



Rama Legislativa del Poder Público
Comisión Séptima Constitucional Permanente
Sesión Ordinaria martes 13 de junio de 2023

ACTA No. 40

En la ciudad de Bogotá D.C., siendo las 10:18 horas del día martes 13 de junio de 2023, se reunieron en el recinto de sesiones de la Comisión Séptima Constitucional Permanente, los H. representantes miembros de la misma, presidiendo el H. Representante Agmeth José Escaf Tijerino.

El Presidente. Muy buenos días a todos los que están conectados con nosotros en esta transmisión señor Secretario muy buenos días sírvase abrir registro por favor.

El Secretario. Un gusto señor Presidente.

ALFONSO JURADO MARTHA LISBETH
ARCHILA SUAREZ HUGO ALFONSO
ÁVILA MORALES CAMILO ESTEBAN
CARRASCAL ROJAS MARÍA FERNANDA
CHAPARRO CHAPARRO HÉCTOR DAVID
CORZO ÁLVAREZ JUAN FELIPE
CRISTO CORREA JAIRO HUMBERTO
ESCAF TIJERINO AGMETH JOSÉ
FORERO MOLINA ANDRÉS EDUARDO
GÓMEZ LÓPEZ GERMAN JOSÉ
LONDOÑO BARRERA JUAN CAMILO
LOPERA MONSALVE MARÍA EUGENIA
LÓPEZ SALAZAR KAREN JULIANA
MONDRAGÓN GARZÓN ALFREDO
PÉREZ ARANGO BETSY JUDITH
QUEVEDO HERRERA JORGE ALEXANDER
ROZO ANÍS GERMAN ROGELIO
SALCEDO GUERRERO VÍCTOR MANUEL
VARGAS SOLER JUAN CARLOS
VÁSQUEZ OCHOA LEIDER ALEXANDRA
YEPES CARO GERARDO

El Secretario. Presidente, no contamos con quórum para decidir aún.

CORZO ÁLVAREZ JUAN FELIPE
ROZO ANÍS GERMAN ROGELIO
VÁSQUEZ OCHOA LEIDER ALEXANDRA

El Secretario. Presidente, ya contamos con quórum para iniciar la sesión.

El Presidente. Secretario sírvase verificar quórum por favor.

El Secretario. Con gusto Presidente, procedemos a hacer la segunda verificación de quórum.

ALFONSO JURADO MARTHA LISBETH
ARCHILA SUAREZ HUGO ALFONSO
ÁVILA MORALES CAMILO ESTEBAN
CARRASCAL ROJAS MARÍA FERNANDA
CHAPARRO CHAPARRO HÉCTOR DAVID
CORZO ÁLVAREZ JUAN FELIPE
CRISTO CORREA JAIRO HUMBERTO
ESCAF TIJERINO AGMETH JOSÉ
FORERO MOLINA ANDRÉS EDUARDO
GÓMEZ LÓPEZ GERMAN JOSÉ
LONDOÑO BARRERA JUAN CAMILO
LOPERA MONSALVE MARÍA EUGENIA
LÓPEZ SALAZAR KAREN JULIANA
MONDRAGÓN GARZÓN ALFREDO
PÉREZ ARANGO BETSY JUDITHH
QUEVEDO HERRERA JORGE ALEXANDER
ROZO ANÍS GERMAN ROGELIO
SALCEDO GUERRERO VÍCTOR MANUEL
VARGAS SOLER JUAN CARLOS
VÁSQUEZ OCHOA LEIDER ALEXANDRA
YEPES CARO GERARDO

El Secretario. Presidente, contamos con quórum para iniciar la sesión.

El Presidente. Ábrase la sesión y proceda a dar lectura al orden del día, señor Secretario.

El Secretario. Orden del día para hoy junio 13 de 2023.

**RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO
CÁMARA DE REPRESENTANTES
LEGISLATURA 2022 - 2023
Del 20 de julio de 2022 al 20 de junio de 2023
(Segundo Periodo de Sesiones del 16 de marzo de 2023 al 20 de junio de 2023)
artículo 138 Constitución Política, artículos 78 y 79 Ley 5ª de 1992
artículo 19 Ley 1909 de 2018 (Estatuto de la Oposición Política)
COMISIÓN VII CONSTITUCIONAL PERMANENTE**

ORDEN DEL DÍA

Fecha. junio 13 de 2023

Hora. 10:18 Horas

Lugar. Salón Juan Luis Londoño de la Cuesta

I.

LLAMADO A LISTA Y VERIFICACIÓN DEL QUÓRUM

II.

LO QUE PROPONGAN LOS HONORABLES REPRESENTANTES

III.

DISCUSIÓN Y VOTACIÓN DE PROYECTOS DE LEY.

1. **Proyecto de Ley No. 327 de 2022 Cámara–138 de 2022 Senado “Por medio del cual se otorgan lineamientos para la creación de la política pública de lactancia materna, incentivo para los bancos de leche humana y alimentación complementaria”**

Autores: HH. SS. ARMANDO ANTONIO ZABARAÍN DE ARCE, JUAN CARLOS WILLS OSPINA, INGRID MARLEN SOGAMOSO ALFONSO, RUTH AMELIA CAYCEDO ROSERO, YAMIL HERNANDO ARANA PADAUI, JULIO ROBERTO SALAZAR PÉRDOMO, DELCY ESPERANZA ISAZA BUENAVENTURA, GERARDO YEPES CARO, NICOLÁS ANTONIO BARGUIL CUBILLOS, ALFREDO APE CUELLO BAUTE, y los HH. SS EFRAÍN JOSÉ CEPEDA SARABIA, NADYA GEORGETTE BLEL SCAF, LILIANA ESTHER BITAR CASTILLA, SOLEDAD TAMAYO TAMAYO, DIELA LILIANA SOLARTE BENAVIDES, MIGUEL ANGEL BARRETO CASTILLO, JUAN SAMY MERHEG MARUN, NICOLÁS ALBEIRO ECHEVERRI ALVARÁN, GERMÁN ALCIDES BLANCO ÁLVAREZ, JOSÉ ALFREDO MARÍN LOZANO.

Radicado: agosto 19 de 2022.

Publicación Proyecto de Ley. Gaceta 958 de 2022

Radicado en Comisión. febrero 03 de 2023

Ponentes Primer Debate. LEIDER ALEXANDRA VASQUEZ OCHOA (Ponente única). Designada el 01 de marzo de 2023.

Ponencia Primer Debate. Gaceta No. 201 de 2023 (mar. 22-23)

Último anuncio. junio 7 de 2023.

2. **Proyecto de Ley No. 308 de 2022 Cámara “Por medio del cual se fortalecen las economías populares y comunitarias campesinas a través de la autorización al Estado a crear sociedades de economía mixta con juntas de acción comunal, se modifica la Ley 2166 de 2021, y se fortalecen las capacidades de las juntas de acción comunal en municipios de 4, 5 y 6 categoría”**

Autores HH. RR. TERESA DE JESUS ENRIQUEZ ROSERO, JOSE ELIECER SALAZAR LÓPEZ, MILENA JARAVA DIAZ, HERNANDO GUIDA PONCE, JUAN FERNANDO ESPINAL RAMIREZ.

Radicado. noviembre 30 de 2022.

Publicación Proyecto de Ley. Gaceta 1705 de 2022

Radicado en Comisión. Diciembre 27 de 2022 (período de vacaciones colectivas)

Ponentes Primer Debate. HECTOR DAVID CHAPARRO CHAPARRO (Coordinador Ponente), JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA, JUAN CARLOS VARGAS SOLER, JUAN FELIPE CORZO ALVAREZ, JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Designados el 26 de enero de 2023.

Ponencia Primer Debate. Gaceta No. 142 de 2023 (mar. 01-23)

Último anuncio. junio 7 de 2023.

IV.

ANUNCIO DE PROYECTOS

Presidente ha sido leído el orden del día.

El Presidente. En consideración el orden del día leído, anuncio que se abre la discusión, anuncio que sigue abierta, anuncio que se va a cerrar, queda cerrada. ¿Aprueba la Comisión Séptima el orden leído?

El Secretario. Presidente, ha sido aprobado el orden del día para la sesión de hoy.

El Presidente. Siguiente punto del orden del día, Secretario.

El Secretario. Segundo, lo que propongan los H. representantes.

El Presidente. Tiene la palabra el Representante Andrés Forero, buen día Representante.

H. Representante Andrés Eduardo Forero Molina. Gracias señor Presidente, mire Presidente, como estaba previsto en la carta que se le envió a usted de parte de los voceros del Centro Democrático y Cambio Radical, la idea es que, en medio de una sesión informal, en esta sesión de la oposición, podamos oír Presidente a distintos expertos, académicos, sindicalistas, a propósito de la reforma laboral, Presidente yo respetuosamente le pido a la Comisión si podemos declarar una sesión informal, precisamente con esa intención.

El Presidente. Muy bien, ¿Aprueba la Comisión Séptima la solicitud de sesión informal?

El Secretario. Presidente, ha sido aprobada siendo las 10:40 el inicio de sesión informal.

El Presidente. Muy bien Representante, me podría traer por favor el listado de las personas que quiere escuchar. Buenos días muy bien, en este orden de ideas y dando también cumplimiento al estatuto de la oposición, vamos a cumplir con el orden del día tal como lo establece la ley, y en la solicitud de sesión informal aprobada por la Comisión, vamos a escuchar en primer orden a la doctora Miryam Luz Triana Alvis, Presidenta de la Confederación General del Trabajo CGT, para efectos de la participación de cada uno de los invitados tendrán 10 minutos, cada uno, el tiempo que no utilicen no será acumulable ni tampoco se le cederá a ninguno de otro de los participantes, dentro del marco del respeto y la disciplina de esta Comisión esperamos la participación de cada uno de ustedes, en primera instancia como les decía hablará la doctora Miryam Luz Triana Alvis, luego el doctor Juan Manuel Guerrero, doctora Miryam Luz se encuentra en el recinto, la doctora Miryam se encuentra, ya está, muy bien doctora Miryam en el momento en que empiece el temporizador tiene usted su tiempo, buen día bienvenida.

Doctora Miryam Luz Trina Alvis, Presidenta de la Confederación General del Trabajo de la CGT. Muy buenos días señoras y señores Congressistas, Comisión Séptima Cámara de Representantes, un cordial saludo en nombre del Comité Ejecutivo de la CGT, agradecemos a ustedes por esta oportunidad para escucharnos, se ha hecho por parte nuestra un acercamiento con muchos integrantes de las UTL de varios parlamentarios y parlamentarias de diferentes movimientos políticos, que han escuchado nuestras preocupaciones frente a las reformas laboral, salud y pensional, la CGT con más 52 años de presencia en el país defiende y ha promovido el diálogo social y los derechos de la gente con todos los gobiernos frente a nuestra autonomía, independencia y pluralismo siempre hemos dialogado en búsqueda de acuerdos, es muy preocupante para nosotros que esta reforma por ninguna parte veamos que se genere empleo y menos que promueva un trabajo digno. La otra preocupación es que de alguna manera atenta contra el empleo y la estabilidad laboral de un grupo importantísimo de trabajadoras y trabajadores que hoy tienen un trabajo gracias al contrato sindical y la negociación colectiva que se realiza para garantizar los derechos de las trabajadoras y trabajadores, a este artículo en especial se referirán con más detenimiento mis otros compañeros, en lo que sí debo insistir es que el ministerio de Trabajo con los inspectores de trabajo deben ser los garantes, que no se distorsione la modalidad del contrato sindical, violando los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores. De otra parte quiero plantear nuestra preocupación alrededor del artículo que plantea que la negociación colectiva se determinará por las mayorías, al pasar dicho artículo se estaría violando los artículos 87 y 98 de libertad sindical de la OIT y estaría en contravía de las decisiones de la Corte Constitucional, además, este artículo apunta a que los sindicatos únicos supuestamente tendría que sostener la negociación colectiva, esto apunta acabar con muchos sindicatos y que ellos puedan tener su razón de ser que es la negociación colectiva, asimismo, es necesario plantear que no entendemos, por qué si constitucionalmente existe la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, donde participan tripartitamente gobierno, empleadores y trabajadores, por qué no se habilita ese escenario donde todas y todos seamos escuchados tripartitamente, trabajadores, trabajadoras, empleadores y gobierno en su doble condición de empleador y de gobierno, seguramente si se abre éste escenario de consulta, diálogo,

acercamiento y concertación se podría enviar un mensaje a este país, que es posible un diálogo con resultados y un mensaje de paz con justicia social, porque quien mueve un país son los actores sociales del tripartismo cuando ya ha pasado ese escenario, sería importantísimo ya que el Congreso se dedicara a revisar los acuerdos y asimismo las reformas serían más sostenibles. No puedo perder esta oportunidad de denunciar al ministerio del Trabajo ante esta Comisión y expresar la preocupación que tenemos frente al tema de la libertad sindical en Colombia que está en riesgo, empezó con nosotros en la CGT negándonos hasta la fecha nuestra representación legal tramitada desde el pasado 17 abril, y a la fecha solo han entregado un depósito, al no entregar la representación legal pretenden impedir nuestro funcionamiento sindical, lo más grave es que hoy se burlan de nuestros estatutos, agencian acciones ilegales y el ministerio los avala, enviando funcionarios para que desconozcan nuestra representatividad, la gran preocupación es que si esto pasa hoy con la confederación ¿Qué no puede pasar con otras organizaciones? Por último, señores Congresistas de la Cámara, queremos invitarlos al 11 congreso estatutario de la CGT que lo realizaremos del 26 al 30 de julio, en homenaje a un gran líder sindical Julio Roberto Gómez Esguerra, es importante para nosotros que se tenga claro que la CGT ha apostado y seguirá apostando al diálogo social, a la concertación, como la mejor vía para que un país no se polarice como lo encontramos el día de hoy, muchísimas gracias señores Congresistas.

El Presidente. Muchas gracias doctora Miryam. Ahora vamos a escuchar al doctor Juan Manuel Guerrero director de Guerrero y Asociados, doctor Juan Manuel se encuentra. Tiene un tiempo de 10 minutos en el momento en que comienza el temporizador, como bien dije desde un principio el tiempo no es acumulable ni repartible, temporizador en cero por favor, muy bien ahora sí tiene la palabra doctor.

Doctor Juan Manuel Guerrero, Director Guerrero y Asociados. Muchas gracias Presidente gracias Representante Forero por la invitación hacer un análisis importante del proyecto de ley de reforma laboral, lo primero que hay que decir es que este proyecto de ley toca todas las instituciones importantes del derecho al trabajo en Colombia, cambia las condiciones en temas de estabilidad laboral, modifica el entendimiento de los esquemas de contrato de trabajo casi que conlleva la eliminación de los contratos de aprendizaje, cambia la estructura y el entendimiento de las estructuras de contratación de terceros, implementa medidas que incrementan el costo de contratación laboral formal, y genera un nuevo modelo de relacionamiento laboral colectivo enfocado en casi que monopolizar la interlocución y el relacionamiento laboral por parte de las organizaciones sindicales, considero que ya la opinión pública tiene conocimiento que este proyecto de ley de reforma laboral no soluciona sino que agudiza los principales problemas del mercado laboral como son la informalidad y el desempleo, esto no únicamente lo han dicho los expertos sino también un informe técnico del Banco de la República e incluso lo reconoció el ministro de Hacienda cuando señaló, que si pasa la reforma laboral tal como se presenta el proyecto de ley, alrededor de 475 mil empleos estarían en riesgo, que al ministro de Hacienda no le parezca grave decir que estos empleos formales pasarán a la informalidad realmente podría ser una irresponsabilidad con el país, pero teniendo en cuenta que ya se ha hecho suficiente pedagogía sobre la no solución de los problemas macro del mercado laboral colombiano como son el desempleo y la informalidad, quiero llamar la atención señores Representantes de lo complejo e inconveniente para el país del planteamiento del modelo colectivo que propone la reforma laboral y empiezo con algo, el capítulo colectivo inicia generando un desconocimiento directo del derecho de asociación y de negociación de las condiciones laborales por parte de los trabajadores no sindicalizados, ¿Asociado con qué? Asociado con la intención de eliminar los pactos colectivos de trabajo, es claro señores representantes que el derecho de asociación no es exclusivo de los sindicatos, simplemente dando una revisión pequeña del artículo 38 de la Constitución Nacional se puede determinar que el derecho de asociación es para todas las personas y, segundo el artículo 55 de la Constitución Nacional consagra el derecho a la negociación colectiva de todos los trabajadores en Colombia, no solo de los no sindicalizados, luego pretender en un proyecto de ley eliminar los pactos colectivos de trabajo como vehículo de negociación de los trabajadores no sindicalizados para mejorar sus condiciones laborales, claramente sería desconocer la Constitución

Nacional y entrar en un artículo abiertamente inconstitucional. Segundo, el modelo colectivo que plantea la reforma laboral presentada por la ministra de Trabajo genera una proliferación de fuero sindical y a esto hay que ponerle mucho cuidado, porque técnicamente parece pasar desapercibido, actualmente en Colombia los sindicatos de industria pueden tener subdirectivas sindicales con fueros en los municipios, y resulta que cada sindicato de industria puede tener máximo 10 fueros sindicales de directivos, el proyecto de ley de reforma laboral plantea que no van a tener fueros sindicales por sindicato de industrias, sino fueros sindicales por cada una de las empresas en donde existan o hagan presencia los sindicatos de industria, y lo explico con un ejemplo absolutamente claro, si en un municipio vamos a poner, un ejemplo cualquiera, el municipio de Zipaquirá, existe un sindicato de industria que tiene 100 afiliados y estos 100 afiliados están distribuidos en 10 empresas diferentes en donde hace presencia ese sindicato, los fueros sindicales hoy en día simplemente serían 10, principales y 5 suplentes, con la reforma laboral y el proyecto de ley en este ejemplo al existir y al reconocer fueros sindicales por cada una de las empresas quedarían con fuero sindical los 100 trabajadores afiliados a ese sindicato de industria, lo que claramente corresponde a un distorsionamiento de la figura del fuero sindical y adicionalmente a un posible abuso del derecho de asociación sindical, aquí si bien se tienen que respetar los fueros, no se puede distorsionar y no se puede desconfigurar el modelo de la protección para los directivos sindicales. El tercer punto que preocupa del modelo laboral colectivo que propone la reforma laboral es el desconocimiento de las mayorías, por qué hablo de un desconocimiento de las mayorías, porque proponen y ya usted lo dijo anteriormente, primero, un modelo de extensión de las convenciones colectivas de trabajo en sindicatos que agrupen una quinta parte de los trabajadores de una empresa y una décima parte de los trabajadores de la industria, realmente están llevando al país a que exista extensión de convenciones colectivas de trabajo negociadas por minorías, desconociendo el derecho que tienen los trabajadores de poder decidir no beneficiarse y no estar representados en una convención colectiva de trabajo negociada por un sindicato minoritario, también modifican las mayorías en el escenario de la aprobación de la huelga y resulta que llevan a que un sindicato que agrupe solo la tercera parte de los trabajadores de una empresa, podrá votar unilateralmente y de forma que propia el tema de la cesación de actividades y de las huelgas, se puede llegar a un exabrupto en lo que dice la reforma que, cuando exista un sindicato que agrupe la tercera parte de trabajadores de una compañía solo el 17% de esos trabajadores decidan llevar a la compañía a huelga, y ese 17% de los trabajadores implicaría o decidiría dejar sin salario durante el período de huelga a todos los trabajadores de la empresa, luego, el proyecto de ley de reforma laboral rompe por completo con las estructuras de decisión mayoritaria referentes a lo que tiene que ver con los temas de decisiones sindicales, y el rompimiento de esas estructuras de decisión mayoritaria claramente rompe el principio del cual se basa el sindicalismo que es la decisión de las mayorías, esta situación se ve agravada con el modelo de negociación colectiva que propone la reforma, aquí el gobierno, la Representante Carrascal, el Viceministro de Trabajo, ha dicho, no, vamos a optar por una negociación colectiva de industria, eso es mentira señores representantes, el proyecto de ley lo que genera es un modelo de negociación colectiva multiniveles que genera dos efectos, que en una misma empresa puedan existir negociaciones a nivel de industria, a nivel de grupo empresarial, a nivel de empresa e incluso deja sin definición el modelo de negociación colectiva diciendo que podrán negociarse en cualquier otro nivel, esto genera un efecto de incremento de los costos laborales derivados de la negociación colectiva, pero segundo, un fuero circunstancial eterno y permanente claramente una empresa en el modelo negociación multinivel podría estar negociando todo el año colectivamente con los sindicatos. Por último señores representantes quiero hacer referencia a la deconstrucción del modelo de huelga en Colombia, el modelo de huelga propuesto por el gobierno y defendido por la bancada del pacto histórico en esta Comisión genera una no determinación de las formas de huelga que pueden existir en Colombia, luego podrían existir cualquier forma de cesación de actividades sin que exista una definición legal de las mismas, segundo, propone un modelo de huelga que no tiene limitación en el tiempo podrían existir huelgas eternas, no le ponen un límite al número de días de cesación de actividades y esto desconoce de plano pronunciamientos de la Corte Constitucional en donde se han dicho que las huelgas no pueden ser eternas, y finaliza un modelo absolutamente contrario a los intereses del país señalando que el único que podría convocar tribunales de arbitramento en

un conflicto colectivo de trabajo es el sindicato, esto señores representantes nos va a llevar a un modelo en donde el país puede estar constantemente en huelga y en cesación de actividades, pero adicionalmente un modelo en donde se puedan paralizar industrias y sectores de la economía de forma completa yendo en contravía del progreso del país, de la estructuración responsable del empresariado que es quien genera empleo formal en Colombia, y llevándole a quitar cualquier atractivo de inversión al país. Finalizo mi intervención señores representantes y que lástima que no esté el gobierno acá, haciendo un llamado a la responsabilidad con el país, no se puede aprobar una reforma laboral que sea absolutamente anárquica de las instituciones laborales, pero además, que contrario a cualquier modelo laboral responsable lo que haga es incrementar el desempleo, incrementar la informalidad y llevar a Colombia a un altísimo nivel de conflictividad laboral, que valga la pena señalar, el país no tiene la estructura administrativa en el ministerio de Trabajo, ni la arquitectura judicial para poder soportar el modelo conflictivo laboral que está proponiendo el Gobierno Nacional, muchas gracias.

El Presidente. Muchas gracias doctor Juan Manuel. Vamos a escuchar al doctor Luis Fernando Cadavid, Presidente de Leonisa, ya se encuentra el doctor Cadavid presente, muy bien doctor Cadavid bienvenido, tiene usted la palabra por 10 minutos.

Doctor Luis Fernando Cadavid, Presidente del Sindicato de Leonisa. Gracias sí, muchísimas gracias a todos los Representantes que nos dan esta oportunidad, Luis Fernando Cadavid quien les habla es un dirigente sindical de más de 36 años en la lucha por el bienestar de los trabajadores, de defensa de la industria nacional como la garantía de miles de empleos en este país, tenemos claro que defender la industria es defender el empleo, yo en los 36 años de lucha sindical he pasado por todos los escenarios que ha trajinado un dirigente sindical en este país, hemos hecho la huelga, hemos hecho la demanda, hemos hecho la concertación y hemos madurado en el diálogo transparente, mirando entre las partes lo que nosotros creemos le conviene a los trabajadores, a los empresarios y al país, nosotros no concebimos una reforma laboral que lleve como eslogan de recuperar lo perdido, no, vamos por una reforma laboral y en eso saludamos al gobierno la intención, lo que todos estos hechos que se generan en esta discusión tienen que tener siempre presente la concertación, una reforma laboral que va impuesta, una reforma laboral que solo beneficia a un grupo de trabajadores y deja al margen a cientos de trabajadores que claman al menos por la seguridad social, por una estabilidad laboral, el tema no lo resolvemos con el reconocimiento nocturno, ni ampliando en la reforma la licencia de paternidad, el tema es cómo generamos bases sólidas desde el gobierno para que con ello se garantice la estabilidad laboral y no solo eso, sino la garantía que los trabajadores se organicen, nosotros no venimos aquí a defender el contrato sindical, venimos a defender el derecho de asociación y de contratación colectiva, y no lo estamos inventando, no hemos recurrido a la generosidad de ustedes a que nos escuchen por el simple hecho de que exista o desarrollamos un contrato sindical, no, queremos que se reconozca como está establecido en nuestra legislación laboral, hay cuatro artículos que claramente tienen establecido la norma como la proyectan, como la ejecutamos nosotros y normas supranacionales desde la OIT tienen claro el derecho de asociación y de contratación colectiva, desde que exista una masa laboral debe existir algunos derechos elementales y la legislación laboral colombiana lo tiene claramente establecido en los artículos 482 y 483, ahí tenemos esa facultad los trabajadores, no es que el sindicato con el contrato sindical se analice o se mire como un negocio particular, eso no es negocio es el derecho que tenemos nosotros que agrupamos a esos trabajadores que ayer estaban tercerizados y hoy de forma directa se organizan y pactan con el empleador condiciones supremamente importantes, yo represento un sindicato en la ciudad de Medellín Sintracontexta, que tiene 1400 afiliados y esos afiliados hoy tienen un alto índice de superación en el tema de vivienda, de recreación, de prestaciones extralegales que no están en nuestra legislación, pero eso lo hacemos a través de la contratación colectiva, claro que hay algunos desaciertos con la figura como también en el indefinido, quién dijo que por ser un contrato a término indefinido es garantía de que se cumplan todos los derechos establecidos en nuestra legislación laboral, no, tiene que estar el Estado tiene que estar el ministerio del trabajo como garante de que esos derechos se cumplan en el indefinido, cuántos patronos o empleadores no le

pagan la seguridad social o sus cesantías, ahí está el ministerio que haga una intervención, en el contrato sindical ocurre lo mismo, venga el ministerio vigile, controle, reglamente, es que apelamos al Estado porque realmente creemos en la ley, creemos en las normas, pero que estas a la vez sean garantía de que todo lo que está establecido en esta legislación laboral se cumpla, hemos desarrollado la figura del contrato sindical en muchos escenarios, en muchas empresas hoy hay 12000 trabajadores agrupados a nivel nacional que tenemos la figura y la ejecutamos con transparencia, para que exista un contrato sindical tiene que existir un sindicato, no se concibe la figura bajo otro esquema diferente y es una facultad que consagra nuestra constitución, nuestra legislación laboral, para que esto pueda ser posible, los trabajadores ejercen democracia en el sindicato, participan activamente, reclaman, solicitan, demandan, porque es así como el sindicato actúa en defensa de los trabajadores y de todos sus derechos, en la zona agroindustrial en todo el sector manufacturero hemos logrado importantes beneficios para nuestros trabajadores, porque el sindicato se apersona, es el ente jurídico que los agrupa y los representa, por lo tanto, puede llegar a convenios con instituciones que tengan desarrollos de vivienda de recreación y así que, gran parte de nuestros afiliados cuentan con este gran beneficio, nosotros solicitamos del gobierno, de esta comisión que tiene una gran responsabilidad de Estado, una responsabilidad donde se generan las leyes, que se reglamente el contrato sindical, nosotros no nos oponemos es que todo lo que podamos construir, que yo creo que de ese pensar no se aparta el gobierno, y si hablamos de un cambio hablamos de que se refuerce lo que existe, hablamos de que todo lo establecido que ha beneficiado a los trabajadores, venga, cómo lo ponemos a mayor beneficio de los trabajadores, y en esto yo creo que el gobierno, los trabajadores y los empleadores tenemos que tener muy claro que estamos compitiendo cada día más en una economía más globalizada y los enemigos, y si así se determinase, están es afuera, nuestra producción está siendo víctima de todas estas grandes importaciones que menguan y acaban el empleo, entonces de ahí de que la autonomía tiene que ser... La unidad tiene que ser de todos y si hoy hay una propuesta de gobierno en bien del país, tenemos que jugar en los escenarios que realmente aporten a su construcción, aporten a una armonía laboral, no de perseguir algunas organizaciones sindicales porque ejecutan una figura que hoy en la propuesta de la reforma laboral está de que se elimine la figura como tal, el tema aquí no es quitar las cosas porque no me gustan o porque no me parezcan, aquí las condiciones hay que mirarlas en su fondo, yo invito a la Comisión, a todos los que así lo deseen que visiten estas organizaciones sindicales que desarrollan la figura del contrato sindical y vean estos beneficios que realmente no se apartan en ningún momento de lo establecido en la ley, en las normas, desde la OIT se ha tenido claro y de la misma Constitución Política, de ahí que nosotros como sindicatos creemos en esa figura, hemos logrado mediante ella importantes beneficios para los trabajadores y de nuestra confederación CGT que nos agrupa y que hoy nos acompaña acá en el recinto, nuestra Presidente Miriam Luz, hemos unido esfuerzos y de aquí la presencia de nosotros en este escenario, que creemos va a ser un importante hecho para que se tenga claro lo que nosotros desarrollamos y venimos haciendo. Mil gracias y espero que esto sea de atenta nota al igual los compañeros que me van a suceder en la palabra, muchas gracias.

El Presidente. Muchas gracias doctor Luis Fernando. Ahora escucharemos el doctor Iván Jiménez de observatorio laboral de la pontificia Universidad Javeriana, se encuentra el doctor Iván Jiménez presente, muy bien, tendrá usted la palabra por 10 minutos a partir del momento en el que temporizador comience en 0.

Doctor Iván Jiménez. Bueno, buenos días, mientras comparten pantalla un saludo para todos H. congresistas, representantes a la Cámara, asistentes y demás personas presentes en la sala. Yo vengo a contarles un poco del trabajo que hicimos desde el observatorio laboral y el observatorio fiscal de la Universidad Javeriana construido por 7 personas, economistas, filósofos y abogados que da como resultado una propuesta para fortalecer, o la intención es fortalecer la reforma laboral como está planteada por el gobierno. Bueno, los resultados que nosotros hicimos fue primero un estudio de cómo está el mercado laboral en Colombia, Colombia tiene hoy 55% de trabajadores en la informalidad y sin protección social, es decir sin acceso a pensión, salud, riesgos laborales y por supuesto se trata de las personas más vulnerables, eso trae consigo una reflexión si queremos

construir una reforma laboral debemos entender las dinámicas de la informalidad y encaminarnos a proteger esas dinámicas de una manera un poco más innovador, los informales por supuesto en su mayoría son trabajadores concentrados en las zonas rurales, ustedes ven abajo, más del 85% de la informalidad se concentra en el sector rural, son trabajadores en el campo los más vulnerables, además, no tienen contrato de trabajo normalmente funcionan bajo trabajos cooperativos en el agro y economías colaborativas, las mujeres, los adultos mayores y los jóvenes, cosa que trasciende cuando vamos a la formalidad porque en la formalidad las personas tienden a pensionarse y suelen estar en las grandes ciudades donde ustedes ven que la línea roja de los formales es un poco mayor, casi un poco más del 50%, en las grandes ciudades a diferencia del resto del país, me ayudas pasando a la siguiente diapositiva, lo que vamos a ver es que los altos niveles de informalidad y la falta de acceso a protección social se debe en buena parte a que la única ventana de acceso que tenemos hoy a la protección social efectiva es el contrato de trabajo, pero el mundo del trabajo se mueve en muchas otras dinámicas, he ahí una gran propuesta para la reforma laboral es pensar en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia que dice, que debemos proteger el trabajo en todas sus modalidades, desconocer que hay trabajo cooperativo, trabajo colaborativo, modelos de autoempleo, emprendedores, emprendimiento, contrato sindical, por ejemplo, como una forma de generación de trabajo y una práctica y dinámica dentro del curso normal de las actividades sería desconocer la realidad del mundo del trabajo y eso lo tiene que hacer una reforma laboral, si lo vemos además, desde quiénes son los generadores de empleo, pues vemos que las microempresas en todos los grupos de edades que ustedes ven en la gráfica de la derecha son los mayores empleadores, son los mayores empleadores, además, de jóvenes, mujeres y adultos mayores, eso lo que nos trae de reflexión es que no podemos pensar una reforma laboral que desconozca el tejido empresarial. Ustedes van a ver cómo se compone el tejido empresarial, la línea casi invisible que ustedes ven ahí son las 4.821 grandes empresas del país, allí se concentra la conflictividad con las organizaciones sindicales, allí se concentra la formalidad con los contratos de trabajo, las medianas empresas son la línea gris de 13.203 son cifras del ministerio de Comercio Industria y Turismo de febrero de 2023, las pequeñas empresas son 56.890 y las microempresas casi 1.800.000, es decir, tejido empresarial es más de un 99% micro, pequeñas y medianas empresas, se fortalecen cómo, a través de encadenamientos productivos, procesos, business to business, de negocio a negocio, es decir que dependen en buena parte de la tercerización y de la gran empresa que contrata, pero además, trae una reflexión bien importante, fortalecer el tejido empresarial para creación de empleo, es uno de los pilares del trabajo decente y está en la organización internacional del trabajo discutiéndose hoy, y además, está en la agenda 2030 de las Naciones Unidas, con esa radiografía que nosotros les presentamos del mercado laboral nosotros traemos algunas oportunidades de cara a una reforma laboral que efectivamente proteja el empleo y que le apunte a mejorar las cifras de formalidad, lo primero es que tenemos que reconocer que hay modalidades de trabajo más allá del contrato de trabajo, más allá del trabajo dependiente y encaminarlas hacia la protección social, eso permite un enfoque de trabajo decente, porque el trabajo decente invita a la protección social de todos los trabajos, a los derechos fundamentales en el trabajo que son los derechos fundamentales en cualquier modalidad de trabajo y, propone garantizar el artículo 25 de la constitución en aras de lograr la reducción de la informalidad. El fortalecimiento y la progresividad como mecanismo de protección a los trabajadores dependientes con las garantías que ya se han planteado en la reforma, como la jornada nocturna, el recargo dominical entre otras, con aspectos especiales para deportistas, entrenadores deportivos, migrantes, ahí hay un tema bien relevante, obviamente, el cambio rápido de un recargo nocturno a las 6 de la tarde, puede generar mayores distancias entre quienes tienen el gran capital y quienes son las micro y pequeñas empresas, no hay que ser digamos un genio para entender que una gran cadena de mercado como un grupo Éxito, un grupo Olímpica, puede asumir más fácil un recargo más costoso desde las 6 la tarde y que más difícil lo va a hacer una pequeña droguería o un pequeño comercio, y generar esas distancias afecta al mayor empleador del país, eso por supuesto se puede lograr si se atiende a la progresividad. Fortalecer el tejido empresarial, se puede fortalecer el tejido empresarial disminuyendo cargas administrativas y disminuyendo cargas sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, no en valor de los derechos sino en la forma en que se administran las garantías propias del trabajo y, por supuesto,

si se necesita fortalecer a las micro y pequeñas empresas, lo que hay es que fortalecer los encadenamientos productivos y generar unas medidas importantes de fiscalización para cuando se cometen actos de tercerización ilegal, hay que lograr garantía de acceso a protección social a partir de cualquier tipo de ingreso, eso además, permitiría que esta reforma laboral empatara con la reforma pensional de la que ya se aprobó la primera ponencia, porque uno de pilares claves de la reforma pensional es el pilar semi contributivo, si habilitamos cotización desde cualquier tipo de ingreso vamos a empatar la reforma laboral con la reforma pensional y vamos a tener un mundo mucho más protegido en el mundo del trabajo, hay que incentivar y generar normas enfocadas a inclusión laboral, eso creo que lo premiamos de la ponencias que están presentadas, hay incentivos para la contratación de personas LGBTIQ+, migrantes, mujeres entre otros, fortalecer el diálogo social es clave de manera amplia y multilateral, que vaya más allá de la negociación colectiva, que vaya en doble vía, sindicatos hacia empresa y empresa hacia sindicatos, pero sobre todo, además, pensar que se le dé libertad a la autonomía de la voluntad de las partes en la construcción de ese tipo de acuerdos y no a la imposición, hay que quitar los incentivos oligopólicos que hay hoy, porque la reforma como está planteada hoy desconoce la heterogeneidad del tejido empresarial y pone al mismo nivel a un tendero que a un gran comercio, y eso puede generar unos incentivos para cerrar los mercados por vía del aumento de costos laborales, ya lo ha dicho también el centro de estudios de derecho a la competencia, y en Estados Unidos ya se evalúa en su momento como las normas (...) debían intervenir, porque las convenciones colectivas podrían generar barreras de mercado y generar mercados oligopólicos, en un país con micro y pequeñas empresas es demasiado relevante pensar el modelo de negociación colectiva y cómo esa negociación colectiva debe usarse para fortalecer el trabajo y no para generar incentivos oligopólicos o prácticas anticompetitivas, como podría ser si no se le da libertad a las partes, más aún, desconocer que hay sindicatos de empresa que negocian hoy por empresa y que podrían desaparecer con la negociación por industria o tener que ver relegados sus procesos de negociación también es relevante de cara a las reflexiones sobre la negociación colectiva, porque parte de las decisiones de la Corte Constitucional ha sido la pluralidad de discursos y la pluralidad de voces en materia de negociación, incluido las de los sindicatos más pequeños, los sindicatos de empresa y los sindicatos de industria, y por último, la última reflexión, encaminados a generar también escenarios favorables de intervención en procesos de mediación laboral para la solución de conflictos colectivos, la reforma planteada propone unas reglas mucho más flexibles en materia de huelga, uno podría pensar la huelga parcial para sindicatos minoritarios cierto, que no sea una regla donde los minoritarios escogen por la mayoría cuándo se para toda la empresa, pero que sí se le permita a los minoritarios tener una huelga parcial en ese escenario, es decir, sería actualizar ese modelo de huelga, pero sobre todo, creo, hay una falencia en que no estamos promoviendo los escenarios de arreglo por vía de mediación o institutos de mediación que logren acordar, eso ya se ha tenido, el mismo ministerio del Trabajo ha intervenido en procesos de mediación que han llevado a buen término acuerdos y ojalá en la reforma laboral pudieran incluir apartes para fortalecer los procesos de mediación y no dejar el diálogo social a una parte pensado en la huelga, y en la etapa de arreglo directo de la negociación colectiva, sino un diálogo social mucho más dinámico y como lo dice la misma reforma multinivel con todos los actores sociales del trabajo. Muchísimas gracias.

El Presidente. Muchas gracias doctor Iván. Vamos a escuchar al doctor Carlos Alberto Fernández, Presidente de UTEN, ya se encuentra el doctor Carlos Alberto, está presente el doctor Carlos Alberto, muy bien doctor tiene usted la palabra por 10 minutos en cuanto comience el temporizado.

Doctor Carlos Alberto Fernández, Presidente de UTEN. Bueno, muy buenos días señor Presidente, un agradecimiento muy especial al Representante Forero, a todos los Representantes que hoy por hoy nos han dado la oportunidad de ser escuchados, desde luego circunstancia que no ha sucedido en cabeza de la señora ministra del Trabajo, hemos tenido la oportunidad de referenciar en varias oportunidades una visita, pero ha sido negada, el contexto general del contrato colectivo sindical es la defensa del contrato colectivo sindical en todas las modalidades en las que hoy en día se practica en muchas ciudades de Colombia, los compañeros que me han antecedido tienen unos procesos en lo que tiene que ver con el tema del petróleo, de Leonisa, sindicato de

empaques de Medellín, son muchos los sindicatos que hoy en día tenemos como trabajo la figura del contrato colectivo sindical, en el departamento del Cauca la unión de trabajadores de la industria energética nacional UTEN, la cual represento, tiene un contrato colectivo sindical en el sector eléctrico, somos los únicos en Colombia con Amazonas que tenemos este contrato colectivo sindical hace 15 años, formalizados hace 15 años, como lo pretende el Gobierno nacional en cabeza del doctor Gustavo Petro que ya que también firmó un contrato sindical siendo alcalde aquí en Bogotá, el departamento del Cauca es un departamento pobre que carece de fuentes de empleo y, la organización sindical en este esquema está brindando empleo y desarrollo en un departamento pobre como el nuestro que carece de fuentes de empleo, es un sindicato que está dando empleo, que está generando desarrollo, que está generando empleo a mucha gente en el departamento del Cauca en toda su área de influencia, en sus 42 municipios. El contrato colectivo sindical nuestro tiene unas prerrogativas inclusive mejores que las de un contrato estatal, sus compañeros tienen todas sus prerrogativas como lo sustenta el código sustantivo del trabajo, su salario, sus prestaciones de ley, seguridad social, vacaciones, prima, cesantías, todos esos argumentos que son válidos para el desarrollo de un contrato colectivo sindical bien hecho, el Gobierno nacional, en este momento los contratos sindicales que se vienen haciendo bien consideramos que se deben de dejar, debe existir una reglamentación para los contratos colectivos sindicales que en su momento tienen algunas falencias, pero que hay que darles la oportunidad porque también son trabajadores y trabajadoras que necesitan del trabajo para poder subsistir. Como organización sindical en el departamento del Cauca nos ha tocado convivir con una circunstancia de violencia de muchos años de la que ustedes muchos son testigos, el contrato colectivo sindical en el departamento del Cauca en el sector eléctrico lo tenemos hoy en día firmado con la compañía energética de occidente CEO, cuyo mayor accionista es el señor Luis Carlos Sarmiento Angulo, una vez que se presenta por parte del gobierno la reforma laboral, la compañía energética de occidente aprovecha esta circunstancia para determinar que la figura del contrato colectivo sindical en el Cauca no va más y que se termina el próximo septiembre de este año 2023, en ese orden de ideas serían 1050 familias que quedarían sin sustento laboral, que quedarían sin trabajo, como ustedes pueden entender sin trabajo no hay dignidad, y sin dignidad pues no puede haber la paz total de la que hoy en día se habla a través del Gobierno nacional, no puede ser posible que en un momento determinado se intente borrar del mapa una figura que está legalmente establecida en el código sustantivo, que ha servido para generar empleo en muchas partes de Colombia y que se pretende de alguna manera eliminar, hoy en día propiciamos nosotros como organización sindical los que estamos presentes acá defendiendo a todos los compañeros que practican esta figura y solicitándole al Gobierno nacional reglamentar la figura del contrato colectivo sindical, controlarla a través del ministerio del Trabajo, los contratos sindicales que estén haciéndolo mal desde luego deben tener su llamado de atención, su control porque de esta manera generalizan todos los contratos colectivos sindicales, hay muchos contratos sindicales que se hacen bien cumpliendo con todo lo de ley, dándole dignidad y trabajo a mucha gente en Colombia, para nosotros es un momento muy importante saber que los representantes nos han dado esta oportunidad de ser escuchados como un derecho fundamental, y es muy importante para nosotros, y les agradecemos mucho que nos hayan escuchado, que escuchen la preocupación que tenemos, al margen de la situación que se viene presentando con la nueva reforma laboral, hemos estado presentes desde el inicio de la reforma, pedimos la palabra y nunca nos la quisieron dar porque todo ese grupo estaba empeñado únicamente en atender las solicitudes de acabar con la figura del contrato colectivo sindical, hemos tenido la oportunidad de dialogar con muchas personas, muchos representantes, muchos senadores que piensan que el gobierno debe pensar distinto, que debe pensar en hacer una reforma igualitaria que nos permita tener condiciones a todos del respeto por la autonomía sindical, por el derecho de asociación, porque hoy en día el sindicalismo colombiano hoy en día prácticamente está desapareciendo, es importante que tengamos en cuenta que la gran mayoría de compañeros que hoy en día tenemos la figura del contrato colectivo sindical lo estamos haciendo bien, en el caso del departamento del Cauca el contrato sindical nace porque la superintendencia de servicios públicos domiciliarios iba a liquidar la empresa por la insolvencia económica que tenía en ese momento, hacemos un plan de retiro voluntario, un plan de salvamento empresarial con el gobierno de ese momento y la empresa en el momento está salvada, es viable,

sigue siendo un activo público y sigue siendo un activo de los Caucanos, gracias a la organización sindical que dio ese paso, hicimos un sacrificio social por salvar a la empresa de la liquidación, hoy en día está arrendada por 25 años a través de la figura del contrato colectivo sindical, pero la compañía aprovechando digamos la reforma laboral y la eliminación de figura del contrato sindical ya quiere terminarnos el contrato sindical, lo que les argumenté en un momento que serían 1.050 familias que quedaríamos sin empleo, al margen de esta situación con todos los compañeros que hoy en día estamos presentes acá queremos de manera muy respetuosa pedirle a los H. representantes que tengan en cuenta el manejo productivo y social que le venimos dando al contrato del desarrollo colectivo sindical, esperamos de alguna manera poder contar con la participación en otros escenarios donde se nos permita mostrar las bondades del contrato colectivo sindical, no se lo puede satanizar, como seres humanos cometemos errores habrá algunos contratos que lo están haciendo regular, mal, pero también necesitan del trabajo, hay que buscar la forma de reglamentarlo para que tengamos la posibilidad de aunarnos a esas palabras grandes del Gobierno nacional de poder vivir sabroso y de poder vivir en paz, ustedes saben que el trabajo dignifica al hombre y uno sin trabajo nadie lo quiere, nadie lo llama, nadie lo voltea a ver, pero cuando uno tiene trabajo es digno en todas partes y, el hambre no tiene colores políticos y eso lo hemos vivido muchos compañeros en Colombia, de empresas que se acabaron en gobiernos anteriores, por eso quiero hacer este llamado de mucho respeto a todos ustedes para que nos puedan apoyar y no se olviden que nosotros también somos parte de Colombia, muchas gracias.

El Presidente. Muchas gracias doctor Carlos Alberto. Vamos a escuchar al doctor José Darío Acevedo, de Acevedo abogados consultores, el doctor se encuentra, el doctor José Darío, doctor bienvenido tiene usted 10 minutos a partir del momento que el temporizador de inicio.

Doctor José Darío Acevedo, Acevedo Abogados Consultores. Gracias, un saludo muy especial al señor Presidente, a toda la Mesa Directiva de la Comisión, a los H. representantes, a los colegas y a los demás asistentes, Representante Forero muchas gracias por la invitación. Yo quiero empezar diciendo que es de valorar este espacio en esta mesa de intervinientes, en donde no solamente hay expertos en derecho laboral, académicos, sectores sindicales, sino que también hay pluralidad de ideas, en esto creo que tenemos que llamar especialmente la atención porque no se trata simplemente de posiciones en contra del gobierno de ideologías, sino de argumentos realmente sustentados los que acá se han escuchado, quisiera hacer eco para iniciar en dos argumentos, hay consenso entre todos, que los dos grandes problemas del mercado laboral colombiano son el desempleo y la informalidad, la reforma planteada no soluciona ninguno de los dos problemas, incluso en su exposición de motivos se traen argumentos para mencionar que se trata de solucionar el problema de la informalidad, pero lo cierto es que eso no ocurre, por ejemplo, y solo por dar un ejemplo, en el caso de la laboralización de los aprendices, los aprendices ya están dentro de las estadísticas de empleo formal por lo tanto su laboralización no implicará incremento en las tasas o índices de formalización, y ese, el problema de la informalidad es un problema trascendental, es un problema estructural no solamente de Colombia, del mundo entero, en América Latina las tasas de informalidad en general son superiores al 50%, de allí que realmente sea esto un punto a evaluar porque en nuestra opinión ese problema coyuntural del mercado laboral colombiano no se soluciona con este tipo de reformas, no se soluciona simplemente con modificaciones de la ley, se soluciona con políticas públicas de empleo las cuales valga decir sean han visto, o no se han visto mejor en este gobierno, por eso lamentamos la ausencia del ministerio de Trabajo que es el principal actor en la promulgación de este tipo de políticas, también muy importante escuchar sectores sindicales que acá nos resaltan la importancia de derechos ya existentes en la legislación laboral colombiana, es que la legislación laboral colombiana no es como se ha querido entender precaria, en Colombia existe un número importante de derechos laborales que además se amplía por la vía de la negociación colectiva que aquí las personas que me presidieron en el uso la palabra pudieron resaltar, llamar la atención de ustedes H. representantes en varios puntos de la reforma, empezando por una idea que es transversal, en nuestra opinión la reforma no recoge ese principio fundamental, que incluso en la reforma se quiere incrementar, el artículo 1° de nuestro código sustantivo de trabajo nos habla de que el código y todas las normas

que se expidan sobre la materia deben tener un enfoque de justicia en las relaciones laborales con coordinación económica y equilibrio social, ese principio dentro de la redacción del proyecto no se observa, porque el proyecto tiene una redacción reivindicatoria, únicamente reivindicatoria, eso llama la atención porque ustedes H. representantes deben ponderar en sus decisiones si es que se llega a hacer un análisis del proyecto, todos los aspectos allí incluidos, con ese horizonte, creemos nosotros también que el proyecto responde a alguna realidad desde la empresa grande en Colombia que es la minoría, menos de 1.000 empresas en Colombia tienen el tamaño establecido en la ley para considerarse como grandes, el tejido empresarial en Colombia es de micro, pequeñas y medianas empresas, y la reforma no busca conservar el empleo de esas micro, pequeñas y medianas empresas, sino que hace una estructura enfocada únicamente en realidades de las grandes empresas, eso digamos es fundamental para entender toda la reforma, y algunos aspectos de particular importancia, el artículo 13 del proyecto que se radicó para primer debate establece la extensión de beneficios de contratistas sin sus contratistas, sin restricción, establecer ese tipo de restricciones, ese tipo de perdón de extensiones, seguramente será dejar morir ese tipo de pequeñas empresas que son las que prestan los servicios a esas empresas, en un esquema completamente permitido en la ley y avalado por la propia jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, fíjense ustedes que la argumentación muchas veces que uno escucha para respaldar este tipo de puntos del proyecto es que lo dice la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, allá hay un punto en donde la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia admite la tercerización, pero no avala esa extensión de beneficios que va a llevar seguramente al fenecimiento de ese tipo de empresas, que reitero, es o son las empresas que, son el mayor número de empresas que hoy conforman el tejido empresarial en Colombia, en cuanto al artículo de estabilidad laboral se descarga en el empleador una responsabilidad del Estado, una responsabilidad que es del Estado a través de políticas públicas de protección social, pero además también se desconoce realidades de nuevo de pequeñas y medianas empresas, cómo pedirle a una empresa de cinco o diez trabajadores que haga reubicación de 5 trabajadores enfermos, cuando no tiene como reubicar ni siquiera a uno, repito, ese tipo de estabildades no son sanas para el mercado laboral, acá ya se habló de la prohibición de los pactos colectivos, ni siquiera la OIT ha dicho que los pactos colectivos deban ser prohibidos o que desmejoren la situación de la negociación colectiva, o que sean atentatorios de derecho de asociación sindical, sí, prohibirlos es atentatorio de principios democráticos y de libertad, ese punto H. representantes, se llama la atención especialmente porque es en esencia inconstitucional, igualmente el punto de la reforma que permite la huelga en servicios públicos esenciales, la Constitución no permite la huelga en servicios esenciales, pero aquí se ha dicho que una sentencia en el sector salud la permitió de manera parcial, es que la jurisprudencia no es monolítica, esa jurisprudencia trajo un cambio de criterio inclusive, no se puede obedecer a ese tipo de criterios de jurisprudencia para tomar ese tipo de decisiones, la huelga indefinida también es un aspecto trascendental que seguramente afectará el empleo, ese desequilibrio de poderes no obedece al equilibrio económico y coordinación que nos propugna el artículo 1° del Código Sustantivo de Trabajo. Con esto termino señor Presidente, muchas gracias.

El Presidente. Muchas gracias doctor José Darío. Vamos a escuchar ahora al doctor Alejandro Ospina Angarita, Presidente de UTIPEC, doctor ya se encuentra presente, muy bien, bienvenido tiene usted la palabra por 10 minutos en el momento justo en el que se inicia el temporizador, tiene usted la palabra.

Doctor Alejandro Ospina Angarita, Presidente de UTIPEC. Señor Presidente, muchísimas gracias a la Mesa Directiva, a los y las H. representantes que hacen parte de la Comisión Séptima de la Cámara, a quienes nos siguen muy preocupados por lo que está pasando en el país también un saludo fraterno. Yo quiero empezar reconociendo que después de haber escuchado las intervenciones previas, son como pocas las cosas que uno puede agregar con mucha eminencia, abogados, expertos, el observatorio laboral de la universidad Javeriana, colegas sindicalistas, hemos estado aquí compartiendo con ustedes la lectura que hacemos, pero a pesar de eso yo quiero hacer algunos acentos y el primero tiene ver con el paradigma sobre el cual está sustentada esta propuesta de reforma que hace el gobierno al país, porque si ustedes lo han notado entre

estos colegas que me han antecedido lo que estamos viendo es la práctica de un modelo sindical que cree en la sostenibilidad, históricamente la sociedad se ha vuelto esclava de un paradigma que le indica que la relación laboral se tiene que enmarcar dentro del conflicto, eso es lo que dicen las leyes, incluso, y que entonces el tripartismo el único camino que tenemos para concebirlo es como el de un ring de boxeo en el que los trabajadores tenemos que estar de un lado y los empleadores del otro y el gobierno entonces es un réferi que dicta unas reglas, pero que al final el nombre del deporte siempre es el mismo, golpéense, y si alguien cae a la lona ajá, pero nosotros encabezados por nuestra presidente legal y legítimamente elegida por el órgano de dirección permanente de la confederación general del trabajo el pasado mes de abril, lo que venimos a traerles es a ustedes y a través de ustedes al país una invitación a vernos distintos, a ser capaces de vernos como legítimos otros, a ser capaces de vernos del mismo lado de la mesa, porque es en este momento y frente a un proyecto de reforma como este cuando tomamos conciencia y decimos es que sin empresa no hay empleo y sin trabajadores tampoco hay empresa, es que no somos enemigos de clase, somos interdependientes, somos más bien cooperantes en la generación del valor que la sociedad necesita y, es desde ahí que nosotros queremos traerles este mensaje en el día de hoy, venga, no más, no más seguir esclavos de esas ideologías que nos siguen condenado a la enemistad, es tiempo de construir una reforma que claro que sí genere empleo y en eso creo que no tengo que hablar demasiado, la misma ministra lo reconoció, esta no genera empleo, esta no resuelve los problemas que ya nos han dicho los expertos son los coyunturales, pero quiero decirles estamos convencidos de que los empeora, porque si recuerdan las gráficas que nos presentó el observatorio, las empresas más vulnerables a la informalidad son precisamente la gran mayoría de las que conforman el tejido empresarial colombiano y si ahora les encarecemos y le complejizamos el empleo, si les establecemos el riesgo únicamente al empleador individual y no creamos un sistema a través del cual podamos como sociedad cubrirnos de las excepciones que tengan que ser remuneradas, pero que en el grueso logremos que los colombianos y las colombianas tengamos empleo decente, productivo, generador de valor, no estamos resolviendo nada, y quiero decirles algo, se vuelve parte digamos del discurso decir, es que las grandes empresas a lo mejor superen esto, yo quiero decirles yo vengo de una industria de grandes empresas yo vengo del sector de hidrocarburos y, saben una cosa, nosotros hemos hecho un análisis concienzudo y varios activos que son marginales por sus altos costos de producción ante una reforma como esta se cerrarían y se destruiría empleo decente de la mejor calidad que ofrece este país, así que no son solamente las pequeñas y medianas las que están en riesgo, yo creo que esto sí nos hace un llamado de nuevo a sentarnos del mismo lado de la mesa y a concertar realmente una reforma que se merezca y que requiere este país, porque mire, no es verdad, el gobierno ha querido decirle a ustedes y al país que esto lo concertó con los trabajadores, lo concertó con los trabajadores afines a su ideología, porque como lo dijo también uno de mis colegas que me antecedió a nosotros no nos han escuchado, más bien a nosotros nos han tildado de enemigos de clase porque simplemente hemos querido ser críticos y reflexivos frente a una propuesta que no le trae las verdaderas soluciones al país, pero miren, los trabajadores colombianos cada vez estamos más conscientes de que no se trata de reivindicar unos derechos, porque sí, los trabajadores colombianos somos cada vez más conscientes de la necesidad de una visión sistémica de una reforma laboral, porque también lo dijo el doctor Iván es que si esto no se conecta con la pensional fracasamos, pero es que ojo, no se está teniendo en cuenta lo que pasó el año pasado con la reforma tributaria, el impacto que le generó al sector local y como este cambio en la jornada diurna va a empeorar la condición y va a destruir más empleo en ese sector que se supone que va ser uno de los que va a sustituir los grandes aportes que hace nuestra industria al fisco nacional, eso sí dentro de varias décadas porque no es lo que dice la ministra Irene, esto se va tomar más tiempo y los colombianos necesitamos nuestros recursos, así que sí se requiere una visión sistémica. Y voy cerrando, poniendo ahora mis énfasis en lo que nosotros coloquialmente hemos llamado unicato, no, no busque en Google, porque probablemente no estamos siendo exegéticos en ese término que se utilizó por allá en Argentina, no, nosotros a lo que nos referimos recordando a Julio Roberto que fue quien acuñó en este contexto este término, es que hay unas hegemonías que se quieren apropiarse de la vocería de los trabajadores colombianos, que no tiene nuestro país ni siquiera un 5% de tasa de sindicalización y sin embargo queremos llamar libertad a un ejercicio

sectorial en donde solamente unos sindicatos representativos tendrán la oportunidad de negociación, y por lo tanto relegan a cualquier otra iniciativa legítima de los trabajadores colombianos a convertirse en una fábrica de fuero sindicales como ya también lo advirtieron acá, no, nosotros creemos que la libertad incluye la posibilidad de que los hombres y las mujeres que trabajamos en Colombia podamos llegar a acuerdos propositivos, creativos, generadores de valor para el bien no solamente de los trabajadores o de los empleadores sino de la sociedad en general, y aquí termino conectando con el contrato sindical porque es eso lo que defendemos, se ha tratado de insinuar que nuestra organización tiene un interés ilegítimo al defender el contrato sindical, pero quiero decirles, nosotros lo ejercimos en el pasado, hoy no ejercemos contrato sindical, hoy tenemos convenciones colectivas del trabajo, acuerdos a través de los cuales aseguramos el respeto a los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro de grandes empresas, pero también tenemos aún en las convenciones contenida la posibilidad de ejecutar contratos sindicales, ¿Cuándo? Cuando los márgenes de ciertos activos en nuestro sector se vuelven tan estrechos que nos toca hacer el mayor balance entre productividad y beneficios para los trabajadores, porque vimos a Sintracontexa, porque hemos visto el sector agropecuario agroindustrial, porque hemos visto al sector de la energía con los compañeros de Cauca y nos hemos dado cuenta que sí es posible, desde el contrato sindical bien ejercido, garantizar estabilidad laboral, respeto a los derechos de los trabajadores y mejora continua de sus condiciones de vida y trabajo, dicen desde el ministerio que esto hay que acabarlo porque hay algunos que han abusado de esto y yo siempre les digo, oiga, qué tal de verdad, piense un segundo, que tal que el 2001 cuando unos desadaptados decidieron estrellar unos aviones contra las torres Gemelas y mataron a más de 5.000 personas el mundo hubiera dicho, hay que prohibir los aviones en lugar de perseguir a los talibanes, no, el ministerio tiene que ejercer su función, no prohibir las posibilidades que los trabajadores y las trabajadoras colombianas tienen para hacer ejercicio de su derecho de libre negociación. Muchísimas gracias por su atención.

El Presidente. Muchas gracias doctor, tiene la palabra el Representante Hugo Archila, buen día Representante.

H. Representante Hugo Alfonso Archila Suárez. Presidente muy buenos días y a todas las personas que nos acompañan el día de hoy, un cordial saludo, Presidente, para dejar una constancia, la bancada Liberal debemos retirarnos, tenemos bancada al mediodía, vamos ya tarde entonces para dejar la constancia que nos retiramos del recinto, muchas gracias.

El Presidente. Muchas gracias Representante, queda anotada su constancia. Muy bien, vamos a escuchar a continuación al doctor Juan Carlos Arbeláez, ya se encuentra presente el doctor Juan Carlos Arbeláez, muy bien doctor tiene usted la palabra en el momento en el que empieza el temporizador, bienvenido.

Doctor Juan Carlos Arbeláez. Muchas gracias señor Presidente, muchas gracias a todos los miembros de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes del Congreso del país, y muchas gracias al doctor Forero por la invitación. Mi función aquí más que contarles y hacer un análisis tan profundo como el que han hecho mis antecesores y que han hablado de temas sindicales de gran calado, expertos en materia de derecho laboral, es contarles también como se ve desde una mediana empresa, una pequeña empresa, yo hago parte de un grupo de abogados y contadores públicos que nos dedicamos a asesorar compañías y a buscar inversión extranjera tratando de hacer país, tratar de traer compañías que se instalen en el país y que generen empleo y que generen empleo de calidad, porque es quizás lo que más le preocupa a los extranjeros cuando se radican acá es cumplir con todas las normas, la teoría de la conquista y de que venían a cazar personas acá ya se acabó hace muchos años y, eso que se hablaba de estar buscando una diferenciación y generar una nueva lucha de clases en este tiempo, ya no aplica, lo que tenemos que comenzar a pensar es qué es lo que está pasando en nuestro país y qué es lo que pasa con esa realidad de una reforma que cuando uno la lee de manera desprevenida le causa simpatía, le causa interés, porque uno dice se está hablando de reivindicar derechos, de reconocer

temas que aparentemente habían quedado atrás, pero también se nos olvida que el mundo ha comenzado a evolucionar, que las personas que ingresan hoy a las compañías no son las mismas que ingresaron hace 30 años y que los jóvenes de hoy tienen un pensamiento totalmente diferente a los que ingresaron hace 30 años a las compañías, hoy ningún joven quiere permanecer en una empresa, ni quiere trabajar las 8 horas de 8 de la mañana a 6 de la tarde, ni está pensando en cómo hago para quedarme sentado en el escritorio y cómo me voy a pensionar de allí, no, hoy los jóvenes usted puede hablar con ellos y decirles, y se los digo porque quizás en el sector en el que yo trabajo y en el que nosotros nos desempeñamos contratamos gente recién egresada de la universidad y muchas veces sin ser egresada, y también tengo la tranquilidad de contarles que pagamos mucho más que el salario mínimo para esas personas, y reconocemos todas las prestaciones y todo lo que dice la ley y cuando las posibilidades se dan bonificamos a las personas al final de año si logra generar las rentabilidades que se espera, y todo esto dentro de un marco que nosotros comenzamos a ver que se está hablando de dominicales, de horas extras, de generar unos recargos sin pensar en qué es lo que quiere realmente el empleado hoy, qué tal si esos empleados quieren, mire, a mí me gusta trabajar las 42 horas a las que vamos a llegar en el 2026, pero me gusta trabajarlas de noche y no por eso mi empleador tiene que pagar un recargo porque yo de día duermo, o juego Xbox, o juego PlayStation, o hago otras cosas y de noche no me gusta dormir me gusta trabajar y eso es una forma de verlo, y no es un secreto también que muchas de las realidades que pasan hoy es que si hay un pequeño sector, hay unos pequeños sectores de la economía donde los empleadores sí abusan de las normas y sí se desconocen el pago de la seguridad social, y sí se desconoce el pago de las horas extras, y sí se desconoce el pago de recargos nocturnos, pero no es el 100% de los empleadores y no vemos y no sentimos, y se los digo, ningún tipo de acción por parte de la entidad que está encargada de hacer los controles de inspección, vigilancia y control al seguimiento real del cumplimiento de las normas laborales. Nuestra empresa tiene 30 años en el mercado y nunca ha recibido un solo requerimiento, una sola pregunta, una sola cuestión sobre, ¿Y cómo estamos cumpliendo el tema laboral? Si sí cumplimos o no cumplimos, y no me ocurre solo a mí, les ocurre a todas las compañías que yo asesoro y llevo asesorando 15 años compañías que ingresan al país que les incorporamos un reglamento interno de trabajo, que les incorporamos una nómina, que comenzamos a pagar la seguridad social y nunca hemos tenido una pregunta de, ¿Si están cumpliendo? ¿Si están pagando? ¿Si lo están haciendo bien? ¿Dónde está también la situación? Es que hoy quizás en nuestro país el ministerio de Trabajo no está cumpliendo al 100% sus funciones, no hay una sola vigilancia real del ministerio, no hay una sola búsqueda en realidad de aquellas personas, hoy podemos buscar y pensar en este proyecto de ley de reforma laboral que seguramente va a tener, porque proyecto de reforma laboral vamos a tener, lo importante es que sea la mejor reforma posible para lo que necesita el país y para la realidad de este país, no para la realidad del país de los años 80, ni de los años 90 que es lo que uno a veces siente con los proyectos que lee últimamente, es para la realidad de lo que vivimos hoy en el mundo, y uno lo que debe pensar es cómo hacemos para que esta reforma laboral reconozca no solamente lo que requieren, o lo que se habla de reivindicar derechos de trabajadores, sino también cómo hacemos para que los empresarios surjan, para que los empresarios impulsen más, porque de allí surge el empleo, sin empresarios como lo decían hace un momento no hay empleados y sin empresarios y sin empleados tampoco hay impuestos, porque los impuestos surgen del desarrollo normal de la economía es una parte, los empresarios, entendemos que nuestro estado actualmente es nuestro socio en el 35% de las utilidades no de las pérdidas, porque no nos ayudan y en ese 35% voy a hacer una anotación y es que, recordemos que corría el año 2022 cuando se dio un gran paro nacional y los empresarios tomaron la decisión de decir para que se acabe el paro llévenos los impuestos al 35%, y se tomó la decisión de aceptar los impuestos con una tarifa de impuesto sobre la renta de las más altas del continente, y hoy también tenemos una realidad, y es que pasó una nueva reforma tributaria la Ley 2277 de 2022 que disminuyó los beneficios para el empresariado, disminuyó, incrementó la tasa de tributación o incrementó la tributación a las personas naturales, pero en ningún momento alguien se acordó de disminuir ese 35% que se había incrementado en Ley 2277, nadie se acordó de disminuir ese 35%, pero hoy tenemos una reforma laboral que va a incrementar, un proyecto de reforma laboral que va a incrementar las cargas para el empleador y esas cargas incrementadas, más los impuestos,

pueden llevar a la debacle a muchas compañías de este país y generar un mayor desempleo o una mayor informalidad, que es lo que se supone debería estarse atacando vía políticas públicas de empleo y buscando eliminar la informalidad, nadie, y se los digo en mi experiencia como asesor, los que vienen incumpliendo con los aportes a la seguridad social, los que vienen incumpliendo con el pago de las horas extras y los dominicales por una reforma que vaya a salir no lo van a corregir, siempre van a cumplir los mismos empresarios que son cumplidores decentes de sus obligaciones legales, siempre van a pagar los impuestos los mismos empresarios que año a año lo cumplen sin ningún temor a que la DIAN los visite, y en este a que el ministerio los visite, aunque nunca hay temor porque nunca va a pasar, yo llamo la atención para que de alguna manera se piensen en elementos y en ideas que sean mucho más disruptivas de lo que está en una reforma hoy, que lo que busca es un crecimiento ficticio de los sindicatos sin lugar porque lo decían, solamente el 5% de la población empleada está sindicalizada, habrá algo que no le llame la atención a los empleados de este país que no entren en un sindicato, habrá alguna situación que se pueda buscar para que esto crezca y por otra parte que se busque cómo se lleva de alguna manera al siguiente nivel en modernidad y en progreso al sistema laboral colombiano. Muchas gracias.

El Presidente. Muchas gracias doctor. Vamos a escuchar ahora al doctor Ricardo Barona Betancourt, abogado académico experto laboral, ya se encuentra el doctor Ricardo presente, muy bien doctor tiene usted la palabra por 10 minutos en el momento en el que comience el temporizador, bienvenido.

Doctor Ricardo Barona Betancourt. Bueno, en primer lugar un saludo para todos y para todas, agradecer la oportunidad de poder compartir con ustedes un punto que desde el punto de vista académico me han propuesto y, es sobre, para ser francos, un artículo muy preciso del proyecto de reforma laboral y es el que tiene que ver con el del contrato colectivo sindical, digamos que esa es mi primera tesis doctoral y en mi calidad de docente en la universidad Externado de Colombia, la universidad ha decidido publicar este libro y creo que en Colombia no hay otro libro sobre el tema, ¿Qué es el contrato sindical? Muy sencillo, la posibilidad que tiene una empresa pública o privada de hacer un contrato con un sindicato, entonces el primer punto que quiero resaltar desde el punto de vista jurídico es que ustedes como representantes, analicen si este artículo que prohíbe el contrato sindical puede ser por la vía ordinaria o debe ser por la vía estatutaria, pero reitero ese artículo preciso, porque ese artículo está prohibiendo una figura que está protegida en el artículo 39 de la Constitución Política que habla de la libertad sindical, en el artículo 55 que habla de la negociación colectiva y para ser francos, no hay un derecho en Colombia con más garantías en virtud del bloque de Constitucionalidad que la libertad sindical, eso qué quiere decir, que es bueno que ustedes analicen si uno vía ordinaria puede prohibir una figura como estas, segundo, qué ha dicho la Corte Constitucional frente al tema del contrato sindical y esto es muy importante, primero, que la única modalidad o la única figura de negociación colectiva no es la convención colectiva de trabajo, es decir, la posibilidad que tiene un sindicato de presentar un pliego de peticiones, ir a una etapa de arreglo directo y una convención colectiva es un derecho, pero no es el único, hay otros derechos que inclusive la Corte ha protegido que es el de la figura del contrato sindical, y tercero, inclusive las dos Cortes tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema, sala Laboral han dicho claramente que se pueden hacer acuerdos extra convencionales siempre y cuando no se desmejoren los derechos y las garantías de los trabajadores, hay algo que también es bueno que ustedes como representantes revisen, si es que la imposibilidad de llegar a negociaciones colectivas es en virtud del contrato sindical, por qué, hay un gran grupo de contratos sindicales en el sector salud, en el sector público, donde la negociación colectiva no permite una convención colectiva de trabajo, primer escenario, segundo escenario, el contrato colectivo sindical hoy tiene una normatividad y unas protecciones mínimas, es decir, hoy en día no es posible bajo la legalidad que un sindicato que haga contrato colectivo sindical pague por debajo de los derechos mínimos del Código Sustantivo del Trabajo, no es posible, eso es lo que dice la ley que se regulan sus estatutos, que se regulan por sus regímenes, pero en ningún lugar por debajo del Código Sustantivo del Trabajo, inclusive, si la mujer está embarazada qué ha dicho la Corte Constitucional, que tiene protección así sea contrato sindical y debe ser reintegrada, si está enfermo o está enferma que han

dicho todas las Cortes, que no le pueden acabar su relación laboral porque hay un principio que es la estabilidad laboral reforzada, y hay un tercer punto que sí es preocupante que el proyecto de reforma laboral permita la tercerización por SAS, por bolsas de empleo, pero prohíba el contrato sindical, qué puede pasar en la práctica, que muchos de los que han pasado aquí y han hablado pierdan su contrato sindical, pero terminen contratados por un tercero, y algo que sí desde el punto académico yo sí reclamaría es algo que es posible hoy que es la vigilancia y control por parte del ministerio del Trabajo, qué quiere decir esto, que si un inspector del trabajo visita a una empresa que hace contrato colectivo sindical y no cumplen con los derechos mínimos del Código Sustantivo del Trabajo se dan varias consecuencias jurídicas, la primera que es la más grave, el ministerio puede adelantar la cancelación del registro sindical del sindicato, segundo, puede sancionar la empresa hasta que no los vincule laboralmente, entonces yo sí creo que es muy importante que ustedes revisen lo que hay hoy, eso es como cuando a uno le dicen que van a prohibir los contratos de prestación de servicios del Estado que están prohibidos desde 1968, es un tema también para revisar. Y quiero terminar con esto, la solución e imaginémos que se aprueba este proyecto y acaban los contratos colectivos sindicales, se acaba de aprobar en esta comisión el tema de la reforma a la Salud y el personal de las ESEs, en empresas del Estado que en teoría se llamarían ISE, o son empleados públicos o son trabajadores oficiales, no hay otra categoría salvo que puedan tercerizar, eso qué quiere decir, que en el sector salud la solución cuál sería, o hacen unos concursos para los que están en carrera participan la carrera, pero ojo con esto, puede pasar que personas que llevan en un hospital público 10, 15, 20, 30 años por diferentes modalidades pierdan su empleo y ese es un tema que es bueno que ustedes revisen. Segundo, en los hospitales públicos son la minoría los trabajadores oficiales y es solamente para lo que llaman servicios generales, conductores, etcétera, etcétera. Tercero, imaginémos que se acaba el contrato colectivo sindical y entonces la entidad vincula directamente a los trabajadores que hoy son afiliados partícipes, ojo con esto, recibirían lo mínimo que es lo del Código Sustantivo del Trabajo, pero perderían los derechos y garantías que han logrado vía negociación colectiva bajo contrato colectivo sindical, y ese es un tema que revisar. Y finalizo con esto, que me parece más complejo, aquí también hay sindicatos que han llegado a la figura del contrato sindical para salvaguardar una empresa y han perdido la categoría de trabajadores oficiales y entonces ingresarían a una entidad privada o pública, en teoría como trabajadores particulares, lo cual para ellos es un retroceso, yo desde el punto de vista jurídico y aprovechando este tiempo tengo acá, quiero decir lo siguiente, primero, es bueno que ustedes revisen como Comisión Séptima si la prohibición de un derecho fundamental en virtud de lo que ha dicho la H. Corte Constitucional, pero ojo con esto, no estamos hablando de reglamentar, estamos hablando de prohibir y si ustedes establecen que en Colombia se aplica el bloque de constitucionalidad, ojo con esto, el derecho más fundamental de todos en la OIT que lo han mencionado es la libertad sindical, no hay otro, inclusive hay cinco pilares, inclusive el derecho a la salud se convirtió en fundamental del 2015 para acá, la libertad sindical siempre ha sido un derecho fundamental desde 1991 con la Constitución Política de Colombia, segundo, yo sí lo que creo es que a este país en materia de contrato sindical le hace falta vigilancia y control, y que si en verdad todas las denuncias que han planteado son ciertas la pregunta es, ¿Y dónde están las sanciones? Porque ojo con esto, cuando uno habla de libertad sindical tiene varias acciones jurídicas primera, Procuraduría, y si es una entidad pública puede sancionar a las personas, segundo, si hay violación sindical es un delito la Fiscalía tendría que intervenir, eso establece el código penal, y tercero, el ministerio del Trabajo si tiene que la posibilidad de inspección, vigilancia, control y sanciones, yo sí lo que creo es que, pero eso es opinión personal, este es un país que está lleno, estoy en el Congreso de la República, de normas, pero es importante que ustedes vean que por hoy esta figura puede generar al final del día más desempleo, que de pronto garantías y derechos, muchas gracias para todos y para todas.

El Presidente. Muchas gracias Doctor Ricardo. Vamos a escuchar ahora al doctor Juan Cortes de Chapman & Wilches, se encuentra presente, muy bien doctor tiene usted la palabra por 10 minutos al momento en el que el temporizador dé inicio.

Doctor Juan Cortes. Muchas gracias señor Presidente, muchas gracias por la posibilidad de

intervenir en este espacio. Empezamos o quisiéramos empezar con algo que nos toca a todos, todos pertenecemos al mercado laboral y en muchas ocasiones intentan dividir o intenta dividirse el mercado laboral como si hubieran uno y hubieran nosotros, pero al final del día todos somos trabajadores en calidad de dependientes o independientes del mercado laboral, y por eso esta es una reforma que nos toca a todos y no dejamos de pronunciarnos primero como ciudadanos como colombianos, pero también como trabajadores, pero también como personas que generan, o empresas que generan empleo en el país y, desde este punto de vista político dos puntos a resaltar el primero ya lo mencionaban anteriormente varios de los antecesores en las intervenciones, esta reforma realmente ha estado concertado y es la pregunta que nos hacemos en muchas ocasiones, ya se han manifestado aquí las organizaciones de trabajadores o varias organizaciones de trabajadores indicando que parte del grueso de sus propuestas o de las preocupaciones que tienen como organizaciones de trabajadores no han sido escuchados, pero también se han manifestado en muchísimas ocasiones las organizaciones de empresarios y en general otros sectores del mercado del trabajo que no han sido escuchados, entonces nos preguntamos en dónde está la concertación que desde el ministerio del Trabajo se predica, en dónde está la concertación que necesita una reforma de este tipo que nos toca a todos y a todos los colombianos quienes pertenecemos al mercado de trabajo en el país, y otro segundo tiene que ver con los efectos, uno de los efectos que nos preguntamos, si analizamos las cifras de desempleo que recientemente publicó el DANE para el mes de abril indica que la tasa de desempleo en Colombia creció un 0.7% en relación inmediatamente con el mes anterior de marzo para el 2023, con datos estatizados de estos porcentajes eso significó la pérdida de 196.000 empleos, podemos decir que estos 196.000 empleos que se perdieron en el transcurso de un mes se debió como efecto al trámite de la reforma, o se debió como efecto a las medidas que se tomaron y a las medidas que en el mercado laboral mismo en su expresión o en su dinamismo está efectuando en relación con estas normas, que nos están dando para regular el mercado de trabajo, no lo sabemos, pero sería bueno preguntarnos y sería bueno también que se analizar de cara a la aprobación o no de la ponencia de reforma laboral que está proponiendo el Gobierno nacional y que se presentó ante esta Comisión Séptima. Desde el punto de vista jurídico manifestar con nosotros como representantes o firma de abogados que conocemos, lo que conocemos realmente es el derecho laboral como tal, en primer lugar los efectos que ya han sido anunciados y no efectos que se han sido anunciados o han sido estudiados por alguna entidad en específico, sino, por ejemplo, por el Banco de la República, que ya ha sido ratificado incluso por el ministro de Hacienda de la pérdida de los 450 mil empleos o la vuelta a la informalidad que podría ser lo mismo que en palabras del gobierno ve, porque lo que busca esta reforma es proteger pero si van a la informalidad no está protegiendo los empleos, pero adicionalmente nos preguntamos ¿Será que cumple los propósitos que se está proponiendo la reforma laboral? Uno de los propósitos principales que encuentra y se observa, menciona la reforma laboral, es que va a aumentar la productividad en el país, sí, todos sabemos y somos conscientes que según las cifras de la OCDE somos el último país con las cifras de productividad, pero las razones o las causas de esa improductividad por la misma organización se deben a falta de tecnificación y del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el desarrollo en el mercado del trabajo, y a la falta de capacitación y formación adecuada propia para el mercado de trabajo, en la reforma no se observa ninguna medida encaminada con este tipo, incluso las normas referidas con automatización, ya hay estudios que han indicado que lo que pueden generar es un desincentivo que se automaticen algunos procesos, que pueden estar automatizados en las compañías como tal. Otro de los propósitos que se plantea la reforma laboral dentro de su corazón es la dinamización como tal de la economía, se afirma o han afirmado algunos sectores políticos que si los trabajadores tienen mejores ingresos, estos trabajadores con mejores ingresos tendrán más dinero para poder consumir en la economía nacional, sin embargo, si analizamos el mercado de trabajo colombiano los trabajadores formales en Colombia son cerca de 10 millones de personas, vamos a mejorar las condiciones y vamos a dinamizar la economía con 10 millones de personas, cuando tenemos a más de 35 millones de personas que se encuentran en edad para trabajar y que no recibirán estos ingresos adicionales, y la otra pregunta es, desde el punto de vista de la economía esos recursos tienen que salir de algún lado, ¿Quién asumirá esos costos? Las empresas tienen tres soluciones frente al incremento de los costos laborales, la

primera es reducir la materia prima que ellos tienen para poder asumir los costos laborales, la segunda reducir sus niveles de productividad, y la tercera trasladar estos costos laborales que se tienen a los consumidores, entonces al final lo que se está buscando es un efecto perverso de poder generar o trasladar estos costos a los consumidores finales, quienes somos todos los colombianos y las colombianas quienes vamos a asumir los efectos o los costos que va a generar esta reforma, en especial, como han mencionado las anteriores intervenciones, para las micro, medianas y pequeñas empresas que son el mayor gran número de empleadores del país que no tienen en estos momentos la posibilidad ni los recursos económicos para poder solventar los costos, lo cual adicionalmente podría generar un efecto perverso, no dicho ni siquiera por nosotros sino ya por estudios de competencia, estas pequeñas, medianas y micro empresas que no tienen la posibilidad de asumir los costos laborales que está incrementando la reforma van a quedar sin competitividad para poder participar en el mercado económico, las empresas tienen que buscar de donde reducir sus costos y si no tienen una financiación adecuada en donde está, no hay medidas, no se observan otro tipo de medidas incluso en la reforma ni anunciadas por el gobierno que busquen mejorar la competitividad, medidas concretas, se han afirmado, pero no se encuentran ni se observan como tal, entonces al final decimos ¿A quién protege esta reforma laboral? Cuando ya hay un marco normativo como se ha dicho anteriormente por los anteriores representantes aquí, que hay un marco normativo que protege a trabajadores, pero que hay un problema de fiscalización laboral, las personas y las empresas que tienen una cultura de paz o de legalidad y de cumplimiento de la normativa lo van a seguir haciendo con o sin reforma laboral, pero tenemos que intervenir es aquellas personas que no tienen esa cultura de legalidad, que no tienen esa cultura del respeto por el derechos de los trabajadores tal cual como se encuentra ahora, y eso solamente se garantiza o eso solamente se puede lograr a través de la fiscalización, y no una fiscalización a través de una sanción, sino también una fiscalización preventiva y una fiscalización que busque generar la cultura de legalidad entre el sector empresarial del país. Adicionalmente el aumento de los costos laborales en Colombia, actualmente nosotros en Colombia por costos laborales adicionalmente a los salariales tenemos 17 punto por ciento adicional al promedio que tiene que son los costos salariales por trabajadores salariales en el país, según el Banco Interamericano de Desarrollo, esto implica que nosotros nos encontramos por encima de la media un 17% de los países latinoamericanos, si se incrementan los costos laborales tal cual como se encuentra en la reforma, ese 17%, se incrementará en alrededor entre 8 y 9 puntos por ciento, es decir que estaremos 27% nuestros costos salariales asociados con los trabajadores dependientes en la región, estaremos por encima un 27% lo cual puede también ser un incentivo perfecto para que la inversión extranjera que ahorita se mencionaba aquí, se traslade hacia algunos otros sectores o algunos otros países donde estos costos son menores, por lo anterior lo que pedimos no es que no haya una reforma, no es que no se apruebe una reforma, sino que sea de verdad una reforma concertada, que sea una reforma escuchada, que sea una reforma en donde puedan existir y confluir todas las visiones de todos los sectores, porque el empleo no se crea solamente con buena voluntad, sino que se crea haciendo empresa y generando país cada día. Muchas gracias.

El Presidente. Muchas gracias doctor Cortés. Vamos a recibir ahora el doctor Luis Giovanni Rúa Gaviria, directivo de Sintraempaques, doctor Rúa Gaviria se encuentra ya presente, muy bien caballero, tiene la palabra por 10 minutos al momento en el que le dé la palabra y empiece el temporizador, correcto, tiene usted la palabra doctor.

Doctor Luis Giovanni Rúa Gaviria. Buenas tardes H. representantes, mi nombre es Giovanni Rúa, vengo en representación de Sintraempaques (...) compañía de empaques grupo escala Medellín, una empresa donde se fabrica el costal de polipropileno y el de fique, trabajo en el área de mantenimiento, soy mecánico de confección, pertenezco a la junta directiva del sindicato de la compañía de empaques, mi intervención es más que todo para reflexionar, yo trabajé 13 años como afiliado participé del contrato sindical, donde por medio de esa figura yo conseguí mi casa, le di universidad a mis dos hijas, donde tuve muchas prebendas a favor mío y a favor de mi familia, entonces mi pregunta para ustedes es, ¿creen ustedes que la figura del contrato sindical es mala? Para reflexionar, donde compañía de empaques hace 23 años iba como se dice coloquialmente,

como las colas de las vacas, de pa abajo con 500 trabajadores y a punto de cerrar, y hoy en día compañía de empaques con la figura del contrato sindical hay aproximadamente 1400 afiliados partícipes con la figura del contrato sindical, entonces es mi pregunta, yo creo que esa figura no es mala, como han dicho los antecesores que han pasado por acá en el transcurso de la mañana y ya en la tarde, la están satanizando porque de pronto si hay partes o entidades donde la figura del contrato sindical es mal manejada, donde no pagan todas sus prestaciones extralegales, donde no tienen seguridad social, a mí en la figura del contrato sindical nunca me negaron nada, tuve todas mis prestaciones legales, en el área de la salud todo legal, una figura donde tenemos unas prebendas que a final de año se le reparten a todos los afiliados, unos excedentes, donde el contrato sindical no se queda con ellos, tenemos algo muy especial que es el fondo de solidaridad donde se apoya a nuestros compañeros, a nuestros afiliados, donde se les dan recursos para gafas, donde si hay una catástrofe cuando hay lluvia cuando, hay tempestades, se les cae un techo a uno de nuestros compañeros, a uno de nuestros afiliados o afiliadas entramos a intervenir, a darles un auxilio y si hay que pagarles un arriendo por cuatro cinco seis meses se les paga mientras ellos organizan otra vez su vivienda, entonces H. representantes ¿Creen ustedes que ese artículo que hay en la reforma laboral que es artículo el 66, que exige acabar con la tercerización y acabar con los contratos sindicales es bueno? Yo como trabajador créame que me dolería mucho donde eso se diera, porque se va a quedar y se van a quedar muchas familias sin empleo, porque yo no creo que haya una empresa que tenga la capacidad de coger esos 1.400 afiliados partícipes para darles un contrato a término indefinido por la empresa, yo trabajé 13 años con un contrato a término indefinido, me gané una vinculación directamente a compañía de empaques por mi labor como líder, como buen trabajador, 29 años en compañía de empaques, 13 por el contrato sindical, 16 vinculado, entonces el mensaje que yo les quiero traer hoy es que analicen y que nos ayuden a blindar esa figura del contrato sindical, como trabajador que soy, no soy doctor, soy un empleado, que he vivido los beneficios que da el contrato sindical, quiero dejarles esa reflexión y que nos ayuden, que nos ayuden ustedes como H. representantes y nos ayuden blindar esa figura del contrato sindical, si no hay empleo no hay país y necesitamos es que haya empleo, no que haya desempleo, que Dios los bendiga a todos y todas, y muchas gracias.

El Presidente. Muchas gracias caballero. Vamos a escuchar al doctor Anwar Rodríguez subdirector de la ANIF, ya se encuentra el doctor Anwar presente, muy bien doctor Anwar tendrá usted la palabra, bienvenido, tendrá usted la palabra por 10 minutos a partir del momento en que el temporizador dé inicio, muy bien.

Doctor Anwar Rodríguez. Buenas tardes, muchas gracias Presidente, muchas gracias representantes por su atención, yo he estado siguiendo la audiencia y esta sesión informal desde la mañana y he visto que muchas de las intervenciones se han centrado más en un enfoque del derecho laboral, desde nuestra labor como ANIF que es un centro de estudios económicos quisiéramos hacer una reflexión más desde la economía, y lo que implicara o lo que podría implicar una reforma de este estilo para el mercado laboral y para la economía en general, para eso voy a hacer tres reflexiones, pero me voy a permitir hacer una breve introducción para que todos sepamos el punto en el que estamos y cuál es la situación actual del mercado laboral colombiano, eso es fundamental para que sepamos que las propuestas que están incluidas en el proyecto de ley que está sometido a aprobación por parte del Congreso, va a tener implicaciones sobre esa situación del mercado laboral actual, entonces partamos de lo primero, el mercado laboral actualmente presenta una gran brecha de género, donde las mujeres presentan mayores barreras para entrar al mercado laboral y eso nos lo confirma las cifras publicadas recientemente por el DANE, la tasa de desempleo de las mujeres es cercana al 14% mientras que la de los hombres es ligeramente inferior al 9%, es decir, estamos hablando de una brecha de casi 5 puntos porcentuales, un poco más de 5 puntos porcentuales en el nivel de desempleo de las mujeres, si miramos los jóvenes, los jóvenes también presentan una situación similar, tasas de desempleo sistemáticamente superiores a las del promedio del mercado laboral y eso nuevamente son puntos de partida que tenemos que considerar a la hora de plantear una reforma al mercado laboral y a la generación de empleo. Un tema importante que lo hemos visto desde la pandemia y que aún lo seguimos viendo es que en la

medida en que se ha recuperado la actividad económica el mercado laboral ha tendido a recuperarse, pero lo ha hecho a un menor ritmo, eso qué demuestra, demuestra que hay rigideces en nuestro mercado laboral que no permite incorporar con la misma rapidez a los trabajadores mientras se desarrollan las actividades económicas, y eso aún hoy 2 años después de la pandemia lo seguimos viendo, lo seguimos viendo en qué sentido, en los últimos datos publicados en abril por parte del DANE vimos como la mayor parte de la generación de empleo se debe a trabajadores por cuenta propia, 405 mil nuevos empleos se generaron, pero en trabajadores de cuenta propia, mientras que por el lado de los trabajadores formales o de empleo particular se generaron tan solo 227 mil puestos de trabajo, y eso nuevamente qué nos muestra, que tenemos unas fuertes rigideces en nuestro mercado laboral que no permite incorporar de manera ágil y rápida la población cuando tenemos altas tasas de crecimiento, y eso también nuevamente se da en el marco de altas disparidades regionales miremos solo, por ejemplo, mientras que en Bogotá la productividad laboral, si la medimos como la relación o el salario promedio de la economía en comparación con el salario mínimo en Bogotá, esa relación es cercana o un poco superior a dos veces el salario mínimo, mientras que en ciudades como Cúcuta en la frontera donde hay mayores restricciones esa relación es casi cercana 1, - 1.2 para ser más precisos, entonces tenemos altas barreras, altas brechas de género, altas brechas para la generación del empleo formal y brechas regionales esos problemas los resuelve hoy el mercado laboral y los resuelve, perdón, hoy el proyecto de reforma laboral, creemos que no, y ahí empieza mi análisis con tres puntos fundamentales, el primero es que la propuesta de reforma toca unos temas generales, pero no resuelve estos problemas de fondo, y recordemos que un poco más de la mitad de los trabajadores colombianos, que ya se ha hablado hoy en la sesión en la mañana, gana menos del salario mínimo, tenemos altas tasas de informalidad, la reforma casi que lo que hace es generar una situación donde esos trabajadores que están por fuera, que están ganando menos del salario mínimo, que están en una situación de trabajo informal o que están con un trabajo por cuenta propia, les quede cada vez más difícil y complicado llegar a la formalidad, se está protegiendo hoy a los trabajadores que ya tienen un empleo formal y que ya tienen unas condiciones de trabajo bastante favorables, y se está dejando a la gran mayoría de la población por fuera de este proyecto de ley, y eso es uno de los principales puntos, porque además recordemos que tenemos una alta cantidad de jóvenes y de mujeres en particular que no están pudiendo llegar a tener un trabajo formal. Lo segundo que queremos resaltar es que creemos que ha hecho falta un análisis de consistencia del paquete de reformas sociales y ahí queremos resaltar que, como la protección social en Colombia se ha construido alrededor del trabajo y del mercado laboral, creemos que esta reforma como está planteado va a tener también serias implicaciones sobre las pensiones y sobre la salud, temas que también son propios de esta Comisión y que están en proceso de análisis y en ese sentido recordemos nuevamente que más de la mitad de los trabajadores colombianos, el 51, 52 % de los trabajadores colombianos gana menos de un salario mínimo, ¿Qué les estamos diciendo a esos trabajadores hoy? Hoy van a estar por fuera de un proyecto de reforma laboral, es decir, van a tener mayores restricciones para asegurar su bienestar presente, pero también les estamos diciendo que de ninguna manera van a alcanzar un proceso de bienestar futuro a través de una pensión, es decir, aquellos trabajadores los estamos dejando única y exclusivamente la capacidad de recibir la transferencia del pilar solidario y estamos limitando el acceso al sistema pensional de esta gran mayoría de trabajadores colombianos, en ese sentido fue que nosotros en ANIF también resaltábamos la importancia de tener en cuenta el costo fiscal del pilar solidario dentro de los cálculos del pasivo pensional, mientras no se solucionen los problemas estructurales del mercado laboral, ese va a ser una erogación grande a cargo de las cuentas fiscales y eso lo tenemos que tener todos presentes. Y finalmente en la salud, pensemos que casi un tercio de las fuentes que hoy financian nuestro sistema de salud provienen de las cotizaciones, eso qué quiere decir, estamos generando menor espacio para la formalización si se aprueba la reforma como está planteada, y estamos limitando una fuente importante de financiación para el sistema de salud que por cierto va a tener mayores presiones de gasto como lo han puesto sobre la mesa diferentes expertos y agentes del mismo sistema de salud, con mi última reflexión lo que quiero decir es que, aparte de este proceso de consistencia en el paquete de reformas sociales creemos, que a nivel macro también ha faltado esa consistencia si revisamos, por ejemplo, lo que plantea el Plan Nacional de Desarrollo,

pensemos muy claramente, estamos en un escenario de menor crecimiento de la economía, no solo este año sino siguiente, la OCDE qué planteó que este año vamos a crecer a 1.5, el año entrante a 1.8%, nosotros en ANIF vemos unas cifras similares 1.4% de crecimiento para este año, 2% para el año entrante, qué nos dice eso, que de entrada vamos a estar en un escenario más difícil para la generación de empleo por los próximos dos años y si a eso le sumamos nuevamente que estamos poniendo principalmente aquella población informal que gana menos del salario mínimo les estamos poniendo más barreras, con seguridad va a ser mucho más difícil alcanzar las ambiciosas metas de reducción de pobreza, nosotros hicimos estimaciones de la pobreza monetaria para el año 2022, recordemos que el DANE aún no ha publicado estas cifras creemos según nuestras estimaciones, que la pobreza va a estar por orden del 37.5%, es decir aún para el año 2022 estaríamos por encima de los niveles de pobreza pre pandemia, y si a eso le sumamos este conjunto de reformas vamos a poner seriamente en problemas la capacidad de reducir la pobreza en lo que resta de este cuatrienio. Muchas gracias por su atención.

El Presidente. Muchas gracias doctor Anwar. Vamos a escuchar ahora al doctor Carlos Bello del sindicato de la palma, de la piña, del banano y de braseros. Doctor Carlos tendrá usted la palabra por 10 minutos a partir de este momento y el temporizador rodando, bienvenido.

Doctor Carlos Bello. Gracias señor Presidente, un saludo a todos los H. representantes, reiterar los agradecimientos primeramente a nombre de la CGT y como lo comentó el Presidente de UNALTRAPEC y SINTRAGRON que agrupa aproximadamente a 2 mil trabajadores del sector de la palma, piña y braseros. Bueno tengo la ventaja de a esta altura después de las exposiciones principalmente en mi caso que han dado mis compañeros sindicalistas, de poder sintetizar muy bien lo que quiero comentar, hay que decirlo claramente que estamos levantando la mano al considerar que se le hace un grave daño al mundo del trabajo y al mundo del trabajo definido con sus dinámicas y, principalmente al movimiento sindical, o sea, yo resaltaría muchísimo el daño que se le puede hacer al movimiento sindical y lo digo con todo respeto para hacerme entender, no para caricaturizar, sino para hacerme entender con ese tratamiento de minusválido que se le pretende dar al movimiento sindical, lo digo de esa palabra como sindicalista de más de 40 años que llevo en la actividad sindical, considerando de que el gobierno se equivoca al tomar partido en un debate que por lo menos en los últimos 20 años internamente el movimiento sindical ha estado metido en él, no lo ha podido definir, pero hay muchos elementos que creemos deben de ser tenidos en cuenta, a qué me estoy refiriendo vuelvo y digo con el daño que se le haría desde mi concepto, desde el concepto de nosotros, dándole ese tratamiento de ponerle una silla de ruedas o unas muletas al movimiento sindical. Eliminar la figura del contrato sindical es un grave error como lo comentaron aquí mis antecesores, no solamente para quienes tienen actualmente un contrato sindical, mire, eso sería una falacia y de pronto de eliminarse para los que actualmente están son a los que menos peor de pronto les va a ir, porque tendrán algún mecanismo de transición, no creo que sus sectores en los que están laborando se vayan a paralizar o vayan a desaparecer, pero es quitarle a los trabajadores y a los empleadores, por eso lo digo al mundo del trabajo una herramienta supremamente importante dentro de las distintas dinámicas que caracterizan al mundo del trabajo y solamente para ahondar en lo que estoy diciendo, quienes me han antecedido han puesto los ejemplos que consideramos positivos del contrato sindical que se ha desarrollado, aclarando acá, o reiterando perdón qué contrato sindical es el que defiende la CGT, la CGT defiende el contrato sindical que garantiza los derechos y el bienestar de los trabajadores, aquí no estamos defendiendo el contrato sindical si es que existe, permítame decirlo así, que se utiliza para birlar y burlar los derechos de los trabajadores, ese contrato no lo estamos defendiendo, nos sumamos inclusive a quiénes comentan acá que de lo que se denuncie y de lo que el país conoce ha brillado por su ausencia las autoridades principalmente las de inspección y vigilancia, porque por lo menos las arbitrariedades que se denuncian no se hicieron a la medianoche cuando todo el mundo dormía, sino a la luz del día y en las narices de todas las autoridades, entonces hecha esa aclaración y retomando el tema del daño que se le haría al mundo del trabajo no solamente a los que actualmente desarrollan un contrato sindical, mencionaban algunos de mis compañeros, principalmente los del sector eléctrico, cómo nació el contrato sindical que ellos manejan en el

Cauca, yo por lo menos de lo que conocí con el respeto y la venia de mis compañeros del sector eléctrico que están acá, quiero comentar que ese contrato no surgió de una discusión tranquila y serena de los sindicalistas y a ver como si tomamos a prueba esta figura, a ver cómo nos va, no, ese contrato sindical del Cauca del sector eléctrico surgió en un contexto donde lo que estaba pasando en las electrificadoras del país caso Tolima, caso Chocó, es que los trabajadores estaban quedando tirados en la calle, los sindicatos con las convenciones colectivas enteritas y vuelvo digo los trabajadores de la noche a la mañana en la calle, y si no, en el mejor de los casos, migraban a unas condiciones laborales muy inferiores, porque pasaban de ser trabajadores de la electrificadora del Tolima a Enertolima mediante empresas tercerizadas, en unas condiciones supremamente inferiores, por decirlo en un término neutro a las que tenía, qué fue lo que hicieron los trabajadores del Cauca, sí claro Representante, dijeron no vamos a dejar liquidar la Electrificadora del Cauca que estaba en la Superintendencia en proceso de, bueno se me va la palabra, antes de la liquidación, que estaban en ese proceso y se planteó desde su sindicato un plan de salvamento empresarial consistente en que las actividades que desarrollaba la Electrificadora del Cauca continuaran haciéndose mediante contrato sindical, un cambio tremendo, eso fue, eso tuvo un costo político para el sindicato, pero no quedaron los trabajadores tirados en la calle, hoy 15 años después esos trabajadores sí como se ha manifestado acá, defienden el contrato sindical porque dentro de esos 15 años, y ahí qué es lo pasa, o sea, el contrato sindical no trae inmerso milagros ni cosas esotéricas ni nada, sino que el contrato sindical bien manejado al no generar utilidades sino excedentes que deben de ser distribuidos entre los afiliados permite, vuelvo y digo, dentro de las dinámicas del mundo del trabajo mejorar las condiciones de los trabajadores hacia el trabajo decente y hacia el trabajo formal, ah bueno, que hay sectores, vuelvo y la mando suspicazmente, que lo han utilizado para cosas contrarias, creemos inclusive que en la legislación está la solución porque en el Código Sustantivo del Trabajo los atentados al derecho de asociación están penalizados y el manejo contrario de una figura de negociación colectiva creo que atenta contra la libertad sindical, la negociación colectiva, y el derecho de asociación. Finalmente sumar también los argumentos que se han planteado y que yo incluyo dentro de ese propósito en el que se equivoca el gobierno de darle tratamiento de minusválido al movimiento sindical, en cuanto a la negociación colectiva, consideramos que con eso también se le va a hacer un grave daño al movimiento sindical, sí bien dentro del mundo sindical hemos estado añorando que haya la reglamentación de la negociación por industria durante mucho tiempo, creemos que no es en esa vía que se está desarrollando lo planteado en la reforma porque se está es privilegiado lo que llamamos los unicatos en desmedro de un principio central de la libertad sindical reconocido a nivel internacional y ratificado por Colombia, y permítame decirlo de esa manera, pero creo que expresa lo que dicen los convenios, los trabajadores deben de tener la posibilidad y la libertad de organizarse como se les dé la gana, respetando la ley, por supuesto, respetando la ley, pero eso de llevar a un sector del movimiento sindical de la mano para ganar en una coyuntura de gobierno lo que no se ha podido ganar al interior de los debates del movimiento sindical, al final del día va a dejar es un movimiento sindical debilitado, paralizado e inerte, toda esta discusión surgió precisamente de los procesos de reestructuración que a nivel del Estado se dieron a finales de los 80 e inicios de los 90, yo hice parte de ese grupo de líderes sindicales que consideraban que la consigna era apostarle a todo o nada, hoy considero que es un gran error, porque el resultado final dentro de ese proceso es que los trabajadores casi nos quedamos con nada, por eso hoy compartimos que lo que necesita el mundo del trabajo y el movimiento sindical no es que lo lleven de la mano, sino que se generen las condiciones para que se desarrolle un verdadero y efectivo diálogo social tal y como lo plantea la Organización Internacional del Trabajo. Muchas gracias señores Representantes, muchas gracias Presidente.

El Presidente. Muchas gracias doctor Bello. Ahora escucharemos al doctor Diego Mauricio Acevedo, del Colegio de Abogados del Derecho al Trabajo en Colombia, doctor Diego ya está ubicado, muy bien doctor, bienvenido, tendrá usted la palabra por 10 minutos a partir del momento en el que el temporizador dé inicio.

Doctor Diego Mauricio Acevedo. Bueno, muchísimas gracias a todos los presentes, para mí a

nombre del Colegio de Abogados del Derecho al Trabajo en Colombia es un honor venir a hacer unas breves disertaciones en relación con el proyecto de reforma laboral que nos viene ocupando. Yo traía algo preparado y creo que realmente a lo largo de las diferentes intervenciones se hace necesario que cambiemos la forma de exponer, lo primero es que con el corazón en la mano siento que es algo bastante interesante ver como todas las partes que intervenimos normalmente en las diferentes relaciones laborales, tenemos hoy un objetivo común y ese objetivo común no es otro que el de obtener una reglamentación laboral que permita el desarrollo económico del país, trae gran sorpresa ver cómo nos podemos sentar en una misma sala la academia, los propios estudiantes, las diferentes organizaciones sindicales, los líderes de las diferentes empresas y las diferentes agremiaciones en el país, así como las firmas de asesores no solo de derecho laboral a nivel empresarial, sino también pro empleados, esto es algo que llama bastante la atención, y de hecho esto es lo que hace que el derecho laboral sea un derecho laboral vivo para todos los que están acá presentes, de verdad que agradezco a los y a las H. representantes a la Cámara su paciencia, yo sé que ha sido una jornada bastante larga y por lo mismo la llamamos informal, pero creo que este ejercicio académico didáctico vivencial es el que hace que realmente ustedes puedan tener una idea real de lo que está sucediendo en el país, desde el Colegio de Abogados del Derecho al Trabajo, que ustedes saben agremia en este momento a más de 300 abogados que, no nos llamemos expertos, nos apasiona el derecho laboral, hemos hecho algunas disertaciones en relación con la propuesta de reforma a la reglamentación laboral que se está debatiendo en este momento y simplemente queremos traer algunos puntos que nos llaman la atención, lo primero es decir que tiene aspectos absolutamente positivos, no podemos dejar de lado como, oiga por primera vez se hace un esfuerzo, creo que se queda corto para entrar a mirar las diferentes tipologías de contrato de trabajo relacionadas con la actualidad del derecho laboral, ustedes acá lo han dicho desde el 50 nos quedamos estáticos con la reglamentación, pero más aún vemos como se da una preocupación por aquellos jóvenes que han estado en esta Comisión particularmente desde el punto de vista de los aprendices del SENA, oiga que interesante que por fin le hayamos puesto la manito en ese puntico y particularmente lo que tenía que ver con la desprotección en materia de riesgos pensionales, más aún, también encontramos y debemos resaltar desde el colegio cómo se da una mirada al agro y por fin estamos empezando a tener reglamentaciones para ese sector, que si lo manejáramos de manera adecuada sería un motor del desarrollo empresarial para nuestro país y que nos permitiría tener con toda solvencia, cifras económicas positivas para poder implementar una mejor reforma, pero descendiendo en los puntos positivos encontramos cómo se puede evidenciar un límite para los fueros particularmente para el fuero de estabilidad laboral reforzada en salud, no obstante vemos que se queda corto en lo que tiene que ver con los demás fueros, muchos fueros se crean, poca reglamentación al respecto desconociendo una realidad que todos los empresarios hoy en día les aqueja y es, oiga, no podemos tener esa movilidad en el manejo de los contratos de trabajo. Pero como último punto para resaltar desde esa positividad del proyecto, está la búsqueda de una representatividad real de las organizaciones sindicales, oiga que interesante ver que las organizaciones sindicales y aquí muchos presentes y gracias de verdad por habernos acompañado y continuar acompañándonos, están tratando de poner sus puntos de vista a cada una de las organizaciones y algo que es de resaltar, las empresas están siendo coincidentes con, no muchas, sino con todas las problemáticas que existen en materia laboral, por acá recibimos un documento la formalización en el empleo una meta de todos, y sí, acá creo que si ha habido un punto común es que todos quisiéramos acabar con esa informalidad, pero lamentablemente, debemos decirlo, el proyecto se queda corto, aquí es un tema de poder ejecutar más actividades, aquí han el ministerio de Trabajo tiene herramientas, sí, tiene herramientas lo que pasa es que no las ejecuta, yo creo que con las leyes tenemos actualmente podríamos hacer mucho más vivencial esta falta de formalidad que nos está acabando, pero sin perjuicio de los puntos positivos, que resalto los principales y pueden ser muchos más, pues hay cosas que, oiga, echamos de menos y echamos de menos como ese proyecto de ley debió estar mejor más al día a día de las relaciones contractuales, recuerde que estamos en un ambiente globalizado y aquí echamos de menos, por ejemplo, algunos acápite relacionados con el trabajador migrante con todo lo que tiene que ver con ese trabajador que es nómada, que presta sus servicios desde el país beneficiando al exterior, son cosas que se nos vienen presentando, y adicionalmente echamos de

menos cosas como la reglamentación de los fueros, diferentes fueros que se establecieron al interior del proyecto de reforma que estamos debatiendo, pero para descender aún más y, obviamente, siendo parte de este escenario, hay algunos puntos que nos separan y de verdad dentro de esos puntos que nos separan está el permitir o el pensar que debe haber una inamovilidad de las contrataciones laborales, y es que esa inamovilidad dada desde los puntos del mal manejo, el mal entendimiento de los diferentes fueros que se proponen, hace que las empresas pierdan interés en las diferentes contrataciones, pero también pegado a un tema, no entendemos por qué se le da tanta prioridad a pesar de que ya ha habido algunas concertaciones con los diferentes gremios, en materia de, el único contrato interesante es el contrato a término indefinido, oiga, pero si vamos más allá lo que vemos es que ese llamado de atención a acabar con la informalidad y que se queda corto lo que está haciendo generar es que las empresas pierdan ese entusiasmo para contratar personas, porque se nos está volviendo muy costoso, y vuelvo y digo, en este momento creo que tenemos las herramientas suficientes para hacer que esa informalidad se termine, más aún doctoras y doctores, recuerden que no solo se trata de relaciones laborales contrato de trabajo, el global de las relaciones laborales en el mundo nos dicen que deben haber otras formas que tienen mayor movilidad y que hacen que un país se desarrolle económicamente con mayor celeridad. Para ya concluir y, en aras de respetar el tiempo, creemos, y eso ha sido demostrado a largo de más 120 disertaciones académicas que se han realizado al interior del colegio, que se está desincentivando a la masa real de generación de empleo en Colombia que aquí ya lo han dicho y creo que es suficiente la aclaración las mi pymes, de todos estos puntos que hemos resaltado y que podemos quedarnos cortos dada la celeridad del tiempo, para nosotros es claro que este proyecto debería ser archivado, debería tener modificaciones tangenciales que realmente respondieran a las necesidades económicas y laborales del país, recuerden que esto ya lo han visto expertos, lo han visto comunidades internacionales, lo han visto trabajadores y lo han visto empleadores, no siendo más señoras y señores representantes y demás contertulios muchísimas gracias por los pocos minutos de atención que me han puesto.

El Presidente. Muy bien, vamos a escuchar ahora al doctor Jorge Astudillo de la UTEM, doctor Jorge bienvenido tiene usted la palabra por 10 minutos a partir del momento en el que el temporizador de inicio.

Doctor Jorge Astudillo. Buenas tardes representantes, muchas gracias por el espacio que nos conceden para presentar a ustedes nuestra preocupación por el punto de la reforma laboral que prohíbe el desarrollo de la figura del contrato colectivo sindical, una figura muy antigua en Colombia desde los años 1900, que realizaron los braceros, los trabajadores de los ferrocarriles, los trabajadores de los puertos de Colombia en los años 1900, y jurídicamente en Colombia se establece en los años 1937, está presente en 24 departamentos de Colombia entre los principales donde hay más contratos sindicales, Antioquia, Atlántico, Bolívar, Amazonas, Cauca, Valle del Cauca, Santander entre muchos, el contrato colectivo sindical fue primero H. representantes, primero incluso que las convenciones colectivas entonces, en el caso nuestro de la organización sindical que represento el caso de UTEM Popayán y UTEM en el Cauca y UTEM Amazonas, nosotros rescatamos la figura del contrato colectivo sindical en el 2008 porque íbamos a ser liquidados, la empresa centrales eléctricas del Cauca se iba a liquidar y nosotros recogimos la figura, la implementamos, y hoy centrales eléctricas del Cauca se salvó económicamente en su momento de la situación financiera por iliquidez que tenía en su momento, la figura como dije del contrato sindical no es una figura nueva, está presente en la Constitución en sus artículos 482, 483, también en el Código Sustantivo de Trabajo, está en los tratados internacionales de la OIT, sentencias de la Corte, y esto ha permitido que hoy en Colombia se desarrollan muchos contratos, muchos contratos colectivos sindicales en el caso nuestro UTEM Popayán, resaltar también el contrato colectivo sindical en Amazonas que hoy es muy mencionado en el mundo, el pulmón del mundo, donde los compañeros también del sector eléctrico de Amazonas desarrollan esta figura, estamos presentes en Sintracontexa ya lo dijeron, el sindicato de fama internacional Leonisa, Sintramunicipales del distrito de Bogotá, Sintraempaques de Medellín, Sintraendulpalma Meta, Sintraagroin Meta, Sintrainduplascol en Medellín, Unaltrapec en el Urabá, Sindebracol también en

el puerto de Urabá, Utipec de hidrocarburos, Atic profesionales de Colombia, independientes de Colombia, Sintranisca, Sintrauac del Valle del Cauca, Ingenio Risaralda de Medellín, Hospital Trujillo del Valle, Hospital de Medellín, Hospital San José de Popayán, Hospital Susana López también de Popayán entre otros, de los 2470 contratos sindicales que hoy en Colombia existen, entonces pedimos a los H. representantes que se elimine ese punto 66 de la reforma laboral que prohíbe el desarrollo de la figura de contrato sindical, que en su momento en la época permitió el salvamento de muchas empresas y, hoy en el caso nuestro en el Cauca los trabajadores que desarrollamos la figura, ellos tienen están formalizados tienen su contrato a término indefinido, tiene todas sus prestaciones, sus vacaciones, sus aportes a la seguridad social, incluso adicional al subsidio de transporte también les pagamos el transporte en unas camionetas con una empresa también de transporte que está legalizada ante el ministerio de Transporte y también se les proporciona unas motos, se les paga por unas motos que ellos colocan para que se desplacen en toda la geografía Caucana, bueno, ahí hay mucho tema del contrato sindical, pero quiero finalizar, pedir que no se elimine la figura, que si es de reglamentarla, aunque ya existen en Colombia reglamentaciones del ministerio, hay una cartilla sindical, están los tratados de la OIT, entonces si queremos es vigilar, que el ministerio se encargue de vigilar para que las cosas se hagan bien, pero históricamente sería un error histórico eliminar una figura que como dije al principio fue creada del siglo pasado y que hoy históricamente, quitarla de la Constitución fuera de ser ilegal fuera de ser inconstitucional, también sería un error porque permite primero, haría una masacre laboral en Colombia y segundo prohibir una figura que ha permitido llegar a acuerdos entre los trabajadores y entre los patrones para salvar las empresas, muchas gracias.

El Presidente. Muchas gracias doctor. Tendrá la palabra ahora el doctor Juan Pablo López socio de López y Asociados, doctor Juan Pablo López se encuentra presente, tome asiento por acá por favor, tiene usted la palabra por el tiempo de 10 minutos y comenzará a partir del momento en el que temporizador de inicio.

Doctor Juan Pablo López. Gracias por la invitación que nos hacen, un gusto saludar nuevamente al Presidente, ya nos habíamos visto en otra oportunidad en el tema. Voy a hacer una proyección, pero quería hacer una reflexión de este importante escenario de conversación, sin lugar a dudas durante casi 30 años más o menos de ejercicio profesional que puedo tener que me ha permitido compartir vida laboral con organizaciones sindicales, empresas, todo tipo de dinámicas lo que nos encontramos al natural es que todos hemos añorado una reforma laboral o sea desde distintos ángulos y de distintas maneras siempre hemos pregonado, hablado, conversado sobre la importancia de lo que podría tener para el país hacer una reforma laboral, sin embargo, la estructura de la reforma laboral que hoy se nos plantea, que entre otras cosas y hay que decirlo con franqueza es valioso que un gobierno haya presentado una laboral, porque no ha sido un tema común en los últimos años de la vida democrática del país, nos pone, obviamente, en una gran preocupación en torno al alcance de la reforma, yo he venido planteando que a la reforma laboral hay que decirle sí, pero no así, porque la reforma en este momento puede adolecer de una serie de temas que se han venido planteando y que pueden ser delicadas o delicados para la estructura de la generación formal de trabajo en el país, por qué cosas yo creo que la reforma debe repensarse, debe reevaluarse, debe dársele un espacio de discusión adicional por cuatro temas fundamentales, lo primero es que realmente la reforma no aprecia las realidades diferenciales que tiene el mercado laboral o que tiene el trabajo en el país, tiene inicialmente un enfoque que está estructurado desde una perspectiva de costos, de costos que suponen en toda su parte primera un incremento en una serie de agregados asociados a recargos nocturnos, al tema de los dominicales, a las indemnizaciones, pero que desconocen que justamente esa flexibilización en los costos que se hizo en el año 2002 con Ley 789, permitió que fuera la actividad productiva y el mercado laboral de las grandes y de las medianas ciudades en la comparativa y, que pena no poder mostrar la gráfica, de las 23 primeras ciudades del país que se presentara una disminución formal de lo que llamamos tasa de informalidad, esa tasa informalidad pasó del 54.7%, si nos devolvemos a la anterior por favor, pasó en el año 2022 a un 43.8, quiero decir que una mejora en esa tasa de informalidad de 11 puntos a pesar de tres grandes hitos destructores del mercado laboral en el país, una crisis

financiera, la crisis del petróleo y la pandemia, y las 23 ciudades se comportaron de esa manera positiva, yo los invito a que ustedes lean tal vez el periódico el Tiempo del viernes o el sábado, en donde relata cómo Pereira una ciudad que está incluida dentro de este parámetro de medición del DANE muestra y arroja una tasa cercana al 43% que lo pone como una de las cuatro ciudades del país con mejor tasa de formalidad desde el punto de vista de su estructura de contratación laboral, y una estructura de costos entonces al encarecer podría estar desconociendo las realidades de lo que es el trabajo rural, de lo que es el mundo de las pequeñas ciudades, de lo que es el mundo de la periferia en donde el modelo de una estructura de costo laboral puede ser altamente nocivo, y eso lo muestran las cifras del DANE, el factor de informalidad en centros poblados y en las zonas rurales dispersas es cercana al 83.3%, contrario a lo que pasa en las grandes ciudades del país, si pasamos al siguiente slide, por favor, nos va a su vez a mostrar que ese enfoque no aprecia las realidades del tejido empresarial del país, señores el sector productivo grande y mediano del país no tiene la capacidad de absorber no más de 5.700.000 personas de trabajadores formales, el mundo de la informalidad puede contener casi un componente cercano los 14 millones de personas, no estamos atendiendo desde la perspectiva de la reforma esas realidades en el modelo laboral del país, y por otro lado si pasamos al siguiente slide por favor, lo que nos va a mostrar es que la estructura de la reforma, obviamente, no mira el impacto en costos, este es un análisis que nos hemos tomado el trabajo de hacer que hace simplemente el siguiente parámetro, compara en la primera columna lo que hoy por hoy es un salario mínimo contra el impacto en distintos sectores de la economía, si solo tomamos el valor medio de las convenciones colectivas de trabajo que este momento existen y se las aplicamos a esos sectores, y eso nos muestran incrementos que van del 24.4% al 180%, es súper delicado lo que decimos desde el punto de vista de la formulación de política pública cuando hablamos del componente de la negociación de industria o de la extensión de los beneficios a terceros, porque el impacto sobre los contratistas, que esto como lo mostré antes, es un número significativo de medianas, pequeñas y microempresas puede llegar a ser significativo. Lo segundo, es que desafortunadamente el proyecto carece de un estudio económico social y sólido, y lo digo con todo respeto, en el último evento que se hace en Colombia con la participación de la OIT, la señora Veerle Miranda de la OCDE manifestó, "es importante reducir el costo del empleo formal, porque los elevados costos no salariales que financian las prestaciones de la seguridad social y el elevado salario mínimo son 2 factores claves en la informalidad en Colombia," eso significa que en el evento que organizó el propio ministerio de Trabajo con la OIT y con la OCDE la Representante de la OCDE precisó, como ya lo había dicho esa institución en el año 2013, que hay que disminuir el costo laboral y acá lo estamos incrementando, y lo estamos incrementando con el efecto inmediato de impactar el empleo en el país, pero esa ausencia de estudio económico genera una situación que en mi opinión es muy delicada y es que relativiza el debate, lo vuelve un poco perdido sobre un componente que debe ser esencial en este debate y es la discusión técnica, ya lo dijo el Banco de la República y quisimos relativizar lo dicho por el Banco de la República, ya lo dijo la OCDE y salimos a decir que no, que la OCDE no había dicho eso, pero la OCDE sí precisó esa realidad desde el punto de vista laboral, y por otro lado, realmente Colombia tiene una tasa de afiliación cercana 13.1, ahí ustedes ven pueden ver los parámetros de conciliación con los demás países OCDE, yo la verdad no entiendo cuál es la razón para someter al país a una presión en términos de crecer artificialmente la tasa de sindicalización sobre la base de abolir los pactos colectivos, de quitar los planes de beneficios, cuando estamos dentro de los estándares internacionales. Y finalmente solamente quiero poner de relevancia esta gráfica que a continuación se pone y es, si nosotros tenemos una tasa de afiliación cercana al 13 punto.

El Presidente. Doctor su tiempo ya terminó, muchísimas gracias. Continuamos ahora con la doctora Catalina Romero Ramos, del departamento del derecho laboral de la universidad del Rosario, doctora tome usted asiento por favor, tendrá usted 10 minutos a partir del momento en el que temporizador dé inicio, bienvenida.

Doctora Catalina Romero Ramos. Bueno, muchas gracias por esta invitación, coincido en que siempre trae uno un libreto muy ajustado para hablar de las cosas importantes, pero creo que antes de arrancar con esto es importante entender que aquí estamos todos los actores, ahorita estaba

una persona de Sintraempaques, otro del sindicato de Palma, asesores, colegio de abogados, aquí hay un clamor general porque esto se ha consensuado y esto tenemos que oírlo y esta es la invitación que hacemos nosotros desde la academia, nosotros que llevamos tanto tiempo trabajando en temas laborales, yo personalmente casi 30 años también, entonces uno ve como evolución a este tema laboral y no se puede desligar de la economía, las cifras que acaban de presentar ANIF también dio unas cifras interesantísimas de barreras a las mujeres, de la no formalidad del empleo en Colombia y esto no podemos desconocerlo o sea, realmente si necesitamos una reforma y creo que todos coincidimos en eso, necesitamos una reforma tenemos un código muy antiguo, es decir, sí tenemos que ajustar las normas, pero tenemos que ajustar las normas de acuerdo con cómo se mueve la economía, si nosotros vamos afuera vemos que hay un sector gigante de restaurantes, gastrobares, turismo que se mueve de una forma distinta, el trabajo formal, por ejemplo, de que hablaban ahorita que también es importantísimo, estas personas de los sindicatos donde aquí hay un trabajo formal que se, digamos se desarrolla de lunes a viernes, pero hay otros trabajos que también están ahí afuera que tenemos que proteger y que necesitamos, además, seguridad social para estos trabajos, es decir, nosotros esta reforma no la podemos ver, aquí está la laboral y aquí está la salud, y aquí está la pensional, nosotros tenemos que hacer una integración de todas las reformas, puntos positivos de la reforma, muchos claro, y creo que todos hemos hecho este ejercicio, creo que la doctora María Fernanda Carrascal recibió un proyecto que nosotros entregamos con unas, nos tomamos el trabajo desde la academia de coger artículo por artículo y chequear, este sirve, este es muy bueno, este ayuda muchísimo, hay unos temas interesantes en materia de contratos del abuso en los contratos de las temporales, por ejemplo, claro que hay, un contrato fijo no puede ser indefinido 20 años, esto genera inseguridad para los trabajadores, o sea hay cosas muy muy positivas que están allí en este proyecto consagradas, creo que nos oyeron en la parte de fueros de salud que fue muy importante cuando se introdujo este concepto de la convención mundial de la salud, muy positivo, entonces esto ya nos ayuda a que no todo el mundo tiene que estar protegido con un fuero de salud, es realmente el que tiene las barreras para el ingreso al mercado laboral, eso es importantísimo. Entonces fíjense que hay unos temas muy positivos, pero yo creo que lo que hay que resaltar acá también es el tema del consenso, nos preocupa desde la academia que no hemos visto consenso, o sea se presentó un plan, lo que estamos haciendo es como este artículo sirve, este artículo no sirve, pero fíjense que hay un clamor de todos pidiendo, oigan, hagamos un consenso de este tema, entonces esos son puntos positivos claro que preocupan y coincide con muchas personas de las que acaban de manifestar también su preocupación, los temas de la extensión de los beneficios extralegales en la tercerización a empresas medianas y pequeñas es gravísimo, porque una empresa mediana y pequeña no tiene toda esa robustez que tiene una empresa gigante, entonces piense que la empleabilidad en Colombia es de las empresas medianas y pequeñas, entonces hagamos un consenso allí importante y aprovechemos esta reforma para generar paz, si la reforma se da en este momento como está va a ser un tema muy complicado para las empresas medianas y pequeñas, no va a generar empleo al final y no va a tener ese consenso que necesitamos de todos los grupos. En mi exposición también tenía un tema, digamos complejo y es el tema de las tablas de indemnización claro que son muy altas, cuando las empresas en Colombia tienen unas tablas muy grandes de indemnización qué sucede, el efecto contrario, seguramente muchas empresas generarán despidos antes de que se incurra en esas tablas tan grandes, entonces eso es importante tener en cuenta. Pero lo más importante, bueno, en temas sindicales hay unos temas positivos, el tema de la unidad de la negociación, el tema de un pliego de una sola convención sirve a los sindicatos, es muy bueno, pero qué pasa, si no hay una consecuencia para esto es una es una norma que puede quedar en letra muerta. Entonces el llamado desde la academia es a situarnos en la situación real que tenemos en este momento, no desconocer una economía formal que está ahí afuera sin protección para que realmente esta reforma genere paz, porque es lo que necesitamos todos los actores de esta reforma, esta reforma no puede ser la reforma de un presidente, las personas que no hacemos parte del gobierno y nunca hemos sido parte del gobierno necesitamos una reforma que ayude a todas nuestras generaciones futuras, a nuestros hijos, a nuestros hermanos, a todos, no puede ser la reforma del gobierno, tiene que ser la reforma de todos los colombianos y tiene que generar paz, muchas gracias.

El Presidente. Muchas gracias doctora. Muy bien, agotado el orden de invitados presentados por la oposición, en consideración, ¿Aprueba la Comisión Séptima regresar a sesión formal? siguiente punto del orden del día señor Secretario.

El Secretario. Con gusto señor Presidente. Tercero discusión y votación de proyectos de ley. Presidente, tenemos dos proyectos en el orden del día y los dos fueron radicadas solicitudes de aplazamiento, por parte de los coordinadores ponentes.

El Presidente. Muy bien, continúe con el siguiente punto del orden del día.

El Secretario. Cuarto, anuncio de proyectos.

El Presidente. Anuncie proyectos señor Secretario.

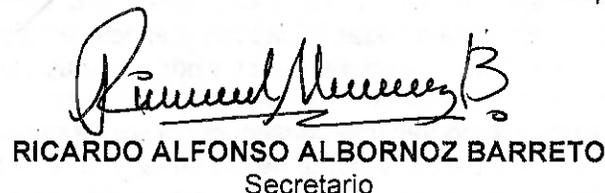
El Secretario. Proyectos de ley para anuncio. Proyecto de ley 327 de 2022 Cámara, 138 de 2022 Senado; Proyecto de ley 325 de 2022 Cámara, 001 de 2022 Senado; Proyecto de ley 059 2022 Cámara; Proyecto de ley número 046 de 2022 Cámara; Proyecto de ley 107 de 2022 Cámara; Proyecto de ley 144 de 2022 Cámara; Proyecto de ley 191 de 2022 Cámara; Proyecto de ley 124 de 2022 Cámara; Proyecto de ley 113 de 2022 Cámara; Proyecto de ley 078 de 2022 Cámara; Proyecto de ley 266 de 2022 Cámara; Proyecto de ley 080 de 2022 Cámara; Proyecto de ley 252 de 2022 Cámara; Proyecto de ley 195 de 2022 Cámara; Proyecto de ley 281 de 2022 Cámara; Proyecto de ley 253 de 2022 Cámara; Proyecto de ley 308 de 2022 Cámara; Proyecto de ley 259 de 2022 Cámara; Proyecto de ley 301 de 2022 Cámara; Proyecto de ley 307 de 2022 Cámara; Proyecto de ley 317 de 2022 Cámara; Proyecto de ley 357 de 2023 Cámara; Proyecto de ley 367 de 2023 Cámara; Proyecto de ley 302 de 2022 Cámara; Proyecto de ley 384 de 2023 Cámara. Presidente, han sido anunciados los proyectos.

El Presidente. Muchas gracias Secretario. Se levanta la sesión y se cita por Secretaría para mañana a las 7 de la mañana, muchas gracias para todos, feliz día.

El Secretario. Gracias Presidente. Siendo las 15:21 horas, se da por terminada la sesión y se citará por Secretaría para la siguiente.


AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO
Presidente


HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ
Vicepresidente


RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO
Secretario

Nota. La grabación magnetofónica y las transcripciones correspondientes reposan en la secretaría de la Comisión Séptima. El registro de asistencia y las votaciones nominales hacen parte integral de la presente acta.
Elaboró. María Eugenia Hoyos Cárdenas-Transcriptor

	Comisión VII Constitucional Permanente	
	Llamado a Lista	
	Periodo Constitucional 2022-2026	
	CÓDIGO	L-M.C.3-F12
	VERSIÓN	09-05-2018
	PÁGINA	1

Fecha: Día 13 Mes 06 Año 2023

Hora Inicio: 10:18

Asunto: Llamado a Lista PRIMER LLAMADO.
Acta No: _____

Hora Terminación: _____

	Honorables Representantes Apellidos y Nombres	Llamado a lista			
		Asistió	Se hizo Presente en transcurso de la sesión	Excusa	No Asistió
1	ALFONSO JURADO MARTHA LISBETH	✓			
2	ARCHILA SUAREZ HUGO ALFONSO				
3	AVILA MORALES CAMILO ESTEBAN				
4	CARRASCAL ROJAS MARIA FERNANDA				
5	CHAPARRO CHAPARRO HECTOR DAVID				
6	CORZO ALVAREZ JUAN FELIPE	✓			
7	CRISTO CORREA JAIRO HUMBERTO				
8	ESCAF TIJERINO AGMETH JOSE	✓			
9	FORERO MOLINA ANDRES EDUARDO	✓			
10	GOMEZ LOPEZ GERMAN JOSE	✓			
11	LONDOÑO BARRERA JUAN CAMILO	✓			
12	LOPERA MONSALVE MARIA EUGENIA	✓			
13	LOPEZ SALAZAR KAREN JULIANA			✓	
14	MONDRAGON GARZON ALFREDO	✓			
15	PEREZ ARANGO BETSY JUDITH				
16	QUEVEDO HERRERA JORGE ALEXANDER				
17	ROZO ANIS GERMAN ROGELIO	✓			
18	SALCEDO GUERRERO VICTOR MANUEL				
19	VARGAS SOLER JUAN CARLOS	✓			
20	VASQUEZ OCHOA LEIDER ALEXANDRA	✓			
21	YEPES CARO GERARDO	✓			

OBSERVACIONES GENERALES:


Secretario de Comisión

Elaboró: 1

Calle 10 No 7-50 Capitolio Nacional
Carrera 7 N° 8 - 68 Ed. Nuevo del Congreso
Carrera 8 N° 12 8 - 42 Dir. Administrativa
Bogotá D.C. Colombia.

www.camara.gov.co
twitter@camaracolombia
Facebook: camaraderepresentantes
PBX 4325100-01-02
Línea Gratuita: 018000122512

 <p>CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA CAMARA DE REPRESENTANTES AQUI VIVE LA DEMOCRACIA NIT: 899995094-0</p>	Comisión VII Constitucional Permanente		CÓDIGO	L-M.C.3-F12
	Llamado a Lista		VERSIÓN	09-05-2018
	Periodo Constitucional 2022-2026		PÁGINA	1

Fecha: Día 13 Mes 06 Año 2023

Hora Inicio: 10:36

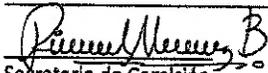
Asunto: Llamado a Lista SEGUNDO LLAMADO

Hora Terminación: _____

Acta No: _____

	Honorables Representantes	Llamado a lista			
		Asistió	Se hizo Presente en transcurso de la sesión	Excusa	No Asistió
1	ALFONSO JURADO MARTHA LISBETH	✓			
2	ARCHILA SUAREZ HUGO ALFONSO	✓			
3	AVILA MORALES CAMILO ESTEBAN				
4	CARRASCAL ROJAS MARIA FERNANDA		10:47		
5	CHAPARRO CHAPARRO HECTOR DAVID	✓			
6	CORZO ALVAREZ JUAN FELIPE	✓			
7	CRISTO CORREA JAIRO HUMBERTO	✓			
8	ESCAF TIJERINO AGMETH JOSE	✓			
9	FORERO MOLINA ANDRES EDUARDO	✓			
10	GOMEZ LOPEZ GERMAN JOSE	✓			
11	LONDOÑO BARRERA JUAN CAMILO	✓			
12	LOPERA MONSALVE MARIA EUGENIA	✓			
13	LOPEZ SALAZAR KAREN JULIANA	✓		✓	
14	MONDRAGON GARZON ALFREDO	✓			
15	PEREZ ARANGO BETSY JUDITH				
16	QUEVEDO HERRERA JORGE ALEXANDER	✓			
17	ROZO ANIS GERMAN ROGELIO	✓			
18	SALCEDO GUERRERO VICTOR MANUEL	✓			
19	VARGAS SOLER JUAN CARLOS	✓			
20	VASQUEZ OCHOA LEIDER ALEXANDRA	✓			
21	YEPES CARO GERARDO	✓			

OBSERVACIONES GENERALES:


Secretario de Comisión

Elaboró: 2

Calle 15 No 7-50 Capitolio Nacional
Carrera 7 N° 8 - 68 Ed. Nuevo del Congreso
Carrera 8 N° 12 B - 42 Dir. Administrativa
Bogotá D.C. Colombia.

www.camara.gov.co
twitter@cameracolombia
Facebook: camaradorepresentantes
PBX 4325100-01-02
Linea Gratuita: 018000122512