



Bogotá D.C., 4 de mayo de 2023

Honorables Representantes

MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS (Coordinadora)

GERMÁN JOSÉ GÓMEZ LÓPEZ (Ponente)

VÍCTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO (Ponente)

HÉCTOR DAVID CHAPARRO CHAPARRO (Ponente)

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA (Ponente)

JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA (Ponente)

KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR (Ponente)

BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO (Ponente)

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA (Ponente)

COMISIÓN SÉPTIMA

CÁMARA DE REPRESENTANTES

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Ciudad

Asunto: Comentarios **FENALCO** sobre el texto radicado PL No. 367/23 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Honorables Representantes:

De manera atenta, y con el propósito de compartir con ustedes nuestros aportes para enriquecer la discusión del proyecto de ley de Reforma Laboral radicado por el Gobierno Nacional, queremos someter a su consideración los comentarios de la Federación Nacional de Comerciantes Empresarios **FENALCO**, para ser considerados y discutidos durante su trámite legislativo en el Congreso de la República. El documento adjunto lo hemos dividido en tres (3) partes:

1. Contexto y comentarios generales del impacto de la reforma sobre el comercio.
2. Análisis sobre el articulado del texto radicado. Los 10 puntos de atención en temas de derecho laboral individual y colectivo.
3. Propuestas de **FENALCO**

Si bien reconocemos el esfuerzo frente al debate técnico en cabeza de la Ministra de Trabajo, echamos de menos un tiempo suficiente para la concertación tripartita. Consideramos que es esencial estudiar las interrelaciones de esta reforma laboral con los otros proyectos en curso: Plan Nacional de Desarrollo, las reformas a la salud y al sistema pensional, y en especial, lo relativo al costo fiscal de los cuatro proyectos.

Confiamos en el desarrollo de un proceso legislativo serio y equilibrado, que no solo reconozca a quienes hoy gozan de un empleo formal, sino a los desempleados y trabajadores informales y que además permita el desarrollo de una actividad empresarial competitiva y estable en un ambiente de seguridad jurídica. La responsabilidad de los partidos políticos, y en general, del Congreso de la República es inmensa e histórica.

Quedamos a su entera disposición para participar en todos los espacios como audiencias públicas y/o reuniones que se adelanten para este propósito.

Reciban todos un cordial saludo,

JAIME ALBERTO CABAL SANCLEMENTE

Presidente



COMENTARIOS FENALCO
PROYECTO DE LEY NO. 367/23 CÁMARA

“Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

TEXTO RADICADO

PARTE I
CONTEXTO Y COMENTARIOS GENERALES DEL IMPACTO DE LA REFORMA SOBRE EL
COMERCIO

Tal como lo hemos manifestado públicamente, el gremio no comparte el enfoque del proyecto en los términos en los que fue radicado por el Gobierno Nacional. Consideramos que los cambios normativos propuestos no responden a las necesidades de los **15.921.000 de colombianos desempleados o en la informalidad** y que representan el 64% de la fuerza laboral del país (Cifras enero 2023 DANE). A nuestro juicio, el proyecto deja por fuera a 2 de cada 3 colombianos que integran la población económicamente activa.

De los 21.492.000 colombianos que tienen alguna ocupación, 5.505.000 están vinculados con el sector comercio, restaurantes y hoteles, es decir, **1 de cada 4 colombianos** trabaja en este sector. Según la encuesta anual de comercio, el **53%** de la fuerza laboral del comercio son **mujeres** y el **34%** son **jóvenes** hasta los 28 años. Contrario a lo que se propone en el articulado, los jóvenes hoy demandan nuevos formatos de contratación que les permitan independencia y libertad en el manejo de su tiempo.

El proyecto, tal como está concebido, **incrementará sustancialmente los costos laborales**. Si se suma el impacto de la reducción de la jornada laboral (2%), más el incremento del salario mínimo para este año (16%) y el impacto estimado del proyecto (entre 12%-17%), significa que los costos subirán entre un **30 y 35%**, que muchos comerciantes, especialmente los pequeños, no serán capaces de asumir sin consecuencias.

Según un análisis de los costos de ampliación del horario nocturno y reducción de la jornada laboral realizado por Fedesarrollo¹ tomando como supuesto a una microempresa del sector comercio, encontramos lo siguiente:

¹ Retos macroeconómicos y del mercado laboral. Noviembre de 2022.

Supuestos acerca del comercio:

- Empresa que opera 9am - 9pm (12 h/día), 6 días a la semana (mar-dom). Emplea a dos trabajadores en el día.
- Los trabajadores reparten su jornada laboral (48 h. semanales) en 8 h. al día, 6 días a la semana.
- El comercio distribuye a sus dos trabajadores de manera que hay un traslape de 4 horas durante el día.

Impacto en 2023	Recargo sobre el valor del trabajo diurno	Número de horas a la semana	Costo en pesos por hora*	Costo mensual en pesos**	Costo como porcentaje de sus costos salariales (2SMLV)
1 hora extra (diurna) por reducción jornada laboral 2023	1,25%	1	\$ 5.208	\$ 22.342	1,1%
1 hora extra (nocturna) por reducción jornada laboral 2023	1,75%	1	\$ 7.292	\$ 31.283	1,6%
Impacto cambio de horario diurno a nocturno (6 pm – 9 pm) por propuesta de reforma	35%	18	\$ 1.458	\$ 112.587	5,6%
Impacto jornada dominical por propuesta de reforma	25% (100% - 75%)	16	\$ 1.042	\$ 71.523	3,6%
Impacto mensual total para la empresa				\$237.735	11,9%

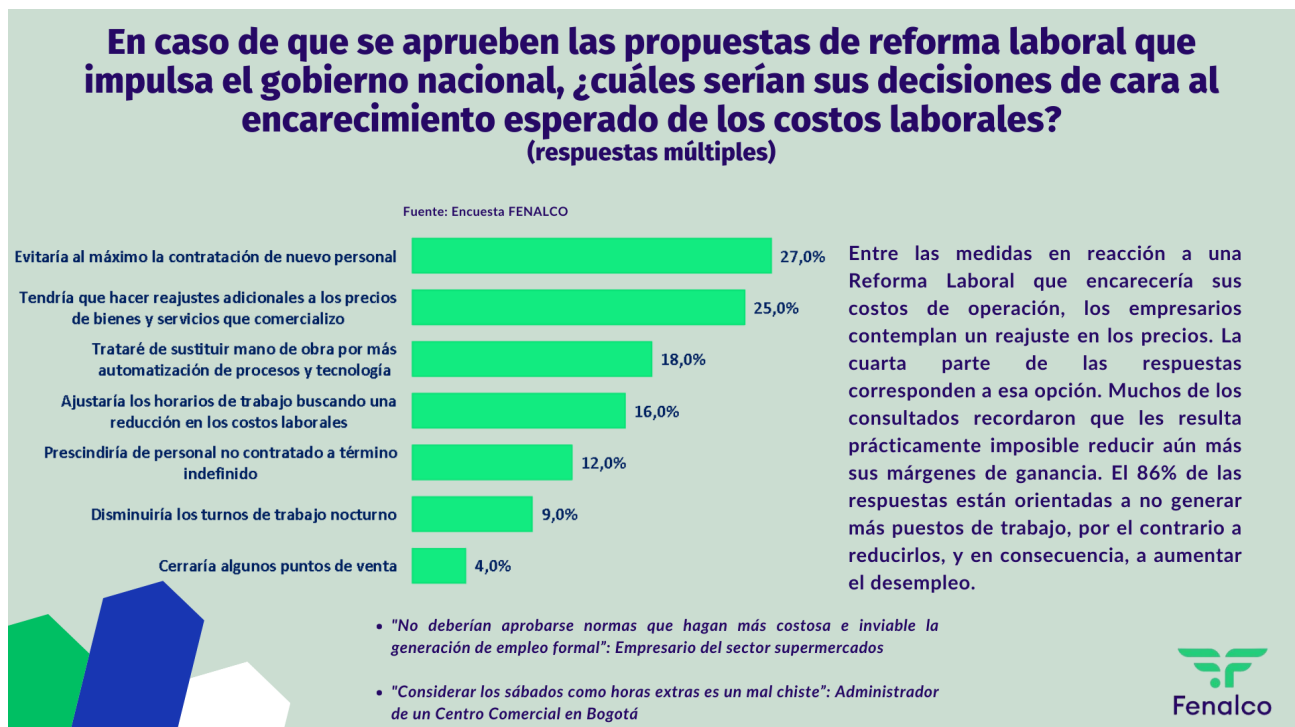
Fuente: Cálculos propios.

Nota: * Se asume el SMLV 2022 (\$1.000.000). El valor de una hora de trabajo en horario diurno ordinario es \$ 4.167.** Al mes se estiman 4,3 semanas. *** Los costos no salariales representan el 53% del SMLV.

Retos macroeconómicos y del mercado laboral
28 de noviembre de 2022



Igualmente, de acuerdo con nuestra Gran Encuesta del Comercio - Bitácora Express², frente a las decisiones que tomarían de cara a la aprobación de la reforma y el consecuente encarecimiento de los costos, observamos que:



Todo lo anterior, nos lleva a concluir que el enfoque propuesto castiga las actividades de comercio y servicios, en especial aquellas que se desarrollan en la noche, impacta negativamente todas las estrategias de ciudades productivas 24 horas, como es el caso de Bogotá, y no considera los retos y desafíos actuales en materia de logística y transporte de mercancías para efectos del

² Gran Encuesta del Comercio FENALCO (2 de marzo de 2023) "El comercio y la próxima reforma laboral: ¿en peligro el empleo, la inversión y la estabilidad de los precios?". Se procesaron 1.294 respuestas de pymes (93.3%), grandes empresas (3%) y microempresas como tiendas de barrio (3.4%) de 25 ciudades.



mejoramiento de la movilidad en las ciudades y de la calidad del aire. Vale mencionar que de acuerdo con la Gran Encuesta, el 85% de las empresas del comercio minorista formal pertenece a categorías que tienen horarios extendidos. Muchos de ellos funcionan 24/7.

Así las cosas, de acuerdo con nuestros cálculos, el número de desempleados podría pasar de 3.4 millones de personas que registra el DANE, a alrededor de 4 millones en el mediano plazo. Lo que implica que la reforma laboral **podría elevar el desempleo entre 4.2 y 5.7 puntos.**



PARTE II

ANÁLISIS SOBRE EL ARTICULADO DEL TEXTO RADICADO - LOS 10 PUNTOS DE ATENCIÓN EN TEMAS DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL Y COLECTIVO

A continuación desarrollaremos algunas reflexiones frente a varios puntos del proyecto de ley radicado, que consideramos merecen un especial análisis, además de un amplio debate:

Asuntos de derecho laboral individual.-

1. **La prohibición de contratos no laborales (incluyendo los de naturaleza civil y comercial), además de la presunción general de contrato a término indefinido (Art. 4°, 5° y 15°)**

- La prohibición de celebrar contratos civiles, mercantiles o de servicios con personas naturales para el cumplimiento de las actividades permanentes en las empresas privadas (art 15°) *“será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición”*.
- El contrato a término indefinido (CTI) es la regla general (art. 4°). *“La inspección del trabajo velará y promoverá que la contratación de trabajadores y trabajadoras garantice el principio de estabilidad laboral y lo dispuesto en esta norma”*
- Se establecen como “excepcionales” los contratos a término fijo y de obra o labor, convirtiéndose en “indefinidos” según las presunciones establecidas en el proyecto.
- El contrato de trabajo a término fijo (CTF) actualmente debe constar por escrito y su duración no puede ser superior a 3 años, pero es renovable indefinidamente sin que su naturaleza se modifique. En cambio, el proyecto menciona que:
 - Es de carácter excepcional y se establece un límite máximo de 2 años incluyendo prórrogas.
 - Consagra presunciones del carácter indefinido del contrato que se haya celebrado a término fijo así: (Art 5°) *“Cuando el contrato de trabajo a término fijo no se celebre por escrito, cuando no se especifique la necesidad temporal, cuando en realidad tenga por objeto satisfacer necesidades permanentes del empleador, cuando el plazo inicial pactado y sus prórrogas supere los dos años o cuando con 30 días de antelación al vencimiento de su última prórroga posible ninguna de las partes manifieste su intención de darlo por terminado, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral”*.
- En contrato de obra o labor (COL) se establece pero con presunciones para desvirtuar su carácter indefinido (Art 5°), que se entiende ocurre *“cuando no se especifique por escrito la obra o labor, cuando desarrolle actividades permanentes de la empresa o cuando, terminado el contrato, el trabajador continúe prestando servicios”*.

Todas estas disposiciones eliminan una posibilidad de ingresos para miles de personas que han construido un estilo de trabajo a partir de la libertad que les da elegir los proyectos en los que quieren participar, como por ejemplo, realizadores audiovisuales, desarrolladores de contenido, diseñadores, consultores, asesores, entre otros.

Igualmente, consideramos que el mal uso de los contratos de prestación de servicios, o de los contratos a término fijo y por labor u obra debe ser objeto de inspección, vigilancia y control, más no de prohibición o presunción de contrato a término indefinido. Además, echamos de menos la inclusión de los empleados públicos (los de libre nombramiento y



remoción, los cargos de carrera administrativa, sea por concurso o provisional, en planta temporal o en cargo de periodo), ya que no es en el sector privado donde radica el problema de abuso de la figura de prestación de servicios, sino a nivel estatal.

2. **Las limitaciones a la terminación del vínculo laboral incluyendo aumento de indemnizaciones por terminación sin justa causa y posibilidad de reintegro (Art. 6°, 8°, 10° y 11°).**

La terminación sin justa causa deja de ser una posibilidad legítima del empleador ya que el proyecto pretende:

- **Incrementar las indemnizaciones** (Art 8°)
 - En contrato a término fijo, pasa de ser de 15 días a 45 días de salario
 - En contrato indefinido, pasaría a ser de 45 días de salario por el primer año y otros 45 días adicionales por cada año subsiguiente, independientemente del salario devengado. Vale mencionar que actualmente: **(i)** Para trabajadores que devenguen un salario inferior a 10 SMLMV: 30 días de salario por el primer año y otros 20 días de salario adicionales por cada año subsiguiente de servicio y **(ii)** Para trabajadores que devenguen más de 10 smmlv: 20 días de salario por el primer año y otros 15 días de salario adicionales por cada año subsiguiente de servicio).
- Consagrar el **reintegro a elección del trabajador** (Art 10°): *“Están proscritos los despidos arbitrarios o discriminatorios. Cuando un trabajador o trabajadora alegue haber sido despedido por un motivo discriminatorio, el empleador tendrá la carga de probar que ello obedeció a razones objetivas o no discriminatorias; en caso contrario, el despido se tendrá por ineficaz y el trabajador tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, o a una indemnización equivalente a la de despido unilateral sin justa causa prevista en este código, a su elección”.*
- Eliminar la posibilidad de establecer como justa causa de terminación del contrato, **faltas graves calificadas como tales dentro de los contratos laborales** (art 6°)
- Establecer la **ineficacia de la terminación del contrato** en caso de no cumplirse el procedimiento disciplinario general y mínimo que regiría la aplicación de cualquier sanción o terminación con justa causa imputable al trabajador – (art 11°)

Todo lo anterior implica que se prohíbe al empleador definir faltas graves dentro de los contratos limitando su facultad de dirección y coartando su capacidad disciplinaria, además del fuerte aumento de las indemnizaciones por terminación sin justa causa, manteniendo la posibilidad de reintegro a elección del trabajador imponiéndole al empleador la carga de probar si el despido fue por causas “arbitrarias” o “discriminatorias”, generando en la práctica vínculos “eternos”.

Estas disposiciones van en detrimento de los derechos constitucionales de libertad de empresa (art. 333), del libre desarrollo de la personalidad (art. 16) y el derecho a la personalidad jurídica (art. 14).



3. El desincentivo a la tercerización (Art. 12°, 13° y 14°).

El proyecto establece:

- **Solidaridad** entre empresa beneficiaria y contratista por obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias (Art 12°).
- Los trabajadores del contratista o subcontratista tendrán los **mismos derechos salariales y prestacionales** que los de la empresa contratante, incluyendo aplicación extensiva de convenciones colectivas (art 12°).
- No se podrá contratar con Empresas de Servicios Temporales (EST) la atención de **actividades y necesidades permanentes** (art. 13°).
- Los **trabajadores en misión** tendrán los mismos derechos salariales y prestacionales que los trabajadores de la empresa usuaria (artículos 12° y 14°)

Estas disposiciones desconocen que las empresas beneficiarias y contratistas son **unidades independientes con estructuras de costos y capacidades financieras diferentes**, además pone en riesgo los cientos de miles de empleos formales que se generan gracias a la tercerización, **empleos que el tejido empresarial no está en capacidad de absorber directamente**.

4. El impacto en el aumento de los costos, punto que desarrollamos de manera detallada en la primera parte de este documento, como consecuencia de:

- La **reducción de la jornada laboral máxima**: 8 horas al día, 42 a la semana, distribuibles en 5 o 6 días a la semana. Se conserva la reducción progresiva de la jornada en los términos del artículo 3 de la ley 2101 de 2021, pero a diferencia de esta ley, coexiste la reducción de la jornada con la permanencia del día de la familia y las horas establecidas para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.
- El **horario trabajo nocturno (6 pm -6 am)**: Pasa de las 9 pm a iniciar a las 6 pm, empezando a correr desde esa hora el recargo del 35% por el sólo hecho de ser nocturno (75% en caso de ser extra nocturno) (Art 16°)
- El **incremento del recargo por trabajo dominical**: Sube del 75% al 100% (Art 20°), además del **registro y entrega diaria al trabajador de las horas de trabajo suplementario**, en su defecto se tendrá por cierta la estimación que haga el trabajador, sin perjuicio de sanciones (Art 18°).
- El incremento progresivo de la **licencia por paternidad**, pasando de 2 semanas a 12 semanas en 2025 (art. 43°)
- El **contrato de aprendizaje** pasa a ser “contrato laboral a término fijo”. Actualmente no tiene carácter laboral y se paga, durante la etapa lectiva, el 50% del salario mínimo legal vigente y de la EPS y en la etapa productiva, el 75% del salario mínimo, incluyendo la EPS y ARL. En contraste, el proyecto le otorga naturaleza laboral disponiendo (Art 21°):
 - Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.
 - Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.

5. El aumento de la prescripción de 3 a 5 años (art. 72° y 73°), y que empiece a contabilizarse



desde la terminación del contrato y no a partir de que la obligación se haya hecho exigible.

6. El **desincentivo a plataformas digitales**, imponiendo un cambio del concepto de “contrato realidad”, estableciendo la remuneración por la sola “conexión”, las prestaciones sociales indeterminadas, entre otros aspectos.

Asuntos de derecho laboral colectivo.-

7. **En materia sindical (Art. 47°, 48°, 52°, 55°, 58°, 57° y 59°)** se contempla:

- La creación de sindicatos de “**cualquier forma que estimen conveniente**” redacción que resulta muy ambigua y quizás incongruente con el mensaje del Ministerio de lograr una mayor representatividad sindical en el país (Art. 48).
- Las negociaciones por **rama o sector, grupos empresariales**, empresas o cualquier otro nivel. (Art. 55).
- **Unidad negocial** del empleador por **sector, rama o industria**. (Art. 58).
- La **cuota por beneficio convencional** con cargo a trabajadores no sindicalizados (Art. 57).
- La **prohibición de pactos colectivos** o equivalentes que se traduzcan en beneficios para no sindicalizados. (Art. 59).
- La incorporación de garantías expresas que incluyen **suministro obligatorio de información de las empresas**, información sobre el número total de trabajadores, cargos y formas de vinculación, acceso a los lugares de trabajo, comunicación con los trabajadores a su ingreso a la empresa, entre otros (Art. 47).
- El establecimiento de las **nuevas “conductas antisindicales”**, sancionables penalmente y con multa, incluyendo otorgar mejores condiciones laborales para quienes no estén sindicalizados, e incluso, lo que ordinariamente se puede considerar como libertad de expresión, pasaría a ser sancionado si la mención es sobre sindicatos (Art. 47)
- Dentro del **procedimiento verbal sumario** para la protección contra conductas antisindicales (Art 52), se contempla que los jueces en este caso “*podrán adoptar cualquier medida cautelar o definitiva que consideren pertinente para su efectiva protección, cesación de acciones u omisiones que afecten derechos sindicales; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 SMLMV a las personas naturales que realicen, promuevan, instiguen o asesoren tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.*”

Estas disposiciones que en la práctica pueden dejar por fuera de las decisiones a muchas empresas, obligándolas en todo caso a asumir costos que no podrían pagar, resulta especialmente delicado para las mipymes. Adicionalmente, el proyecto desconoce el **derecho constitucional a no afiliarse** obligando a los trabajadores no sindicalizados a pagar cuotas por beneficio convencional y prohibiendo los pactos colectivos impidiendo beneficios para ellos. Frente a este punto creemos que se debe respetar la vigencia de los pactos, ya que hay unos que son buenos y conviven con las convenciones. Sería injusto limitar los beneficios de quienes están ejerciendo su derecho de no asociación sindical, además puede resultar inconstitucional.

Igualmente, es muy importante que las disposiciones no impliquen una “coadministración” y que se contemple una obligación correlativa del sindicato, al usar los medios de



comunicación de la empresa, de dar información veraz, objetiva y respetuosa.

8. La **huelga parcial (Art. 61°)** puede generar serios desequilibrios en las unidades productivas. Un reducido número de trabajadores cesantes puede bloquear completamente la producción o las ventas de una empresa.
9. El cambio del concepto de **servicio público esencial** implica la **ampliación de los sectores en los que se permitiría la huelga (Art. 62° y 68°)**, afectando derechos fundamentales que hoy están protegidos por la ley, como a la educación, a la libre locomoción, al trabajo, a la dignidad humana, a la libre empresa, entre otros, y contrariando el artículo 56 constitucional.
10. El proyecto modifica aspectos determinantes de la **unidad de empresa (Art. 74°)**:
 - Incluyendo **referencias indeterminadas** *“en el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquella predomine económicamente de manera directa o indirecta, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias”*, y
 - Estableciendo como **única regla** que *“La declaración de unidad de empresa trae como consecuencia el reconocimiento de los salarios y prestaciones tanto legales como extralegales a los trabajadores que se beneficien con dicha determinación que rijan en la unidad económica con mejores beneficios y derechos.”*

Todas estas características resultan inconexas y otras, por su naturaleza, no permitirían concluir que existe en realidad dicha unidad, como por ejemplo el tema de predominio económico directo o indirecto, o actividades concentradas o externas, aspectos que no están definidos y no se entiende a qué se refieren.

En conclusión, el concepto de **representatividad de los empleadores** no considera aspectos primordiales como la autonomía de empresa, la realidad de país, las particularidades propias de cada negocio, su estructura de costos, sus capacidades financieras, administrativas, directivas y/o técnicas, para efectos de una negociación colectiva por sectores o niveles y otorga mayor representatividad según el número de trabajadores, sin determinar si éstos son o no sindicalizados, además puede vulnerar los derechos constitucionales de defensa e incluso el de libre competencia. Por eso es importante organizar mejor lo atinente a los sindicatos de empresa.

Todo esto puede aumentar los conflictos colectivos al establecer la necesidad de un único pliego, una única mesa negociadora y una única convención colectiva, lo que puede fácilmente conllevar a una huelga si por ejemplo una empresa del sector no tiene la capacidad de cumplir. El hecho de estar en el mismo gremio no implica que todos tengan las mismas condiciones económicas.



PARTE III LAS 10 PROPUESTAS DE FENALCO

FENALCO ha venido promoviendo desde hace tiempo trabajar en un modelo que permita “*Más empleo, menos costos, menos informalidad y mayor flexibilidad sin precarización*”. Insistimos que cualquier reforma debe:

- Velar por **mantener y promover la formalización** y en todo caso considerar a los informales y a los desempleados. Este punto resulta clave cuando se mira en contexto lo que se pretende mediante la reforma al sistema pensional.
- Introducir **nuevas formas** de contratación, jornadas laborales especiales, la formalización del trabajo de tiempo parcial, modelos híbridos (con todos los derechos y prestaciones sociales) que interpreten la realidad de la composición del tejido empresarial en el país, los nuevos modelos de emprendimiento y las nuevas exigencias de las generaciones que hoy hacen parte de la masa laboral.
- Ser **realmente concertada**, que promueva la reducción de costos laborales, el fomento del ahorro, la inversión y condiciones que realmente permitan la generación de empleo decente.

En esta línea, hemos hecho públicas las siguientes 10 propuestas:

1. Los cambios al Código Sustantivo del Trabajo, aquel que regula las relaciones entre empleado y trabajador, deben generar **más incentivos para la contratación de trabajadores**, para reducir la informalidad y garantizar el futuro de las pensiones en Colombia.
2. La **tercerización** garantiza empleo en sectores como call centers, dando servicio para distintos sectores. Se deben mantener disposiciones legales vigentes que la regulen permitirá conservar empleos y vincular al mercado laboral más personas. Sin ella, perderíamos un generador de empleo.
3. **Jornadas especiales**. Las ciudades han cambiado, al punto que muchas tienen vida 24 horas, con nuevas formas de consumo. El **trabajo nocturno** permite aprovechar infraestructuras urbanas, producción de bienes y prestación de servicios, para nuevos consumidores, generando empleo.
4. La **formalización del trabajo de tiempo parcial** permite, entre otras, apoyar a las necesidades productivas que requieran mayor demanda en determinados momentos. De esta manera, miles de personas podrían ofrecer sus servicios y ser contratados a tiempo parcial con el cumplimiento de los aportes proporcionales al Sistema de Seguridad Social Integral.
5. La **estabilidad laboral** debe ser también el resultado de las buenas prácticas entre el empleado y el empleador por mutuo acuerdo, y estas ya han sido implementadas por muchos generadores de empleo.
6. **Contrato de aprendizaje**. La generación de empleo por contrato de aprendizaje debe formar parte de un proceso interno de la empresa, sin que para ello se deba pagar una suma al Estado. Esto podría traducirse como un impuesto más, generando obstáculos de contratación.



7. **Preaviso por renuncia del trabajador.** Es importante mantener la exigencia del preaviso por parte del trabajador en caso de renuncia sin justa causa. Esto permite preservar, parcialmente, la inversión realizada en el aprendizaje del colaborador.
8. **Trabajo híbrido.** La modalidad de trabajo híbrido, que trajo la pandemia, llegó para quedarse. Pero es importante aclarar las modalidades de este tipo de vinculación y generar incentivos para los casos en los que las labores puedan realizarse de manera híbrida o virtual.
9. **Plataformas digitales.** Si hay un sector innovador y disruptivo es este, acercándose a las nuevas formas de trabajo y empleabilidad. Las sobrerregulaciones generan limitaciones a la innovación del sector y limita la disponibilidad y horarios de quienes quieren trabajar allí.
10. **Principios Laborales Constitucionales.** Incluir nuevas definiciones en la ley limitaría la aplicación de los derechos estipulados en la Constitución Colombiana. Estos han sido desarrollados por la jurisprudencia colombiana, para dar respuesta a casos concretos.

Creemos que es necesario tener un espíritu constructivo que privilegie el debate argumentado y sustentado, que no se base solo en ideologías y que permita reformas razonables y equilibradas que sean posibles de implementar y que realmente mejoren lo que requiere ajustes y manteniendo lo que funciona.
