinculados a una misma federación o liga profesional, para efectos de tener representatividad. Podrán a su vez, adelantar procesos de representación y diálogo social con los clubes, ligas y federaciones en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo y el ejercicio de la actividad profesional.

Artículo ____. **Sanción en caso de Incumplimiento.** El incumplimiento de las normas previstas en el presente capítulo podrá dar lugar a la aplicación de sanciones administrativas laborales y deportivas, pudiendo perder el reconocimiento deportivo y el derecho a competir. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones laborales, civiles y/o penales que correspondan, según la infracción cometida.

Capítulo IV

Actividades Complementarios del Sector Portuario, Transportador o de Abastos

Artículo ____. **Actividades Complementarias del Sector Portuario, Transportador o de Abastos.** Se entienden como actividades complementarias del sector portuario trans-

portador o de abastos, las actividades que realizan coteros, carperos, braceros y otros similares, que contribuyen al desarrollo y a la productividad de los encadenamientos productivos del sector portuario, de abastos y del sector transportador.

Artículo ____. **Contratación Laboral.** Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario, transportador o de abastos y ejecuten dichas actividades bajo continuada dependencia y subordinación deberán vincularse mediante contrato de trabajo con la entidad o persona que los contrate y quién ejerza la subordinación frente a ellos.

Artículo ____. **Trabajo Autónomo.** Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario transportador o de abastos y ejecuten dichas actividades con autonomía e independencia, en beneficio de varias personas y bajo diferentes vinculaciones, recibirán el tratamiento de trabajadores autónomos y deberán afiliarse al Sistema de Seguridad Social en Pensión y Riesgos Laborales cotizando sobre el 40% de sus ingresos. Cuando los ingresos mensuales sean iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual vigente, deberán cotizar también a la seguridad social en salud. En el caso de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales esta correrá por cuenta de la central portuaria o de abastos que sea la beneficiaria principal de sus servicios, con independencia de los acuerdos a que estas puedan llegar con las empresas transportadoras.

Artículo ____. **Mecanismos Asociativos de Trabajo.** Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario, transportador o de abastos podrán constituir asociaciones mutuales, asociaciones gremiales o cooperativas de trabajo asociado a través de las cuales podrán realizar procesos de tercerización de estas actividades.

Parágrafo 1. En los procesos de tercerización que se realicen mediante estos mecanismos no podrá existir dependencia o subordinación entre los asociados o frente a un tercero y, en cualquier caso, deberán aplicarse las normas de solidaridad y protección previstas en los capítulos sobre tercerización del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 2. A través de estos mecanismos asociativos los trabajadores podrán efectuar aportes a seguridad social de conformidad con las normas vigentes.

Parágrafo 3. El Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma en que podrán hacerse dichas cotizaciones.

Artículo ____. **Derecho de Asociación Sindical.** Los trabajadores y trabajadoras de las que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones sindicales gremiales o adherirse a las ya existentes, para efectos de tener representatividad y poder de negociación. Podrán a su vez, adelantar procesos de representación y negociación con los clubes, ligas y asociaciones sindicales o gremiales en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo y el ejercicio de la actividad profesional.

Capítulo V

Comerciantes de Calle, Recicladores, Recicladoras y Vendedores y Vendedoras Ambulantes

Artículo ____. **Censo Poblacional.** El Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones adelantará un censo poblacional de los comerciantes de calle, recicladores, recicladoras y vendedores y vendedoras ambulantes, tanto en el sector urbano como en el sector rural, con el fin de determinar las condiciones de trabajo, vulnerabilidad y las estrategias de protección social para este grupo poblacional.

Artículo ____. **Protección Social de los Comerciantes de Calle y Vendedores Ambulantes.** Los comerciantes de calle y vendedores ambulantes sólo estarán obligados a aportar al Sistema de Seguridad Social cuando sus ingresos mensuales sean iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual vigente. En los demás casos, podrán cotizar en proporción a sus ingresos y de conformidad con las normas vigentes para cotizaciones a la seguridad social de ingresos inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.

Artículo ____. **Mecanismo Especial de Protección.** El Ministerio del Trabajo podrá reglamentar un mecanismo de apoyo a la financiación de protección social de aquellas

personas comerciantes de calle, recicladores, recicladoras y vendedores y vendedoras ambulantes, que de acuerdo con el censo, se encuentren en condiciones de mayor vulnerabilidad, para efectos de que, con cargo a recursos estatales y disponibilidades financieras existentes, se apoye la financiación de la cotización a seguridad social de estas personas.

El Mecanismo especial de protección del que habla el presente artículo no podrá en ningún caso exceder de un monto mensual equivalente al 25% de la cotización a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales sobre un salario mínimo legal mensual vigente.

Artículo ____. **Mecanismos Asociativos de Trabajo.** Los comerciantes de calle, recicladores y recicladoras, vendedores y vendedoras podrán constituir o vincularse asociaciones mutuales, asociaciones gremiales o cooperativas de trabajo asociado a través de las cuales podrán efectuar aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales. Así mismo, podrán contratar empresas que les presten el servicio de afiliaciones y cotizaciones a la seguridad social de manera colectiva.

Parágrafo. El Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma en que podrán hacerse dichas cotizaciones.

Capítulo VI

Artículo ____. **Trabajo Sexual.** Las actividades de trabajadores y trabajadoras sexuales quedan bajo el amparo del presente Código y por ende si se encuentran bajo subordinación se entenderán regidas por un contrato de trabajo y en caso de no estarlo, se regirá como trabajo independiente o autónomo. No procede examinar en estos casos vicios del consentimiento, ni licitud del objeto o causa del trabajo para la generación de la protección.

Artículo ____. **Derecho de Asociación Sindical.** Los trabajadores de que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones sindicales gremiales o adherirse a las ya existentes, para efectos de tener representatividad. Podrán a su vez, adelantar procesos de

representación y diálogo frente a los beneficiarios de sus servicios en forma colectiva o individual, en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo

Artículo ____. **Protección Especial.** Los trabajadores de que habla el presente capítulo serán objeto de especial protección del estado en caso de encontrarse en circunstancias de vulnerabilidad.

Título VII

Artículo 33. Adicionar el Capítulo XI al al Título III del Código Sustantivo del Trabajo

Capítulo IV

Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto

Teletrabajo

Artículo __-Definiciones del Teletrabajo. Para efectos de aplicación del teletrabajo se entenderá:

a. Por teletrabajo, una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC -para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

b. Por teletrabajador(a): la persona que el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Artículo __. Modalidades de Teletrabajo. El teletrabajo como forma de organización del trabajo a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones puede organizarse en alguna de las siguientes modalidades:

a. *Teletrabajo Autónomo:* Es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones del Empleador cuando ésta lo requiera. Las partes pueden acordar que el teletrabajo autónomo pueda ejecutarse desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora, tener la regularidad de su situación migratoria en el extranjero y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador se hará también cargo de las prestaciones económicas, en caso de que no sea posible ampararlas por parte del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

b. *Trabajo Móvil:* es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido, pues pueden ejecutar sus actividades a través de dispositivos móviles.

c. *Teletrabajo Suplementario o Híbrido:* es aquel en que las partes deciden entrelazar algunos días de trabajo fuera de las instalaciones del empleador y otros días dentro de las instalaciones del empleador, de manera habitual y organizada o de manera flexible en la organización.

Parágrafo 1. Los teletrabajadores y teletrabajadoras tendrán cobertura de riesgos laborales, aún cuando no se encuentren ejecutando actividades dentro de las instalaciones del Empleador.

Artículo __. Acuerdo de Teletrabajo. Para participar en el esquema de teletrabajo se

entenderá que es obligatorio contar con un acuerdo escrito en tal sentido y que tanto empleador como teletrabajador deben acordar el teletrabajo como la modalidad de organización a utilizar en su relación, dando claridad sobre la modalidad de teletrabajo acordada, las metodologías de medición de la cantidad y calidad del trabajo, la garantía de la desconexión, y las herramientas a utilizar para su ejecución.

Parágrafo. Para la ejecución del teletrabajo únicamente se requerirá del acuerdo antedicho y del aviso a la Administradora de Riesgos Laborales.

Artículo . Seguridad y Salud en el Teletrabajo. En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, es obligatorio la inclusión del teletrabajo en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Artículo . Derechos y Obligaciones de los Teletrabajadores. Los teletrabajadores y teletrabajadoras tendrán los mismos derechos y obligaciones laborales que tienen todos los trabajadores y trabajadoras, en igualdad de condiciones y trato.

Artículo . Auxilio de Conectividad. Los teletrabajadores, en cualquiera de sus modalidades, estarán excluidos del reconocimiento del auxilio legal de transporte, pero en su lugar devengarán el mismo monto a título de auxilio de conectividad para efectos de la utilización de herramientas de la tecnología, información y las comunicaciones.

Trabajo Remoto

Artículo . Trabajo Remoto. El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo; en la cual el empleador y el trabajador no requieren de la interacción física y por ende puede ejecutarse el contrato de trabajo a distancia o de manera remota en su totalidad. Lo anterior, con independencia de si se utilizan o no las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Artículo . Acuerdo de Trabajo Remoto y Vocación de Permanencia. El empleador

y el trabajador podrán acordar por escrito en cualquier momento, el paso a la modalidad de ejecución por vía de trabajo remoto, el cuál tendrá una vocación de permanencia como metodología de organización del trabajo.

Artículo __. Exclusión del Auxilio Legal de Transporte. Los trabajadores remotos estarán excluidos del pago del auxilio legal de transporte, pero en caso de que el empleador requiera que los trabajadores remotos se desplacen para una interacción física en sus instalaciones, deberá reconocer de manera proporcional el auxilio legal de transporte.

Parágrafo. Si el trabajo remoto involucra como herramientas principales las de las tecnologías, información y las comunicaciones, deberá reconocerse el auxilio de conectividad para aquellos trabajadores que devenguen menos de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Artículo __. Requerimientos de interacción física. El empleador podrá en cualquier momento solicitar eventos de interacción física que podrán darse para verificar estándares y requisitos de herramientas y equipos de trabajo, actualizar o instalar herramientas, adelantar procesos disciplinarios, entre otros que sean necesarios, sin que por tal situación se desnaturalice el trabajo remoto. El aviso de requerimiento deberá darse con la antelación necesaria para permitir la movilización del trabajador.

Artículo __. Lugar de Trabajo Remoto y Seguridad y Salud en el Trabajo. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, siempre y cuando así lo haya convenido con su empleador y que exista un previo visto bueno desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El trabajo remoto también deberá entrar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Parágrafo. Las administradoras de riesgos laborales deberán cubrir los accidentes laborales y enfermedades que ocurran en ejecución del trabajo remoto.

Trabajo en Casa

Artículo __. Habilitación de Trabajo en Casa. El empleador podrá, en ejercicio del poder

subordinante que le corresponde como empleador o con el ánimo de atender circunstancias específicas y temporales, habilitar a los trabajadores y trabajadoras a prestar sus servicios desde casa o en el lugar por ellos dispuestos para tal efecto, sin que se requiera la presencia física del trabajador o trabajadora en el sitio habitual de trabajo y con independencia de si utiliza o no las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Artículo __. Temporalidad. La habilitación del trabajo en casa tendrá carácter temporal, para lo cual el empleador evaluará si la actividad a desarrollar es o no factible de realizar fuera de las instalaciones habituales de la Empresa y determinará la duración temporal del trabajo en casa acorde con las necesidades puntuales que se tengan.

La habilitación será comunicada por escrito a los trabajadores, indicándoles la duración que podrá ser determinada en cualquiera de las siguientes formas:

- a. Duración Inicial de máximo de tres meses prorrogables por tres meses más.
- b. Duración delimitada por el tiempo que duren las circunstancias transitorias que originaron la necesidad de trabajar en casa, de modo que una vez estas circunstancias desaparezcan se pueda optar por finalizar la habilitación del trabajo en casa.

Artículo __. Solicitud del trabajador. El trabajador podrá poner a consideración del empleador en cualquier momento, solicitudes con el objetivo de analizar la viabilidad de implementar el trabajo en casa de forma temporal, conforme a la justificación otorgada por la persona interesada, la cuál podrá estar enfocada en el atendimento de responsabilidades familiares.

Artículo __. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para trabajadores en casa que devenguen menos de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte, el cuál también hará base para el cálculo de prestaciones sociales.

Artículo __ Acuerdo para Teletrabajo o Trabajo Remoto. El empleador podrá convocar al trabajo en el sitio habitual en cualquier momento durante el trabajo en casa si lo considera pertinente y en todo caso podrá acordar de manera individual con los trabajadores y trabajadoras la conversión del trabajo en casa, hacia el teletrabajo o el trabajo remoto, como forma de organización permanente de desarrollar actividades.

Garantías para el Teletrabajo, Trabajo Remoto y Trabajo en casa

Artículo __. Garantías. En los escenarios del teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa, el empleador cumplirá con las siguientes garantías:

- 1) Garantizar tiempos de descanso efectivo mediante el derecho a la desconexión.
- 2) Garantizar el reconocimiento de todos los derechos derivados del contrato de trabajo, incluyendo pero sin limitarse a, el pago de salarios, prestaciones sociales, recargos por trabajo nocturno, suplementario, dominical y/o festivo y asociación.
- 3) Garantizar un mecanismo de evaluación de resultados acorde con cada actividad a desarrollar, que permitirá gestionar el trabajo por resultados.
- 4) Garantizar reuniones de equipo y acceso a actividades de formación y capacitación que puedan ser apropiadas y utilizadas.
- 5) Garantizar la inclusión de estas metodologías de trabajo dentro del marco de la seguridad y la salud en el trabajo.
- 6) Garantizar el respeto por la intimidad de las personas, entendiendo que solicitar prender una cámara o conectarse a una actividad, no necesariamente implica una vulneración a la intimidad.

Artículo __. Auxilio de Servicio Públicos. El Empleador podrá acordar con los trabajadores un auxilio de servicios públicos para facilitar la ejecución del teletrabajo, trabajo en casa o del trabajo remoto.

Artículo __. Desconexión Laboral. La desconexión laboral es un derecho que tienen y que se reconoce a los trabajadores con la finalidad de que no sean perturbados sus periodos de descanso. Los protocolos de comunicación y de garantía del descanso respetarán las normas sobre jornada laboral vigentes, de modo tal que los teletrabajadores, trabajadores remotos y trabajadores en casa, podrán tener derecho a los recargos por trabajo suplementario diurno, nocturno, dominical y /o festivo en la medida en que este trabajo sea medible.

Parágrafo. Los empleadores deberán implementar procedimientos internos para el trámite de quejas relacionadas con la violación del derecho a la desconexión.

Artículo __. Excepciones a la Desconexión. El derecho a la desconexión laboral no tendrá aplicación para:

- a. Quiénes desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo en la Empresa.
- b. Los trabajadores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan dentro de la Empresa deban tener una disponibilidad permanente, sin que esto les merme el derecho al descanso.
- c. Las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en las que se requiera cumplir deberes extra que sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa.

Parágrafo. La excepción del derecho a la desconexión no podrá en ningún caso implicar que estos trabajadores no tengan derecho efectivo al descanso.

Artículo __. Reglamento de Trabajo. Tanto la regulación interna del trabajo remoto, el teletrabajo y el trabajo en casa, así como las presentes garantías como otras adicionales deberán incluirse en los reglamentos de trabajo.

Artículo __. Inspección, Vigilancia y Control. El Ministerio del Trabajo podrá de oficio o a petición de parte iniciar investigaciones y sancionar el incumplimiento de lo previsto en el presente capítulo.

Trabajo en Empresas Agrícolas, Agropecuarias, Ganaderas y Forestales y Trabajo Agropecuario

Artículo 34. Adiciónese el Capítulo VII al Título III del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

Capítulo VII

Trabajadores de Empresas Agrícolas, Agropecuarias, Ganaderas y Forestales y Trabajo Agropecuario

Artículo __. Contrato de Trabajo en actividades Agrícolas, Agropecuarias, Ganaderas, Forestales. Los trabajadores de empresas agrícolas, agropecuarias, ganaderas y forestales y en todo caso los trabajadores al servicio de personas naturales o jurídicas en estos sectores, que presten actividades bajo la subordinación continuada de la empresa, serán vinculadas con contrato de trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina.

El contrato agropecuario podrá celebrarse a término indefinido, por duración de la obra o labor contratada, por periodos estacionales, por ciclos productivos o de temporadas.

Parágrafo 1. La ejecución personal de tareas propias de la actividad agropecuaria presumirá que se trata de contrato de trabajo.

Parágrafo 2. Se entenderá que el contrato aquí descrito aplica para toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, así como actividades de ordeño, ganadería, avicultura, piscicultura, porcicultura, apicultura, crianza de animales e insectos para el desarrollo de productos alimenticios, en tanto se desarrollen en ámbitos y espacios rurales y en tanto se desarrollen en beneficio de un empleador que podrá ser una persona natural o jurídica.

Parágrafo 3. Si el contrato de trabajo aquí descrito se ejecuta por más de 52 semanas continuas, se entenderá estipulado a término indefinido desde la fecha de su inicio.

Parágrafo 4. El trabajador o trabajadora que ya haya prestado sus servicios al empleador durante periodos estacionales, ciclos productivos o temporadas anteriores, podrá ser preferido para la contratación, periodo estacional o ciclo productivo posterior, y en este caso, la no contratación de otro u otra aspirante, no podrá entenderse como acto discriminatorio.

Artículo __. Destajo Rural y Jornal Rural o por Hora. Las partes del contrato podrán acordar libremente la modalidad de salario prevista según las modalidades generales del Código Sustantivo del Trabajo bien sea a destajo o por unidad de producción, por hora, jornal, quincenal o mensual, entre otros, o en todo caso podrán acordar el salario cualquiera de las siguientes modalidades:

a. Destajo Rural: las partes podrán acordar verbalmente o por escrito un valor de salario a destajo por unidad de producción o recolección y en este caso, los trabajadores y trabajadoras, recibirán un monto variable como contraprestación de sus servicios. El promedio de lo devengado mensualmente por unidad de producción o recolección será utilizado para el cálculo de prestaciones sociales y/o vacaciones.

Los trabajadores que teniendo pactada esta modalidad, estén al servicio del empleador por un tiempo equivalente a la jornada máxima legal durante el mes respectivo tendrán derecho a que les sea garantizado el pago de un salario mínimo legal mensual

vigente, en los casos en que los valores a destajo representen un monto inferior.

b. Jornal Rural o Salario por Hora Rural: las partes podrán acordar verbalmente o por escrito el valor de un salario diario o por hora que como mínimo será equivalente al 134% de un salario mínimo diario o un salario por hora, calculado para la región correspondiente en los términos del presente código. Este salario entenderá comprendido de antemano y en forma anticipada el valor del trabajo ordinario diurno y nocturno, suplementario diurno y nocturno, dominical y/o festivo y el valor de la prima legal de servicios, cesantías y sus intereses, y el aporte a la caja de compensación familiar.

Si el trabajador o trabajadora tiene derecho al auxilio de transporte, podrá calcularse su valor diario, por hora y sumarlo al monto del jornal rural o el salario por hora rural, calculado en los términos antedichos.

La estipulación del jornal rural no impedirá que el trabajador o trabajadora tenga derecho efectivo a un periodo de descanso de vacaciones en proporción al tiempo trabajado, sin perjuicio del pago anticipado que se le realice por estos conceptos a través del salario.

Parágrafo 1. El empleador tendrá la obligación de entregar en los periodos de pago pactados, un soporte de pago al trabajador que contenga la discriminación de los pagos recibidos por concepto de destajo rural o jornal rural o por horas. No será válido el paz y salvo otorgado en abstracto o en blanco por el trabajador o trabajadora que haya acordado la presente modalidad de salario.

Parágrafo 2. En caso de que el monto recibido por el trabajador sea inferior al jornal rural o por hora rural mínimo legal descrito en el presente artículo, el trabajador tendrá derecho a que le sean liquidadas prestaciones sociales y vacaciones como si hubiera devengado un salario ordinario y el Juez podrá analizar la conducta del empleador para el reconocimiento de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 3. Las personas vinculadas bajo la presente modalidad estarán excluidos del pago de aportes parafiscales a la caja de compensación familiar.

Artículo __. Protección Social del Trabajador Rural. Los trabajadores a que hace referencia el presente capítulo deberán cotizar a Seguridad Social de conformidad con las normas aplicables dependiendo de sus ingresos mensuales.

Parágrafo 1. Para efectos de facilitar la vinculación en sectores rurales lejanos de cascos urbanos, el Gobierno Nacional reglamentará la operativización de los pagos anticipados de cotizaciones a seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales por todo el periodo estacionario, ciclo productivo, o en forma semestral o anual.

Artículo __. Garantías para la Vivienda del Trabajador o Trabajadora Rural que Reside en el lugar de trabajo y su familia. Los trabajadores y trabajadoras rurales que residen en el lugar de trabajo junto a su familia, tendrán derecho al reconocimiento de las prestaciones del capítulo XII del Título IX de la Parte I del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior, en caso de deficiencia de acceso a los servicios públicos domiciliarios y en salud en el territorio en que se encuentre.

Parágrafo 1. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y locativas cuando estas deriven de la fuerza mayor o el caso fortuito.

Parágrafo 2. El empleador podrá acordar con el trabajador que el suministro de la vivienda sea un componente no salarial de la remuneración.

Trabajadores y Trabajadoras Migrantes

Artículo 35. Adiciónese el Capítulo VIII al Título III del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

Capítulo VII

Trabajadores y Trabajadoras Migrantes

Artículo __. **Igualdad de Derechos.** Los trabajadores y trabajadoras no nacionales tendrán los mismos derechos laborales que los nacionales colombianos y no podrán ser objeto de actos de xenofobia o discriminación.

Artículo __. **Situación Migratoria.** El estatus migratorio no impedirá el reconocimiento de las garantías laborales y de seguridad social de los trabajadores y trabajadoras migrantes. En consecuencia, trabajadores y trabajadoras gozarán de las mismas garantías concedidas a los nacionales, salvo limitaciones establecidas en la Constitución o la Ley. Para estos efectos, el número de pasaporte -aun cuando este se encuentre vencido- se entenderá como un número de identificación válido para la vinculación a la seguridad social.

Parágrafo 1. La regularización de la situación migratoria deberá ser acompañada por parte del empleador y una vez iniciado el contrato de trabajo, deberá iniciarse el trámite para el reconocimiento de un permisos migratorio o de una visa que permita trabajar en el país.

Parágrafo 2. La autoridad migratoria podrá diseñar procesos expeditos y facilidades migratorias para la población migrante que se encuentre dentro del país en estado de vulnerabilidad.

Parágrafo 3. El Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentarán la manera en que se garantizará protección a los migrantes con independencia de su estatus migratorio y habilitarán la planilla de seguridad social correspondiente.

Trabajo Doméstico Remunerado o del Hogar

Artículo 36. Adiciónese el Capítulo IX al Título III del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

Capítulo IV

Trabajo Doméstico Remunerado o del Hogar

Artículo ____. **Trabajo Doméstico Remunerado o del Hogar.** *Se entiende por trabajo doméstico o del hogar remunerado el trabajo que se realiza para desarrollar actividades requeridas por un hogar o en beneficio de éste.*

Artículo ____. **Formalización del Trabajo Doméstico o del Hogar.** *Los trabajadores y trabajadoras que desarrollen actividades de servicio doméstico o del hogar bajo continuada dependencia y subordinación, deberán estar vinculadas mediante contrato de trabajo.*

Parágrafo. *Se presumirá que tienen contrato de trabajo todas las personas que desarrollen actividades personales en forma directa al servicio de un hogar o en beneficio de éste.*

Artículo ____. **Jornal Doméstico o para trabajadores o trabajadoras del hogar.** *Las partes podrán acordar por escrito un jornal doméstico que anticipe de antemano el valor de los recargos por trabajo ordinario diurno y nocturno, suplementario, dominical y/o festivo, la prima legal de servicios y las cesantías, siempre que el monto del salario sea como mínimo del 130% del salario mínimo.*

Parágrafo 1. *No podrán compensarse de antemano las vacaciones, ni los aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales.*

Artículo ____. **Múltiples Empleadores.** *Cuando existan múltiples empleadores cada uno podrá realizar los aportes a seguridad social en proporción a los ingresos devengados por el trabajador o trabajadora producto del contrato de trabajo.*

Artículo ____. **Asociación de Empleadores.** Cuando la personas presten servicios en beneficios de múltiples empleadores, sin que con ninguno de ellos se trabaje la jornada máxima legal, estos podrán asociarse y se entenderán para todos los efectos como un único empleador y responderán en forma solidaria y directa por las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo.

Estos empleadores asumirán solidariamente todas las obligaciones frente al Sistema de Seguridad Social pero podrán designar a uno de ellos para el pago de los aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales como mínimo sobre un salario mínimo legal mensual vigente. Es decir, bajo esta modalidad no se permitirán aportes por tiempos parciales o por ingresos.

Parágrafo 1. Para efectos de la presente modalidad de vinculación, el contrato de trabajo deberá constar por escrito y designar de manera clara a la persona que asumirá el pago de la seguridad social y la forma en que se garantizará el pago de las prestaciones sociales.

Parágrafo 2. En caso de no celebrarse el contrato de trabajo por escrito, el trabajador o trabajadora quedará habilitado para reclamar la existencia de contratos de trabajo individuales con cada una de las personas implicadas.

Artículo ____. **El Ministerio del Trabajo** podrá reglamentar la creación de un registro de vinculaciones laborales con el personal del servicio doméstico o del hogar para efectos de facilitar las actividades de Inspección, Vigilancia y Control. En la creación de este servicio se debe contar con la participación de los y las trabajadoras del hogar y los empleadores y las empleadoras.

Automatización y Descarbonización

Artículo 37. Adiciónese el presente capítulo IX al Título I de la Parte I del Código Sustantivo del Trabajo en reemplazo del capítulo IX actual derogado. El capítulo IX del Título I de la Parte I del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Capítulo IX

Automatización y Descarbonización de Puestos de Trabajo

Artículo __. Protección del Trabajador en Procesos de Automatización. *En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, tendrán derecho a:*

- 1. Ser avisados del proceso de automatización con una antelación no inferior a seis meses previos a la fecha en que se prevé la aplicación del proceso de automatización o modernización. El sólo preaviso impide que el trabajador pueda pretender alegar una situación sobreviniente futura que pretenda obstaculizar el proceso de reconversión laboral o una eventual terminación del contrato derivada del proceso de automatización.*
- 2. A acordar con sus empleadores un proceso de reconversión laboral con actividades de formación y capacitación para el trabajo, para efectos ya sea de evitar la terminación del contrato de trabajo como consecuencia de la automatización o modernización, que le permitan ser reubicado laboralmente en la Compañía, o terminar su contrato de trabajo y tener una transición de trabajo a otro empleador o a una actividad independiente.*
- 3. A recibir de parte de su empleador en caso de terminación unilateral del contrato una indemnización calculada en los términos previstos legalmente. En caso de no haberse respetado el aviso de 6 meses, tendrá derecho igualmente a recibir una suma adicional equivalente como mínimo al monto de salarios que hagan falta para cubrir*

el término de preaviso no respetado, esto para efectos de compensar los impactos del proceso de automatización.

4. En caso de tratarse de eventos que puedan dar lugar a despidos colectivos, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio del Trabajo en los términos vigentes.

5. A ser asesorados por la organización sindical a la que pertenezcan.

Parágrafo 1. Las personas cuyo contrato finalice en un proceso de automatización o modernización, accederán a la ruta de empleabilidad del servicio público de empleo.

Parágrafo 2. El Ministerio del Trabajo reglamentará un seguro de desempleo por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.

Artículo __. **Protección de los Trabajadores en Proceso de Descarbonización.** Toda empresa que realice explotación minera o petrolera y haga parte de procesos de descarbonización debe contar con un plan de cierre para efectos laborales que deberán informar previamente al Ministerio del Trabajo, que incluya:

1. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el cierre, renuncia o cambio de operación por parte de las empresas.

2. Acuerdos que se tengan en materia individual o colectiva para el proceso de retiro y/o la ruta de reconversión laboral con procesos de formación de trabajadores y trabajadoras que puedan verse afectados por el proceso.

3. Autorización para el despido colectivo, en caso de requerirse, de conformidad con las leyes vigentes.

4. La financiación de un fondo que garantice el pago de la cotización a la seguridad social por el lapso que se acuerde entre las partes, destinado a los extrabajadores, y de diversificación económica para extrabajadores que se organicen en forma asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria.

5. La manera cómo usará el Mecanismo de Protección al Cesante para garantizar además de la cotización al Sistema de Seguridad Social un subsidio al desempleo.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo en ejercicio de sus funciones de Inspección, Vigilancia y Control podrá de oficio o a petición de parte, efectuar la vigilancia del cumplimiento del plan de cierre que le fue informado e intervenir administrativamente en caso de incumplimiento del mismo.

Equidad, Reducción de Brechas y Ambientes Laborales Libres de Violencia

Artículo 38. Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 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 o la trabajadora; 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 de urgencia, cualquiera que sea

la razón de estas, para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos (as) o menores miembros del núcleo familiar.

Los permisos para asistir a citas médicas en caso de no generar incapacidad y los permisos para asistir a atender obligaciones escolares, deberán estar debidamente comprobados con los soportes correspondientes y podrán ser no remunerados o compensados posteriormente en tiempo de trabajo, para que proceda su remuneración. En todo caso, también podrá optar el trabajador o trabajadora por trabajar durante el tiempo de permiso, de ser posible, mediante modalidades asistidas por la tecnología.

Artículo 39. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 23. Elementos Esenciales

(...)

c. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con lo previsto en el presente Código Sustantivo del Trabajo, las normas constitucionales y aquellas que hacen parte del bloque de constitucionalidad.

El uso potestativo de las facultades derivadas de la subordinación no podrán constituirse en factor de discriminación por razones de sexo, la identidad de género, la orientación sexual, raza, color, la etnia, origen nacional, circunstancias de salud o condición de discapacidad, o familiar, edad, condiciones económicas, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.

El Ministerio del Trabajo podrá efectuar procesos de Inspección, Vigilancia y Control sobre estas situaciones y sancionará los actos discriminatorios plenamente comprobados de acuerdo con las normas vigentes.

Artículo 40. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 59. *Prohibiciones a los empleadores. Se prohíbe a los empleadores:*

10- *Discriminar a las personas por razón de su sexo, género, identidad de género o expresión de género y en especial a las mujeres y a la comunidad LGBTIQ+ o personas de género no binario o de género fluido en sus diversidades, con acciones directas u omisiones, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales, o mediante la promoción de prácticas enfocadas en atender contra sus identidades y libertades personales y sexuales con ocasión de sus nombres identitarios, la expresión de su personalidad, de su identidad de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su actividad laboral.*

11- *Discriminar a las personas mediante actos de racismo y xenofobia.*

12- *Discriminar a las personas en condición de discapacidad o que presenten afectaciones de salud, mediante procesos enfocados en evitar, impedir o retardar su reincorporación al empleo.*

13- *Estará prohibida cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.*

14- *Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La*

negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores públicos y privados garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

Artículo 41. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 60. *Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:*

10- Discriminar a sus compañeros o compañeras de trabajo o a sus superiores por razón de su sexo, género, identidad de género o expresión de género y en especial a las mujeres y a la comunidad LGBTIQ+ o personas de género no binario o de género fluido en sus diversidades, con acciones directas u omisiones, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales, o mediante la promoción de prácticas enfocadas en atentar contra sus identidades y libertades personales y sexuales con ocasión de sus nombres identitarios, la expresión de su personalidad, de su identidad de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su actividad laboral.

11- Discriminar a sus compañeros o compañeras de trabajo o a sus superiores mediante actos de racismo y xenofobia.

12- Discriminar a sus compañeros o compañeras de trabajo o a sus superiores en condición de discapacidad o que presenten afectaciones de salud, mediante procesos enfocados en evitar, impedir o retardar su reincorporación al empleo.

13- Estará prohibida cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identi-

tarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

14- Abusar en cualquier forma de sus derechos.

Artículo 43. Modifíquese el artículo 4 de la ley 1496 de 2011, el cuál quedará así:

Artículo 4. Factores de Evaluación Objetiva del Trabajo. Los empleadores tienen la obligación de tener en cuenta factores de evaluación objetiva de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios. Entre otros deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

- a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia.
- b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.
- c) Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero.
- d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); ii) aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.

Artículo 44. Adiciónese los siguientes párrafos al artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 147. *A trabajo de igual valor, salario igual*

Parágrafo 1. *El Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones creará un ranking público de empleadores que se destaquen por el cumplimiento de actividades de paridad salarial, con independencia de que pertenezcan o no al programa equipares.*

Parágrafo 2. *Para efectos del ranking de que trata el párrafo anterior, las Medianas y Grandes Empresas del País estarán obligadas a remitir anualmente al Ministerio del Trabajo los listados en que informen la cantidad de trabajadores y trabajadoras vinculadas con contrato de trabajo indicando los cargos, salarios, edad, sexo, identidad de género y si son nacionales o extranjeros. En estos listados podrán tacharse por efectos de protección de datos personales los nombres de los trabajadores y trabajadoras.*

Parágrafo 3. *Las Micro y Pequeñas Empresas que voluntariamente quieran hacer parte del ranking público del Ministerio del Trabajo, podrán informar al Ministerio del Trabajo y remitir sus listados para ser ranqueados.*

Parágrafo 4. *En ningún caso la información suministrada para efectos del ranking de que habla el presente artículo podrá utilizarse para sancionar a las empresas que remitan los listados. Sin embargo, si se evidencian disparidades relevantes, el Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones podrá adelantar visitas para diseñar en conjunto con los empleadores implicados programas de acciones de mejora, para mejorar las citadas disparidades.*

Parágrafo 5. *En todos los casos el Ministerio de Trabajo podrá otorgar un certificado de buenas prácticas igualitarias.*

Artículo 45. Modifíquese el párrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

ARTÍCULO 236. *Licencia en la Época de Parto e Incentivos para la Adecuada Atención y Cuidado del Recién Nacido.*

(...)

Parágrafo 2. *Después de transcurridos dos años de la entrada en vigencia de la presente ley y si en el momento en que se haya reducido la tasa de desempleo por debajo del 10%, la licencia de paternidad empezará un aumento progresivo anual hasta llegar a las doce semanas, incrementadas a cuatro semanas en el primer año de aumento, a ocho semanas en el segundo y a doce en el tercer año.*

La licencia remunerada de paternidad opera por las hijas e hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse al Empleador y a la entidad correspondiente del Sistema de Seguridad Social en Salud a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo del Sistema de Seguridad Social en Salud y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. Para efectos del aumento progresivo en la licencia de paternidad, el Sistema de Seguridad Social en Salud, deberá adelantar las gestiones financieras del caso para garantizar que el pago sea asumido con cargo a las cotizaciones de los afiliados.

Artículo 46. Representación Paritaria y Diversa y/o Proporcional en las Organizaciones. Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las mujeres, a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector. Así mismo, promoverán la participa-

ción e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas LGBTIQ+ y personas con discapacidad.

Parágrafo 1. *El Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones creará un ranking público de sindicatos y organizaciones de empleadores que se destaquen por el cumplimiento de actividades de promoción de participación sindical y participación de toma de decisiones paritarias y diversas.*

Parágrafo 2. *Las organizaciones sindicales y organizaciones de empleadores registradas ante el Ministerio del Trabajo deberán otorgar anualmente al Ministerio del Trabajo listados de afiliados ordenados por su identidad de género y el listado actividades de participación paritaria y diversa para efectos de la elaboración del ranking.*

Artículo 47. Incentivos para la Contratación de Población LGBTIQ+ Quienes contraten a población que abiertamente se reconozca como LGTBIQ+ en al menos un porcentaje igual al 1% (uno por ciento) del total de sus trabajadores y mantengan su contrato por más de 3 años, estarán exonerados del pago de aportes parafiscales al ICBF y al SENA durante el tiempo en que se mantenga tal vinculación.

Relaciones Colectivas de Trabajo

Capítulo I

Garantías para el Ejercicio del Derecho de Asociación Sindical y Fomento a la Unidad Sindical.

Artículo 48. Modifíquese el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

Artículo 353. Derecho de Asociación Sindical y de Negociación Colectiva. *Los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.*

Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Ministerio del Trabajo, en cuanto concierne al orden público. El Ministerio del Trabajo podrá investigar y sancionar las conductas que transgredan el derecho de asociación sindical.

Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Los trabajadores con independencia de si se encuentran o no vinculados mediante contrato de trabajo, tendrán la posibilidad de constituir organizaciones sindicales y registrarlas ante el Ministerio del Trabajo y podrán representar de esta forma los intereses de sus afiliados.

Artículo 49. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

Artículo 354. Garantías, obligaciones y prohibiciones asociadas al ejercicio del Derecho de Asociación Sindical.

1. *Garantías para el ejercicio del derecho de asociación sindical: Con el propósito de proteger el ejercicio del derecho de asociación sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales:*

a. Reconocimiento sindical. *Se reconocerá a las organizaciones sindicales como representantes de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados que a las mismas se afilian por el simple hecho de estar constituidas conforme a la Ley, y por ello respetarán sus derechos y garantías propias, en especial, la libertad de expresión y su autonomía, siempre y cuando no altere sin justificación las actividades normales del trabajo o afecte los derechos de otros trabajadores. La representación a que se hace referen-*

cia corresponde a los asuntos propios de la dinámica sindical. Cuando por cualquier causa un trabajador o trabajadora se encuentre vinculada a más de una organización sindical, deberá informar por escrito a cuál de ellas le atribuye la facultad de representarle, y de no hacerlo se entenderá que será la organización sindical con la que tenga mayor tiempo en calidad de afiliado.

b. Permisos Sindicales. Las organizaciones sindicales tendrán derecho a negociar por vía convencional o por acuerdos extraconvencionales el reconocimiento de permisos y comisiones sindicales remuneradas para el ejercicio eficaz de sus funciones sindicales, durante sus horas de trabajo.

En ausencia de acuerdo los empleadores deberán otorgar los permisos bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad teniendo en cuenta que no se afecten las actividades normales de la empresa y la cantidad de afiliados y representantes de las organizaciones sindicales que tengan contrato de trabajo con el empleador. Como mínimo se deberá garantizar un día de permiso mensual o bimensual a los directivos de la organización sindical con el fin de participar en las reuniones de junta directiva -según la periodicidad de que dispongan los estatutos de las organizaciones sindicales-.

En el caso de asamblea general ordinaria anual de afiliados, el empleador y la organización sindical deberán convenir el mecanismo para facilitar la participación de los trabajadores sindicalizados a la mencionada reunión, estableciendo la franja horaria de participación, así como la rotación entre trabajadores para garantizar que no se afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa. Se deberá promover el uso de las tecnologías de la información para facilitar el desarrollo de asambleas virtuales.

Teniendo en cuenta que los accidentes ocurridos durante el ejercicio de actividades sindicales son considerados accidentes de trabajo, las organizaciones sindicales deberán solicitar los permisos con la debida antelación del caso y entregar los soportes que señalen la actividad sindical a realizar, aspecto necesario para garantizar la cobertura del riesgo profesional. El soporte podrá corresponder a una certificación emi-

tida por el representante legal de la organización sindical en la que señale el día y hora, así como la actividad a realizarse.

c. Comunicación con la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover el diálogo social, se habilitarán a solicitud de las organizaciones sindicales espacios semestrales de diálogo para atender requerimientos de la organización sindical que referan a sus representados. Estos requerimientos deberán ser informados por escrito por parte de la organización sindical de manera previa a la solicitud de los espacios de diálogo con los representantes del empleador. En los acuerdos colectivos que se celebren se podrán establecer periodicidades diferentes.

d. Acceso a los lugares de trabajo. Las empresas permitirán y autorizarán a los representantes de las organizaciones sindicales, con o sin previa solicitud, para que acompañen los procesos de visita a lugares de trabajo que realice el Ministerio de Trabajo en ejercicio de actividades de Inspección, Vigilancia y Control. El acceso a las instalaciones de la empresa estará sujeto al cumplimiento de las obligaciones y condiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

e. Acceso a la información. Las organizaciones sindicales tienen el derecho a conocer la situación social y económica de los empleadores de sus afiliados, en tanto se trate de información que no sea de conocimiento público y no esté protegida por la confidencialidad y reserva. Para efectos de la solicitud, las organizaciones sindicales deberán enlistar previamente mediante derecho de petición escrito la información requerida, indicando cuál será la finalidad de su utilización. La organización sindical, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que puedan proceder contra el trabajador afiliado que haya ejecutado o participado en la conducta, podrán ser sancionadas por parte del Ministerio del Trabajo en caso de que la información que les haya sido entregada sea utilizada para finalidades distintas a las requeridas.

Los empleadores a su vez podrán solicitar mediante derecho de petición a las organizaciones sindicales copia de sus estatutos, asambleas aprobatorias de pliegos de

peticiones y otra información que consideren relevante conocer para efectos del diálogo social, indicando los fines para los que requiere la citada información y las organizaciones sindicales deberán entregar toda aquella información que no sea de conocimiento público o esté sometida a reserva o confidencial o que implique la entrega de datos personales frente a los cuáles el empleador no tenga ningún interés o autorización. El uso de la información para finalidad distinta a la requerida podrá ser sancionado por parte del Ministerio del Trabajo.

Si la información es utilizada para fines contrarios a la libre competencia o en detrimento de la protección de la propiedad industrial o de secretos industriales, las organizaciones sindicales podrán ser administrativa, civil y penalmente responsable de los daños que ocasione su conducta.

f. Comunicación con los Trabajadores. Las organizaciones sindicales podrán comunicarse libremente con los trabajadores y trabajadoras mediante canales de comunicación, físicos y virtuales, especialmente con los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la organización. Estas comunicaciones deberán ser respetuosas y no podrán coartar la libertad de las personas que voluntariamente hayan decidido no pertenecer a la organización sindical, quienes tampoco estarán obligados a recibir o aceptar las comunicaciones antedichas, si así se lo hicieron saber a la organización sindical. Las empresas deberán facilitar cartelera física o de algún espacio en sus canales virtuales internos de divulgación, para que las organizaciones sindicales puedan publicar información de interés a los trabajadores, incluidas las relacionadas con la promoción de la vinculación sindical.

2. Conductas contrarias al derecho de asociación sindical y a la libertad sindical:

Se consideran actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical:

a) Obstruir o dificultar la afiliación o desafiliación de personas a una organización sindical, mediante dádivas o promesas o condicionar a esta circunstancia a la obtención

o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios.

b) Promover mediante amedrantamientos, constreñimientos o el otorgamiento de dádivas o beneficios, para la afiliación o desafiliación de una determinada organización sindical.

c) Constreñir o coartar la libertad individual de los trabajadores para pertenecer o no a una determinada organización sindical.

d) Divulgar información falsa o imprecisa con el fin de incitar a la afiliación, no afiliación o desafiliación de un trabajador o trabajadora a una organización sindical.

e) Desmejorar las condiciones de trabajo de los directivos, fundadores, de sus representantes o negociadores, o quienes hayan participado en una huelga, o terminar contratos de trabajo con el fin de afectar la organización sindical.

f) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades de vinculación o promoción con organizaciones sindicales.

g) Negarse injustificadamente a establecer espacios de diálogo social con las organizaciones sindicales que así se lo soliciten.

h) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias.

i) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados.

j) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios con fines de discriminación contra los trabajadores sindicalizados; en ningún caso se podrán implementar planes de beneficios extralegales que tengan como condición de acceso el hecho

de no pertenecer a una organización sindical, sin perjuicio de las reglas que impiden la duplicidad de prerrogativas así como el respeto del principio de inescindibilidad.

k) Despedir a un trabajador o perjudicar en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o por su participación en actividades sindicales dentro del marco de la ley.

l) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de las organizaciones sindicales o mantener organizaciones sindicales que sean controladas por el empleador.

m) Negarse a otorgar un permiso sindical al directivo sindical, sin informar la justificación correspondiente.

n) Negarse a entregar información solicitada por las organizaciones sindicales sin justificación que no esté sometida a reserva y no tenga el carácter de confidencial y no esté protegida por la Ley de Protección de Datos Personales.

o) Difundir información difamatoria que implique una discriminación frente a quienes ejercen su derecho a la libertad sindical.

p) Incurrir en cualquier forma de abuso del derecho, ya sea de parte del empleador, trabajador u organización sindical.

3. Prohibiciones a las organizaciones sindicales.

Con el fin de garantizar el ejercicio del derecho de asociación sindical dentro de su cauce legal y constitucional, se prohíbe a las organizaciones sindicales:

a) La celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto encomendar a las organizaciones sindicales la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.

b) Participar de manera directa o indirecta en cualquier acto que atente contra la libre competencia económica, como lo son el pretender influir en las decisiones de mercado, ya sea en contra o a favor de la empresa donde tenga afiliados, tales como promover sabotajes o acciones de cualquier tipo direccionadas a favorecer o afectar la percepción comercial de una determinada empresa.

c) Abusar en cualquier forma del derecho, como lo es, sin limitarse a ello, facilitar la creación de organizaciones sindicales espejo con el propósito de multiplicar los fueros sindicales o prolongar injustificadamente la existencia de conflictos colectivos de trabajo. Se considera como organización sindical espejo aquella en la que el número de afiliados coincide en no menos de la mitad más uno.

d) No cumplir las normas contables aplicables a las entidades sin ánimo de lucro. La organización sindical están obligadas a llevar contabilidad y deberán abstenerse de recibir fuente de financiación anónimas o cuyos orígenes no se encuentren debidamente legalizados y registrados, igualmente deberán mantener su libros contables y llevar un estricto control de ingresos y egresos a disposición de sus afiliados o de cualquier autoridad competente.

4. Sanciones. La persona natural o jurídica que atente contra las garantías y prohibiciones establecidas en el presente artículo podrá ser objeto de sanciones por parte de la Inspección del Trabajo. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que correspondan en caso de que ocasionare perjuicios o en que incurra en un delito en los términos del artículo 292 del Código Penal. En el evento que el infractor sea una organización sindical, dicha infracción constituye además de las sanciones que imponga el Ministerio del Trabajo, causal de cancelación del registro sindical para lo cual se deberá adelantar el proceso judicial especial respectivo.

Parágrafo. Las garantías antes descritas podrán ser ampliadas o mejoradas por acuerdo entre las organizaciones sindicales y las empresas mediante acuerdos colectivos.

Artículo 50. Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 356. Organizaciones Sindicales. Los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse en los siguientes sindicatos:

a) *De empresa o de base, si están conformados únicamente por trabajadores y trabajadoras dependientes de una misma empresa, establecimiento o institución.*

b) *De grupos empresariales, si están conformados únicamente por trabajadores y trabajadoras dependientes de diferentes empresas pero que pertenecen todas a un mismo grupo empresarial así reconocido bajo las normas comerciales correspondientes.*

c) *De sector, cuando agrupen a trabajadores y trabajadoras dependientes de diferentes empresas pertenecientes a un mismo sector económico, dentro de una industria.*

d) *De industria o por rama de actividad económica, si están formados por trabajadores de empresas pertenecientes a empresas de una misma industria o rama de actividad económica.*

e) *Gremiales, si están formados por trabajadores que ejercen una misma profesión, oficio o especialidad.*

f) *De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.*

Artículo 51. Modifíquese el artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

Artículo 357. Representación Sindical. En una misma empresa podrán coexistir varias organizaciones sindicales. Para efectos del diálogo con el empleador, cada organización

sindical tendrá representatividad directa, pero podrán en su conjunto organizarse y elegir a un grupo común de representantes..

Parágrafo 1. En la empresa existirá una comisión de reclamos conformada por dos trabajadores o trabajadoras. El periodo de vigencia de la comisión de reclamos será de dos años, contados desde el primero de enero de cada año impar. En caso de coexistencia de organizaciones sindicales presentes en una misma empresa, podrán de manera conjunta designar los integrantes de la comisión de reclamos. En ausencia de acuerdo para la designación, estará conformada por dos trabajadores o trabajadoras a razón de uno por cada una de las dos organizaciones sindicales que tengan el mayor número de afiliados a la fecha. Cumplido el periodo institucional de designación de la comisión de reclamos, se designará una nueva en los términos del procedimiento indicado. El periodo de vigencia de la comisión es institucional, de tal forma que en el evento de presentarse reemplazo de alguno de sus integrantes, este lo será sólo por el periodo pendiente para cumplir el periodo institucional. En ejercicio de la autonomía sindical, los integrantes de la comisión de reclamos, siempre y cuando mantengan la calidad de trabajadores de la empresa, podrán ser reelegidos.

Parágrafo 2. La Comisión estatutaria de reclamos designada al momento de entrada en vigencia de la presente Ley, mantendrá su designación hasta el 1o de enero del año impar siguiente. Posterior a ello deberá hacerse una nueva designación para un nuevo periodo institucional de dos años.

Artículo 52. Modifíquese el artículo 391-1 del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, modifíquese su numeración, el cual quedará así:

Artículo 391A. Subdirectiva y Comités Seccionales. Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) afiliados quienes deberán ser residentes del citado municipio o trabajar en empresas ubicadas en estos. Igualmente se podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos mu-

nicipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número no inferior a doce (12) afiliados quienes deberán ser residentes del citado municipio o trabajar en empresas ubicadas en estos. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio, salvo lo dispuesto en el siguiente inciso.

Los sindicatos de industria, rama o sector de actividad podrán prever en sus estatutos la creación de comités seccionales sometidos a registro sindical en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a doce (12) afiliados. No podrá haber más de un comité seccional por empresa en el respectivo municipio.

Los miembros de las juntas de subdirección o seccionales de las organizaciones sindicales gozarán de los fueros sindicales en los términos del artículo 406 de este Código, siempre y cuando no hagan parte de otra organización sindical.

Artículo 53. Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:

Artículo 400: Retención de Cuotas Sindicales. Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los empleadores o contratantes respectivos deduzcan de los salarios u honorarios de los trabajadores afiliados y pongan a disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir a la organización sindical acorde con sus estatutos. La retención de las cuotas sindicales requerirá el certificado de afiliación emitido por el secretario y el fiscal en la que además se indicará el porcentaje a descontar, el cuál deberá coincidir con el monto previsto en los estatutos y para la retención de las cuotas extraordinarias requiere copia del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas sindicales no se requerirá autorización previa de los trabajadores.

Sólo cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquél o el sindicato, comunique por escrito al empleador o contratante el hecho de la renuncia o expulsión.

Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, el empleador o contratante deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a esos organismos de segundo y tercer grado a los cuales está afiliado. Para tal efecto se deberán adjuntar los estatutos y constancia de afiliación del sindicato emitida por la respectiva federación, confederación o central sindical.

Artículo 54. Modifíquese el artículo 417 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:

Artículo 417. Derecho de Federación. *Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones.*

Las federaciones y confederaciones tienen derecho a la personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos.

Las confederaciones pueden afiliar federaciones y sindicatos, si sus estatutos lo permiten.

Parágrafo. *Las federaciones nacionales deberán estar conformadas mínimo por diez (10) organizaciones sindicales de orden nacional. Las federaciones de orden regional no pueden estar conformadas por menos de 5 sindicatos de orden regional. Una confederación no puede estar conformada por menos de 50 sindicatos de primer grado o por menos de 10 federaciones de orden nacional. Para los efectos no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización de segundo o tercer grado.*

Artículo 55. Adiciónese un numeral al artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 380. Sanciones

(...)

3. Las solicitudes enfocadas a la protección judicial frente a conductas que atenten contra el derecho de asociación sindical o la libertad sindical, así como frente a la incursión

de conductas prohibidas o de abuso del derecho, se tramitarán ante la jurisdicción laboral del domicilio del sindicato, conforme al procedimiento sumario que se indica a continuación:

a. La solicitud deberá elevarse por escrito por parte de la organización o persona afectada o por parte del Ministerio del Trabajo indicando los motivos invocados para la protección, los actos en que constituye la infracción, los hechos que motivan la solicitud y las pruebas que se pretendan hacer valer. Son sujetos activos de la acción, las organizaciones sindicales, los trabajadores, los empleadores, y en general cualquier persona que considere ser víctima de conducta que atente contra el derecho de asociación, la libertad sindical así como la incursión de conductas prohibidas o de abuso del derecho. Igualmente es sujeto pasivo de la acción, las organizaciones sindicales, los trabajadores, los empleadores, y en general cualquier persona presuntamente inmersa en la conducta violatoria.

b. Recibida la solicitud el Juez deberá evaluarla y admitir dentro del día siguiente a la recepción del expediente y ordenará correr traslado de ella mediante notificación personal para la contestación por parte del infractor.

c. El presunto infractor deberá efectuar contestación escrita de la solicitud en un término de cinco días hábiles posteriores a la recepción de la notificación y con la contestación deberá aportar las pruebas pertinentes.

d. Vencido el término y recibida la contestación, el Juez podrá, si lo considera necesario, citar a audiencia para practicar pruebas y decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga en un término de cinco días hábiles y su decisión será apelable en efecto suspensivo ante el superior jerárquico.

Los jueces que conozcan de este procedimiento disponen de amplias facultades para proteger el derecho de asociación. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida cautelar que consideren pertinente para su efectiva protección, cesación de acciones, omisiones o prohibiciones que afecten el derecho de asociación sindical; además podrán

imponer una multa entre 1 y 100 salarios mínimos a las personas naturales o jurídicas así como a las organizaciones sindicales que realicen, promuevan, instiguen o inviten a la realización de tales conductas, o a las personas que hagan uso temerario e ilegítimo de la acción de protección aquí prevista.

Artículo 56. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 362. Estatutos. *Toda organización sindical tiene el derecho de realizar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos, siempre sujetos al cumplimiento de la Ley y la Constitución y respetando como mínimo los principios de buena fe, legalidad, libertad, participación y democracias. Los estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente:*

(...)

12. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

Artículo 57. Adiciónese el párrafo 3 al artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo:

Parágrafo 3. *No podrán ser beneficiarios de la garantía del fuero sindical aquellos trabajadores y trabajadoras que por la naturaleza de sus funciones son representantes del empleador frente a otros trabajadores y trabajadoras. Tampoco podrán ser beneficiarios de la garantía del fuero sindical aquellos que pertenezcan a más de una organización sindical. Lo anterior, sin perjuicio de la garantía legal para que ejerzan con libertad y en debida forma la multifiliación.*

Capítulo II

Conflicto Colectivo del Trabajo.

Artículo 58. Adiciónese un párrafo común a los artículos 433 y 434 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. *De acuerdo con lo establecido en el literal d) numeral 2 del artículo 5 del Convenio 154 de la OIT, la negociación colectiva no debe resultar obstaculizada por la insuficiencia o el carácter impropio de reglas que rigen el proceso de negociación colectiva. Por lo anterior, las partes en el proceso de negociación colectiva podrán libremente convenir plazos o etapas diferentes a las establecidas siempre y cuando las mismas se hagan con el fin de promover un verdadero proceso de negociación colectiva y no dilatar el conflicto. Por lo anterior, en el evento de un acuerdo que establezca una reglas de negociación colectiva diferentes, el mismo deberá estar por escrito y consignar como mínimo la fecha de inicio y finalización de la etapa de arreglo.*

Negociación Colectiva

Artículo 59. Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 467. Definición. *Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de regular las condiciones que regirán los contratos de trabajo, durante su vigencia.*

El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles. A tales efectos adoptará las medidas adecuadas a fin de facilitar y fomentar la negociación entre empleadores y organizaciones sindicales, así como el diálogo social y la negociación voluntaria entre organizaciones que representen trabajadores independientes o autónomos, en cualquiera de sus modalidades, y las empresas que los vinculen.

Sólo podrá existir una convención colectiva de trabajo por empresa, la cual, con el fin de garantizar el derecho de participación de las distintas organizaciones sindicales que puedan estar presente en la empresa, deberán construirse respetando las reglas sobre unidad negocial.

Artículo 60. Adiciónese el artículo 467A al Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 467A. Niveles de Negociación. *Las negociaciones colectivas podrán tener lugar a nivel de empresa, grupos empresariales, sector económico o rama o en cualquier otro nivel que las partes voluntariamente estimen convenientes.*

La negociación colectiva en un nivel diferente al de empresa es voluntaria y, deberá estar precedida de la presencia de afiliados de las organizaciones sindicales participantes en todas las empresas vinculadas en el pliego de peticiones. Las partes una vez recibido el pliego de peticiones y dentro del tiempo de respuesta de previsto para dar inicio a la etapa de arreglo directo, podrán decidir si acceden voluntariamente a la negociación en nivel por grupo de empresas, sector económico o rama o si continúan con un proceso de negociación colectiva a nivel empresarial el cual estará sujeto a las reglas de unidad negocial.

Las negociaciones colectivas en niveles diferentes al de empresa, sólo podrán versar sobre aquellos asuntos que puedan resultar comunes a las empresas y trabajadores pertenecientes al respectivo nivel. Los acuerdos que se logren en la negociación en niveles superiores al de empresa sólo es vinculante para quienes participan voluntariamente en el proceso de negociación de acuerdo con el ámbito de aplicación que las partes convengan. La ausencia de acuerdo en la negociación colectiva en los niveles diferentes al de la empresa, supone la finalización del conflicto en el respectivo nivel, pudiendo las organizaciones sindicales promover la negociación en el nivel de empresa sujeto a las reglas de unidad negocial.

No podrán imponerse condiciones de trabajo o beneficios negociados por grupos de empresas, sectores, ramas de actividad económica u otros niveles distintos al nivel de empresa, respecto de empresas que no hayan participado de la negociación colectiva.

La negociación en distintos niveles no podrá representar actos que atenten contra la libre competencia económica del sector económico o la rama a la que pertenezcan las empresas y podrá castigarse y ser dejado sin efectos por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio el acuerdo que haya sido negociado en dichos niveles con el ánimo de generar conductas anticompetitivas o establecer abusos de posiciones dominantes de mercado.

Si las micro, pequeñas y medianas empresas acceden a participar de la negociación colectiva en dichos niveles, será obligatorio para los intervinientes incluir capítulos exclusivos y diferentes aplicables única y exclusivamente a las micro, pequeñas y medianas empresas que participen de la negociación.

En las negociaciones colectivas en los respectivos niveles, las partes podrán incluir capítulos exclusivos aplicables única y exclusivamente a los trabajadores en misión vinculados a través de las empresas de servicios temporales o a los trabajadores de contratistas independientes asignados exclusivamente a un beneficiario. Las prerrogativas que se lleguen a convenir sólo podrán emanar de acuerdo en la etapa de arreglo directo y le serán aplicables a los trabajadores de contratista o en misión mientras dure la respectiva asignación en la empresa titular de la convención colectiva. En este caso, la empresa beneficiaria o contratante que aceptó en el proceso de negociación colectiva incluir el mencionado capítulo, deberá en coordinación con la empresa de servicios temporales y contratista independiente establecer el mecanismo y las articulaciones económicas necesarias para dar cumplimiento a lo acordado.

Igualmente en las negociaciones colectivas en los respectivos niveles, cuando en la empresa exista más de una organización sindical, podrán establecerse capítulos exclusivamente aplicables a determinada organización sindical, los cuales sólo podrán versar

sobre prerrogativas cuyo titular sea el sindicato, puesto que en relación con las que sean aplicables a los trabajadores individualmente considerados no podrán existir diferencias en consideración al principio constitucional de igualdad.

Parágrafo 1. *Las partes podrán hacer uso de servicios de mediación a través de Institutos de Mediación, que les permitan llegar a acuerdos en el marco de un conflicto colectivo.*

Parágrafo 2. *En las negociaciones que involucren trabajadores que no ostenten la calidad de dependientes, se realizarán espacios de diálogo social y el Ministerio del Trabajo podrá intervenir en aras de garantizar el diálogo y la construcción voluntaria de acuerdos entre los intervinientes. También podrá invitar a los intervinientes a participar de procesos de mediación a través de instituciones debidamente constituidas para tal efecto.*

Artículo 61. Modifíquese el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 471. Extensión de la Convención. *Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o sindicatos que afilien cuando menos a la tercera parte del total de los trabajadores o trabajadoras de una misma empresa, las normas de la convención colectiva se extenderán a todos los trabajadores de la empresa sean o no sindicalizados. En el caso de negociación colectiva en nivel superior al de empresa, igual efecto sucederá para aquellas empresas que participen en la negociación y en la que el o los sindicatos participen agrupen cuando menos la tercera parte del total de los trabajadores de la respectiva empresa.*

Parágrafo 1. *Las convenciones colectivas durante su vigencia sólo podrán ser modificadas por acuerdo expreso de quienes tengan facultades para ello. En el caso de una organización sindical los negociadores del acuerdo de revisión deberán ser investidos por dicha facultad por la asamblea general de trabajadores afiliados a la respectiva organización sindical.*

Parágrafo 2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato o sindicatos llegare a exceder de la proporción indicada con posterioridad a la firma de la convención.

Artículo 62. Modifíquese el artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

Artículo 432. Unidad Negocial y Delegados. La negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse bajo los principios de buena fe, igualdad de las partes, diálogo social y autonomía de la voluntad. La negociación se adelantará con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y deberá concluir con la suscripción de una única convención colectiva de trabajo, el retiro del pliego o la convocatoria de un único tribunal de arbitramento.

1. Unidad de Pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de las y los trabajadores. La presentación de varios pliegos de peticiones ante la ausencia de coordinación entre las distintas organizaciones sindicales presentes, se entenderá y será tramitado como un sólo pliego por parte del empleador.

2. Representatividad de las Partes:

a. Parte Sindical: El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno, deberán convenir la composición de la comisión negociadora sin que en ningún caso exceda de diez (10) negociadores en el caso de negociaciones en el nivel de empresa y de quince (15) en niveles superiores. De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación de la comisión deberá ser objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado.

Para el inicio de la etapa de arreglo directo, será necesario que las organizaciones sindicales remitan el listado único de negociadores definido bajo tales reglas.

Si una de las organizaciones sindicales opta por no hacer parte del pliego unificado y no presenta su propio pliego de manera concurrente para ser parte del único conflicto colectivo de trabajo, no podrá presentar posteriormente un pliego de peticiones hasta tanto no se convoque a un nuevo conflicto colectivo conforme a la regla de oportunidad que se indica a continuación. Lo anterior, sin perjuicio, que la organización sindical ausente del proceso de negociación, amparado en el principio de igualdad, pueda solicitar el reconocimiento para sus afiliados de las prerrogativas económicas individualmente consideradas que sean aplicables a los trabajadores conforme al resultado de la negociación colectiva.

b. Parte Empleadora: La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora designada por empresa directamente, la cuál estará conformada por un máximo de diez (10) personas en el nivel empresarial y por una comisión designada por un grupo de empresas o empresas pertenecientes al sector o rama del nivel en que se efectúe la negociación.

Las empresas que deseen participar del nivel de negociación en un nivel superior, deberán conformar una comisión de negociación que las represente con un máximo de quince (15) personas e informar a la organización sindical de la misma a más tardar dentro de los cinco días siguientes a la recepción del pliego de peticiones.

Las empresas que no deseen adelantar una negociación de nivel superior, deberán informar a las organizaciones sindicales dentro de los cinco días siguientes a la recepción del pliego de peticiones para que sea adelantada la negociación a nivel empresa. La o las organizaciones sindicales podrán en este caso promover la negociación colectiva en el nivel de empresa sometido a las reglas sobre unidad negocial.

3. Oportunidad de presentación de pliego.

- **Por primera vez:** En aquellas empresas donde no existe convención colectiva alguna, el pliego de peticiones podrá ser presentado en cualquier momento, de manera

conjunta o individual por cualquiera de las organizaciones sindicales existentes. En este caso, con la presentación del primer pliego, la empresa deberá informar en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles a las demás organizaciones sindicales presentes en la empresa para que en caso que lo consideren puedan presentar su pliego de peticiones a ser unificado en la única mesa de negociación, para lo cual contarán con un plazo máximo de diez (10) días hábiles con el fin de presentar el respectivo pliego so pena de perder la oportunidad de participar en el conflicto colectivo del respectivo ciclo en negociación. Posterior al cumplimiento del término señalado se procederá con lo establecido en el artículo 433 y 434 del Código Sustantivo del Trabajo.

- En caso de denuncia: En aquellas empresas donde existe convención colectiva, el pliego deberá ser presentado dentro de los dos (2) meses previos al vencimiento de la convención existente. En el evento de existir varios sindicatos, si el pliego de peticiones no se presenta de manera unificada, la empresa deberá informar en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles a las demás organizaciones sindicales presentes para que en caso que lo consideren puedan presentar su pliego de peticiones a ser unificado en la única mesa de negociación, para lo cual contarán con un plazo máximo de diez (10) días hábiles con el fin de presentar el respectivo pliego so pena de perder la oportunidad de participar en el conflicto colectivo del respectivo ciclo en negociación. Posterior al cumplimiento de los términos señalados se procederá con lo establecido en el artículo 433 y 434 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1. Las convenciones colectivas suscritas a la fecha de sanción de la presente Ley, continuarán vigentes hasta cuando se cumpla la vigencia de la convención colectiva que exista con el sindicato más representativo y éste de inicio al proceso de denuncia en la oportunidad indicada.

Parágrafo 2. Se entiende por sindicato más representativo el que agrupe un mayor número de afiliados en la respectiva empresa, para lo cual con corte a 31 de diciembre de cada año la empresa, según los descuentos realizados por cuota sindical en el reporte de

nómina, informará a las organizaciones sindicales presentes y al Ministerio del Trabajo, quién es la organización sindical más representativa para la anualidad siguiente.

Artículo 63. Modifíquese el artículo 68 de la Ley 50 de 1990:

Artículo 68. Cuota por Beneficio Convencional. Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse en su integridad de la convención colectiva suscrita por una o varias organizaciones sindicales en los casos de extensión convencional, deberán pagar en favor del sindicato que haya suscrito la convención, una suma equivalente a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato en cita. En caso de que la convención haya sido suscrita por varias organizaciones sindicales, la suma a pagar deberá ser dividida entre las organizaciones sindicales siguiendo una regla de proporcionalidad según número de afiliados para el respectivo año atendiendo el reporte de afiliados a que hace referencia el párrafo 2o del numeral 3 del artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 64. Adiciónese un párrafo al artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo:

Parágrafo: La prórroga automática no supone extensión de los acuerdos contenidos en la convención colectiva respecto de los cuales las partes pactaron de manera expresa la sujeción del mismo a una vigencia concreta o fecha determinada.

Artículo 65. Modifíquese el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 479. Denuncia. El empleador o las organizaciones sindicales podrán manifestar por escrito, dentro de la oportunidad establecida en el artículo 432 del presente Código, su intención de dar por terminada o modificar parcialmente una convención colectiva de trabajo, para lo cual es necesario que la parte interesada haga su manifestación por triplicado ante el Inspector del Trabajo del lugar, y en su defecto, ante el Alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. En la manifestación deberán anexarse los términos del pliego de peticiones, para la parte sindical, o de la nueva convención colectiva para la parte em-

pleadora. En el evento de denuncia parcial, no se podrá en el pliego de peticiones, atendiendo el mantenimiento de la vigencia de la parte no denunciada, incluir o pretender la duplicidad de beneficios con igual o similar alcance a los no denunciados.

Formulada así la denuncia de la convención colectiva, ésta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención, con excepción de aquellos puntos respecto de los cuales las partes pactaron de manera expresa la sujeción del mismo a una vivencia concreta.

Artículo 66. Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo adicionado por el artículo 70 de la ley 50 de 1990, los cuáles corresponden a un único artículo que quedará así:

Artículo 481. Pactos Colectivos. Los trabajadores no sindicalizados en ejercicio del derecho constitucional de reunión, podrán organizarse y hacer efectivo su derecho de negociación colectiva mediante la suscripción de un acuerdo colectivo que se denominará pacto colectivo, siguiendo para su negociación los lineamientos previstos en las disposiciones establecidas en los títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, que le resulten aplicables según su naturaleza de este tipo de acuerdos. Los pactos colectivos solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.

Parágrafo 1. En ningún evento se podrán celebrar pactos colectivos con el propósito de violentar, obstaculizar o impedir el derecho de asociación sindical. El Ministerio del Trabajo podrá sancionar a las empresas y organizaciones de trabajadores que hayan suscrito pactos colectivos sin el cumplimiento de las etapas de negociación colectiva correspondientes.

Parágrafo 2. Cuando un sindicato o grupo de sindicatos titulares de una convención colectiva agrupen más de la tercera parte de trabajadores dependientes de una misma empresa o del grupo de empresas que hacen parte de la convención colectiva, no podrán suscribirse pactos colectivos, ni prorrogar los vigentes con trabajadores no sindicalizados.

Artículo 67. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 482. Prohibición de Contratos Colectivos con Organizaciones Sindicales para la Prestación de Servicios o Ejecución de Obras. *Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones sindicales la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.*

Parágrafo transitorio: *Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley se mantendrán hasta cumplirse el término pactado sin que pueda ser prorrogado.*

Capítulo III

Huelga

Artículo 68. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

Artículo 429. Definición. *La huelga es un derecho de carácter individual que se ejerce de manera colectiva y que consiste en la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, que sirve como medio de presión y que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores y trabajadoras.*

El Estado garantizará el ejercicio efectivo del derecho a la huelga en todas sus modalidades y en favor de todos los trabajadores y trabajadoras, estén sindicalizados o no.

Podrán celebrarse huelgas parciales por parte de sindicatos minoritarios, esto es aquellos que agrupen la mitad o menos de trabajadores de la empresa, siempre y cuando sea aprobada directamente por la mayoría de afiliados a la organización sindical y en tanto la suspensión colectiva de actividades no implique que en la materialidad se terminen suspendiendo actividades de otras secciones o de toda la empresa, como consecuencia de la actividad suspendida por los huelguistas o de la forma en que ejecutan la huelga.

Se deberán respetar en el caso de la huelga parcial, los derechos de los trabajadores en huelga y también los derechos de los trabajadores que no participande la misma, quienes deberán poder continuar con la prestación personal de sus servicios.

Artículo 69. Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 430. Huelga en los Servicios Públicos Esenciales. *De conformidad con la Constitución Política de 1991, está prohibida la huelga en los servicios públicos esenciales, pues en estos la huelga pone en riesgo por la misma naturaleza del servicio público esencial la seguridad, la salud o la vida de las personas.*

Para efectos del presente se consideran como servicios públicos esenciales aquellos que la Ley ha determinado como tales y en general toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas, tales como servicios públicos domiciliarios, educación básica primaria y de secundaria, telecomunicaciones, administración de justicia, actividades legislativas, las actividades gubernamentales, las de transporte de bienes y servicios por tierra, agua y aire, las de transporte de personas, las de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia, las de salud, las de servicios de higiene y aseo de las poblaciones en materia de salud pública y saneamiento, las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustibles del país.

Artículo 70. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 431. Requisitos de la Huelga. *La huelga se reconoce como un derecho en sus distintas modalidades, pero en todo caso como un derecho ejercicio de manera colectiva por los trabajadores y trabajadoras, razón por la cuál no podrá desnaturalizarse la huelga para convertirse en un ejercicio individual o no representativo.*

Podrán llevarse a cabo huelgas, siempre y cuando se cumplan los siguientes procedimientos:

a. *Huelga Contractual.* Cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciar sin que antes se hayan agotado la etapa de arreglo directo y los procedimientos establecidos en los artículos siguientes.

b. *Huelga Imputable al Empleador:* cuando el ejercicio de la huelga sobrevenga a un incumplimiento grave por parte del empleador que ponga en riesgo la seguridad o la vida de los trabajadores o por el reiterado incumplimiento en el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, la huelga podrá convocarse y podrá desarrollarse de manera inmediata e intempestiva con el simple aviso de cinco (5) día de antelación al empleador. En estos casos, podrá llevarse a cabo la huelga de manera parcial.

c. *Otros tipos de huelga:* en escenarios de huelga por solidaridad y otros tipos de huelga distintos de la huelga contractual o la huelga imputable al empleador, las organizaciones sindicales deberán adelantar siempre una convocatoria y una votación previa en la que se respeten las mayorías previstas en el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior para efectos de garantizar el ejercicio efectivo de la huelga como un derecho colectivo y no individual de los trabajadores.

Artículo 71. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 444. Decisión de los Trabajadores y Trabajadoras. Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo sobre el diferendo laboral, las y los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento. Misma decisión podrán tomar los trabajadores para la ejecución de una huelga que no sea imputable al empleador y que vaya a desarrollarse en una modalidad distinta a la contractual.

Para que los trabajadores puedan ejercer la huelga, es necesario que sea aprobada por la mayoría simple de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa, sean o no sindicalizados. Para el caso de la huelga parcial ésta deberá ser aprobada por la mitad más uno de los trabajadores del respectivo sindicato cuando este agrupe la mitad o menos de los trabajadores de la empresa y en dicho caso solo se entenderá efectiva la huelga respecto de los miembros de la organización sindical convocante.

Cuando se pretenda realizar una huelga que afecte a un grupo de empresas, sector o rama, la decisión debe ser aprobada por la mayoría simple del sindicato o sindicatos convocantes siempre y cuando estos agrupen en calidad de afiliados a la tercera parte del total de los trabajadores de las empresas involucradas. De lo contrario, deberán realizarse votaciones individuales en cada una de las empresas implicadas según las normas descritas en los incisos anteriores.

Parágrafo 1. *La votación prevista en este artículo deberá realizarse en los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, y podrá hacerse de forma virtual o presencial, pero sus resultados deben ser públicos e informados al empleador y deberán constar en actas de la respectiva asamblea con la firma de un presidente y secretario de la sesión.*

Parágrafo 2. *Los empleadores deberán conceder a los trabajadores convocados permisos para participar en las jornadas de votación los permisos necesarios, para lo cual podrán organizar turnos de trabajo y las organizaciones sindicales deberán garantizar la vigilancia por parte de los representantes que designen los empleadores para observar el transcurso de las votaciones.*

Parágrafo 3. *La inspección del trabajo verificará que se cumpla lo previsto en este artículo y podrá sancionar a quienes lo infrinjan.*

Artículo 72. *Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:*

Artículo 446. Forma de la Huelga. *La huelga deberá ejercitarse de forma pacífica.*

Artículo 73. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 448. Funciones de las Autoridades.

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tendrán a su cargo la vigilancia y su desarrollo pacífico y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que se promuevan desórdenes o cometan infracciones o delitos, y especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, de los bienes de la empresa y de la población civil que pueda verse afectada por las protestas.

2. Está prohibida la sustitución del trabajo de los huelguistas o el esquirolaje en cualquiera de sus formas. En consecuencia, los empleadores deberán abstenerse de llevar a cabo conductas dirigidas o que tengan el efecto de sustituir el trabajo, funciones o tareas rehusadas con motivo de huelga.

3. Mientras los trabajadores que participaron de la votación de la huelga persistan en mantenerla, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los no huelguistas, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo. Lo anterior se entenderá exceptuado en el caso de las huelgas parciales se incurra en estas desconociendo las limitaciones previstas en el artículo 429.

4. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga, salvo que la misma hubiese sido declarada como ilegal y se haya comprobado la injerencia individual en una conducta que afectare los intereses del empleador.

5. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.

Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión accidental designada por la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 278 de 1996.

Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles de que trate este artículo. Dicho término será perentorio y correrá aún cuando la comisión no intervenga. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, ambas partes solicitarán al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del tribunal de arbitramento. Efectuada la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles. Sin perjuicio de lo anterior la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, podrá ejercer la función indicada en el artículo 9 de la Ley 278 de 1996.

Parágrafo 1. La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales designará tres (3) de sus miembros (uno del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores) quienes integrarán la subcomisión encargada de intervenir para facilitar la solución de los conflictos laborales. La labor de estas personas será ad honorem.

Artículo 74. Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

Artículo 450. Causales de ilegalidad de la Suspensión Colectiva de Actividades. La suspensión colectiva de actividades podrá ser declarada como ilegal en los siguientes casos:

- a) Cuando se afecten servicios públicos esenciales.
- b) Cuando no sea pacífica.

c) Cuando la huelga sea declarada desconociendo las reglas y procedimientos establecidas para su debida convocatoria y decisión.

d) Cuando tratándose de huelgas parciales, se afecte las actividades de otras secciones o de toda la empresa o los derechos de los trabajadores no involucrados en la huelga.

Parágrafo 1. Ejecutoriada la decisión judicial por medio de la cual se declara la ilegalidad de la huelga, esta habilitará al empleador para despedir por tal motivo a quienes hayan intervenido o participado activamente en la misma y respecto de los trabajadores amparados por fuero no requerirá de calificación judicial. En todo caso, antes de llevar a cabo esta decisión, el empleador deberá adelantar un proceso de investigación disciplinaria y contar con pruebas de la participación activa en la huelga y de la individualización de responsabilidad en actividades que hubieren atentado contra sus intereses.

Parágrafo 2. Finalizada la huelga que hubiere sido declarada ilegal los trabajadores deberán reincorporarse al desarrollo de labores dentro de los dos días hábiles siguientes, so pena de que puedan ser despedidos por ausencia injustificada.

Parágrafo 3. Cuando la huelga hubiere sido declarada ilegal, y se encuentre la ocurrencia de perjuicios como consecuencia de actos de mala fe de los trabajadores y trabajadoras implicadas y de las organizaciones sindicales, el empleador podrá solicitar la indemnización de perjuicios ante la jurisdicción civil.

Capítulo IV

Arbitramento

Artículo 75. El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 452. Arbitramento Obligatorio. Serán sometidos a arbitramento obligatorio:

a. Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales, que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo.

b. Los conflictos colectivos del trabajo en el que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 444 este Código;

Parágrafo. Mediación. Antes de someter el conflicto a tribunal de arbitramento, las partes podrán optar por acudir a instancias de mediación con el ánimo de resolver el conflicto y lograr un acuerdo.

Disposiciones Varias

Artículo 76. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 488. Regla General Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, desde la exigibilidad del derecho, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto.

El término de prescripción se interrumpirá por una sola vez con la sola reclamación escrita del trabajador al empleador señalando los derechos objeto de discusión.

Parágrafo: Las acciones de los afiliados para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social son imprescriptibles, sin embargo, las acciones de cobro por parte de las entidades responsables de fiscalización si se entenderán prescritas por las normas de procedimiento de cobro que las regulen. En este caso, las entidades del Sistema asumirán las prestaciones del caso como consecuencia de no haber ejercido en debida forma sus funciones de fiscalización.

Artículo 77. Adiciónese un artículo al capítulo II del título II de la tercera parte del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo __. Documentos. *Entiéndase que cuando el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas laborales aplicables al sector privado se refieran a documentos o acuerdos o estipulaciones que consten por escrito, estos se entenderán como válidos en la medida en que consten como documentos en los términos del artículo 243 del Código General del Proceso.*

Artículo 78. Adiciónese un artículo al capítulo II del título II de la tercera parte del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo __. Protección a la Libertad de Identidades de Género y Tratamientos Diferenciales. *Todos los términos referidos a trabajadores o trabajadoras incluidos en el Código Sustantivo del Trabajo deberán ser entendidos como referidos a todas las identidades de género tales como hombre heterosexual, mujer heterosexual, lesbianas, gays, bisexuales, personas con experiencia de vida trans, intersexuales, no binario, asexuales, entre otros. Todos los empleadores deberán garantizar tratos sin discriminación y deberán ajustar sus políticas, reglamentos, procedimientos y actividades de tal manera en que se le permita a cada persona elegir el pronombre que prefiere que usen para identificarle, se respete su identidad de género y la diversidad sexual. Los procedimientos de selección, contratación y desvinculación deberán atender enfoques diferenciales y buenas prácticas para evitar cualquier forma de violencia o discriminación.*

Artículo 80. Cotizaciones a la Seguridad Social por Ingresos Mensuales Inferiores a un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente. *La cotización a la seguridad social integral para aquellas personas que perciban, producto de su trabajo, ingresos mensuales inferiores al salario mínimo legal mensual vigente se realizará en proporción del ingreso mensual percibido en el mes correspondientes, a pensiones y riesgos laborales conforme a la siguiente tabla:*

Tipo	Ingreso mensual	Ingreso Base de Cotización
A	Entre medio SMMLV y un peso y hasta menos de un SMMLV	Se cotizará sobre una base de $\frac{1}{4}$ del salario mínimo legal mensual vigente a riesgos laborales y pensiones y se contabilizarán en materia de pensiones tres semanas de cotización.
B	Entre $\frac{1}{4}$ y un peso de un SMMLV y hasta menos del medio SMMLV	Se cotizará sobre una base de $\frac{1}{2}$ del salario mínimo legal mensual vigente a riesgos laborales y pensiones y se contabilizarán en materia de pensiones dos semanas de cotización.
C	Menos de $\frac{1}{4}$ de un SMMLV	Se cotizará en proporción al ingreso percibido a riesgos laborales y pensiones. Las semanas de cotización serán cargadas en proporción a la cantidad de ingresos reportados que sumados equivalgan como mínimo a un cuarto de salario mínimo y en dicha circunstancia se sumará una semana de cotización.

Para efectos de compatibilizar los requisitos pensionales y de riesgos laborales que se contabilizan en semanas, las personas que hayan cotizado bajo la presente modalidad laboral se les computará una semana cuando hayan cotizado como mínimo sobre un Ingreso Base de Cotización de un cuarto de salario mínimo, para lo cual se podrán sumar los ingresos provenientes de diferentes empleadores o fuentes de cotización.

Parágrafo 1. Podrán cotizar por salarios o ingresos inferiores a un salario mínimo mensual legal vigente aquellos que pertenezcan al régimen subsidiado en salud o sean beneficiarios del régimen contributivo. En este caso, podrán contratarse seguros privados para el cubrimiento de prestaciones económicas que normalmente reconoce el Sistema de Salud.

Parágrafo 2. En aquellos eventos en donde la persona devengue ingresos mensuales iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual vigente provenientes de pagos

hechos por múltiples empleadores o contratantes -en los que todos pagan un monto inferior al salario mínimo legal mensual vigente-, por cada uno de estos contratos o vinculaciones jurídicas que generan ingreso se deberán pagar las cotizaciones a seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales de manera proporcional a los ingresos percibidos por cada vinculación o contrato y el Sistema deberá integralizarlos y contabilizarlos completos para efectos del conteo de semanas en materia pensional y de riesgos laborales.

Artículo 81. Afiliación Obligatoria al Sistema de Riesgos Laborales. Los trabajadores que no estén vinculados mediante un contrato de trabajo, serán afiliados obligatorios al Sistema de Riesgos Laborales, sin importar la duración de su contrato. Esta afiliación en contratos o vinculaciones no dependientes deberá realizarse por parte del contratante o retenedor y las cotizaciones estarán de cargo de quién trabaja en Riesgos I, II y III o de quién figura como contratante o retenedor en niveles de Riesgo IV y V.

Artículo 82. Seguro de Desempleo. El Gobierno Nacional reglamentará la creación de un seguro de desempleo que se financiará con recursos de los empleadores en una proporción del 0.5% del valor total de la nómina mensual y que podrá ser administrado por las Cajas de Compensación Familiar en complemento del mecanismo de protección al cesante. Este seguro de desempleo será reconocido para todo aquel que acredite conforme a la reglamentación emitida por el gobierno nacional, encontrarse sin empleo como consecuencia de haber perdido temporalmente su fuente de ingresos en cualquier modalidad de trabajo.

Artículo 83. Modifíquese el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 194. Definición de Empresas. *En virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente o controladas por una misma persona natural o jurídica, que desarrollen actividades similares, conexas o complementarias, dentro de un encadenamiento productivo y que tengan trabajadores a su servicio, pero se presentan laboralmente de manera fraccionada con la intención de implementar regímenes salariales y prestacionales diferentes entre sus trabajadores.*

El Ministerio de Trabajo, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa de que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.

La declaración de unidad de empresa trae como consecuencia el reconocimiento de los salarios y prestaciones tanto legales como extralegales en condiciones de igualdad a todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas implicadas y la obligatoriedad de realizar la unificación de los procesos de negociación colectiva en el nivel que se concurren las personas jurídicas involucradas de acuerdo sobre con las reglas sobre unidad negocial.

Las empresas implicadas, deberán mantener en forma independiente los reglamentos de trabajo y los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo y de convivencia laboral en los términos previstos en la Ley.

La declaratoria de unidad de empresa sólo operará para los efectos laborales previstos en el presente artículo y no impedirá que las diferentes razones sociales se entiendan como independientes.

Artículo 84. Modifíquese el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

Muerte del Trabajador. *El pago de la liquidación final de acreencias laborales por muerte del trabajador o trabajadora deberá hacerse a quién acredite la condición de mejor beneficiario, comprobando que también podría ser beneficiario o beneficiaria de una pensión de sobrevivientes conforme a las disposiciones legales vigentes.*

Para tales efectos, el empleador podrá adelantar la búsqueda haciendo uso de avisos publicados por vías telefónicas, digitales o de la prensa escrita y aguardará al menos treinta días posteriores al fallecimiento, para verificar quién se ha presentado a reclamar la liquidación.

Si transcurrido periodo, ninguna persona hubiese acreditado que es beneficiaria de mejor derecho o si entre las personas que acudieron a reclamar existe discusión sobre quién ostenta la condición de beneficiario o beneficiaria de mejor derecho, el empleador quedará eximido de su obligación poniendo la suma de la liquidación en la cuenta bancaria de nómina en la que habitualmente se le pagaba al trabajador o a órdenes de un juzgado laboral por la vía de un depósito judicial.

Artículo 84. Actualización de Numeración. Las compilaciones que se efectúen de las leyes modificadas por la presente ley y en especial las que se hagan del Código Sustantivo del Trabajo actualizarán por completo su numeración y su estructura, sin que por ello se pueda modificar el contenido de las mismas. En las nuevas numeraciones serán retirados aquellos artículos que se encuentren derogados por disposiciones legales anteriores a la presente y aquellos que fueron modificados, adicionados o derogados por la presente ley.

Artículo 85. Vigencia, Derogatorias y Actualización del Código Sustantivo del Trabajo. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 40, 41, 42, 202, 207, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 310 y 311 del Código Sustantivo del Trabajo, los artículos 37, 38, 39, 40, 41, 43, 47, 48, 49, 50 y 51 del Decreto 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2, 38, 40 y 41 de la Ley 6ª de 1945, el literal d) del artículo 14 de la Ley 6 de 1975, los artículos 376, 385, 386, 387, 471 y literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 y 31 de la Ley 789 de 2002 y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en la presente ley.

