

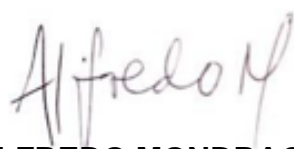


Bogotá D.C., Noviembre de 2023

Representante
MARIA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima
Cámara de Representantes

Asunto: Ponencia Positiva para primer debate al Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C.

En cumplimiento del encargo recibido por parte de la honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo establecido en el artículo 150 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos rendir informe de ponencia positiva para primer debate del **Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia”, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión. Como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral.” y Proyecto de Ley 256 de 2023C “Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones”.**

 MARIA FERNANDA CARRASCAL R. Representante a la Cámara	 GERMÁN JOSÉ GÓMEZ L. Representante a la Cámara
 ALFREDO MONDRAGON Representante a la Cámara	

INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE DEL *Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia”, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión. Como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral.” y Proyecto de Ley 256 de 2023C “Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones”.*

La presente ponencia está compuesta por ocho (08) apartes:

1. Antecedentes legislativos
2. Objeto del Proyecto de Ley
3. Justificación del proyecto
4. Conflictos de interés
5. Pliego de modificaciones
6. Proposición
7. Texto propuesto
8. Referencias

1. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Desde el 15 de noviembre de 2022, el Gobierno Nacional instaló al interior de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales una subcomisión que recibió el encargo de discutir y elaborar la propuesta de un articulado de reforma laboral, contando con la participación de los asesores y expertos designados por el Ministerio del Trabajo y otras entidades del orden nacional, la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), la Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco), la Asociación de Colombiana de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ACOPI), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Confederación de Pensionados de Colombia (CPC).

En las sesiones tripartitas de dicha subcomisión fueron discutidas las propuestas de articulado referidas a los ejes que constituyeron el insumo final de proyecto de reforma laboral que ahora se tramita, las discusiones se extendieron hasta el 7 de

marzo de 2023 y, posteriormente, fueron desarrolladas a través de reuniones bilaterales que culminaron con la presentación del proyecto de ley.

La primera versión del proyecto de ley fue radicado en el Congreso de la República el 16 de marzo de 2023 por parte del Gobierno Nacional, en cabeza del presidente Gustavo Petro, y de la ministra, Gloria Inés Ramírez. Tras su archivo en la legislatura pasada por falta de trámite, éste fue vuelto a radicar el día 24 de agosto del presente año teniendo como base las modificaciones para primer debate de la ponencia positiva mayoritaria del proyecto anterior. El objetivo de esta reforma se basa en la búsqueda del trabajo digno y decente, en consecuencia, se busca principalmente la regulación de las relaciones laborales reguladas en el Código Sustantivo del Trabajo.

De igual manera, junto al proyecto de ley radicado por el Gobierno se radicaron dos proyectos de reforma adicionales, que aunque diferentes en su esencia, fueron acumulados con el referido proyecto de ley. Por un lado, el Partido Conservador radicó el proyecto 192 de 2023C el día 04 de septiembre de 2023. De otra parte, se radicó por parte del H.S. Alfredo Rafael Deluque Zuleta y los H.R. Marelen Castillo Torres, H.R. Hernán Darío Cadavid Márquez, H.R. Erika Tatiana Sánchez Pinto, H.R. Miguel Abraham Polo Polo, H.R. Juan Fernando Espinal Ramírez, H.R. Saray Elena Robayo Bechara, el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara. Ambos proyectos buscan la generación de empleo y reducir la informalidad a través de propuestas de política pública, por lo que se basa en la reducción de costos laborales o trámites administrativos sin que medie la intervención de las relaciones entre trabajadores y empleadores, lo cual es propósito esencial del Código Sustantivo del Trabajo. Así mismo, estas dos iniciativas legislativas no tuvieron en cuenta la regla fiscal y un análisis de viabilidad por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito público, lo cual resulta relevante dadas las disposiciones propuestas que requieren de este elemento para su creación.

Respecto a los ponentes, han sido nombrados los siguientes:

Coordinadores:

H.R. María Fernanda Carrascal Rojas
H.R. Camilo Esteban Ávila
H.R. Juan Camilo Londoño Barrera

Ponentes:

H.R. Germán José Gómez López
H.R. Hugo Alfonso Archila
H.R. Jorge Alexander Quevedo Herrera
H.R. Alfredo Mondragón
H.R. Karen Juliana López Salazar

H.R. Jairo Humberto Cristo
H.R. Andrés Eduardo Forero Molina

1.1. PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DEL PROYECTO DEL GOBIERNO NACIONAL

Tal como se describe en la exposición de motivos del proyecto de ley 166 de 2023C el Ministerio del Trabajo implementó una estrategia dirigida a garantizar una amplia participación de la ciudadanía en la construcción de la reforma laboral (Exposición de motivos PL 166 de 2023C), la cual se compuso por los siguientes escenarios:

- I. Subcomisión de Reforma Laboral.
- II. Subcomisiones Departamentales de Concertación.
- III. Encuentros temáticos y sectoriales.
- IV. Apertura de un canal directo con la ciudadanía a través de enlaces en la página oficial del Ministerio del Trabajo y la creación de un correo electrónico con el propósito de recibir todas las propuestas de reforma laboral.
- V. Concertación con las y los ponentes definidos para primer debate de la versión 01 de la Reforma Laboral, las cuales fueron plasmadas en el texto de ponencia.
- VI. Reuniones con gremios, empresarios, trabajadores y participación en diferentes escenarios convocados por ellos.

Dichos espacios tuvieron un enfoque territorial, poblacional, de género y sectorial, a su vez, el proceso se desarrolló en articulación con las propuestas planteadas por la ciudadanía en el marco de los Diálogos Regionales Vinculantes para la construcción del Plan Nacional de Desarrollo.

Por otro lado, como resultado de la estrategia descrita, que dio lugar la recepción de, aproximadamente, 3.000 propuestas por parte de la ciudadanía, se sistematizaron insumos que fueron analizados y discutidos para ser incluidos en el articulado que fue presentado por parte del Ministerio del Trabajo a la subcomisión técnica de reforma laboral, la cual sesionó para construir el texto que se presentó a la Comisión Permanente de Concertación.

Tal como se plantea en la exposición de motivos del proyecto de ley 166 de 2023, en febrero el Ministerio del Trabajo puso en consideración un documento llamado “Insumo de Trabajo” que decantaba los temas recurrentes y coincidentes de recomendaciones hechas a Colombia por órganos internacionales, jurisprudencia nacional, derecho comparado y las propuestas de trabajadores y trabajadoras y de organizaciones civiles e incluía una versión preliminar de articulado para incentivar la discusión y construcción tripartita del proyecto de ley de reforma laboral (PL 166, 2023C).

Con base en este insumo los principales actores del mundo del trabajo en el marco de la Subcomisión de Reforma Laboral iniciaron sus debates realizando aportes que fueron recogidos por parte del Ministerio, el cual, presentó una segunda propuesta de discusión el 4 de marzo de 2023 que fungió como base para el desarrollo de una nueva fase de discusión en el seno de la Subcomisión, acompañada de expertas de la OIT, revisando uno a uno los artículos, su pertinencia, realizando adecuaciones, entre otros.

Entre el 6 y el 10 de marzo de 2023, la Ministra del Trabajo, sus viceministros y equipo asesor, adelantaron jornadas bilaterales con organizaciones de trabajadores/as y otras con empleadores para concertar la mayor cantidad de artículos posible y recogiendo sus principales preocupaciones y propuestas, consolidando finalmente un texto que se envió a la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales el 11 de marzo de 2023, dando lugar a un amplio debate tripartito (PL 166, 2023C).

Los antecedentes planteados evidencian que el Proyecto de Ley 166 de 2023C fue resultado de un proceso de seis meses, en el cual se realizó un amplio diálogo social tripartito, a nivel nacional, territorial y con enfoque sectorial y diferencial, en virtud del cual se desarrollaron un repertorio diverso de acciones encaminadas a negociaciones, consultas e intercambio de información entre el Gobierno Nacional, Congresistas, gremios de empresarios y organizaciones de trabajadores y trabajadoras, sobre temas de interés común relativos a derechos laborales y fortalecimiento del mercado laboral. Muestra de ello es la inclusión dentro del articulado de propuestas clave realizadas por el gremio de las y los empleadores, tal como se evidencia a continuación.

Si bien esta no es una reforma consensuada en su totalidad, si fue ampliamente discutida y acordada en algunos puntos de interés.

Tabla 1. Propuestas presentadas por los gremios acogidas en el proyecto de ley

PROPUESTA	SECTOR	TEMÁTICA	ARTÍCULO (Texto radicado)
Día de la Familia semestral a cargo de cajas de compensación	ACOPI	Tiempo de trabajo	Artículo 17. Parágrafo 2.
Retomar preaviso trabajador con pago de indemnización 8-Cuando es sin justa causa del trabajador	FENALCO ANDI ACOPI SAC ASOBANC ARIA	Contratación y estabilidad	Artículo 4. Inciso Segundo.

PROPUESTA	SECTOR	TEMÁTICA	ARTÍCULO (Texto radicado)
La discapacidad o la situación de debilidad manifiesta por razones de salud de una persona no podrá ser motivo para obstaculizar su vinculación laboral, a menos que dicha condición sea claramente demostrada como incompatible con el cargo por desempeñar 6. Estabilidad laboral reforzada. No disposiciones imperativas que desincentiva la generación de empleo para ellos/as	ANDI FENALCO	Estabilidad reforzada	Artículo 7, párrafo 2.
El trámite de autorización para que los trabajadores trabajen en horas extras o en jornadas de trabajo suplementario, eliminarlo	ANDI	Trámites	Art. 18. (Registro de Trabajo Suplementario)
Creación del contrato laboral agropecuario	SAC	Trabajo rural	Título VII
Afiliación a la Seguridad Social de trabajador agropecuario	SAC	Trabajo rural	Título VII
Desempleo e informalidad. Mayores incentivos para la contratación formal, por lo que se debe acercar la oferta laboral a la demanda. Incentivos a las empresas cuando generan empleos de este tipo. Políticas como incentivo para el primer empleo, para mujeres mayores de 40 años, entre otras.	FENALCO ANDI ACOPÍ SAC ASOBANCARIA	Incentivos	PND
Principios constitucionales. Nuevas definiciones en la ley limitan la aplicación de los principios a los casos concretos por parte de la rama judicial	FENALCO	Principios	Art. 1.
Externalización de servicios. No eliminar la figura -Permitir que el empresario se enfoque en su negocio, en su actividad principal, que pueda tercerizar “áreas complementarias y ajenas al core del negocio”, optimizando la productividad.	FENALCO ANDI ACOPÍ SAC ASOBANCARIA	Tercerización	Art. 12
La representación del sindicato con mayor número de afiliados	ANDI	Representatividad	Art. 58

Fuente: Elaboración propia de la UTL de la Representante a la Cámara María Fernanda Carrascal con base en información otorgada por el Ministerio del Trabajo.

El proceso de construcción de la ponencia para primer debate del PL de Reforma Laboral 1.0., contó con 12 espacios de discusión técnica con Representantes a la cámara ponentes y sus asesores, 49 reuniones técnicas con empresarios, empleadores, gremios, y una (1) audiencia pública con una duración de más de ocho (8) horas. Esto dio como resultado modificaciones al articulado, por solicitud de Representantes a la Cámara de la comisión VII de diferentes Partidos Políticos (*Conservador, Verde, Liberal, la U, Comunes, el Pacto Histórico y CITREP*). relacionado así:

1. Relaciones que regula el Código Sustantivo del Trabajo.
2. Contrato laboral indefinido.
3. Contratos a término fijo y de obra o labor determinada.
4. Terminación del contrato por justa causa.
5. Estabilidad laboral reforzada.
6. Indemnización por despido sin justa causa.
7. Indemnización moratoria (numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo)
8. Despido discriminatorio.
9. Debido proceso.
10. Contratistas y subcontratistas.
11. Intermediación Laboral a través de Empresas de Servicios Temporales.
12. Contrato de Prestación de Servicios.
13. Trabajo diurno y nocturno (desde las 7 pm).
14. Jornada laboral.
15. Registro de horas extra.
16. Límite al trabajo suplementario: excepción sector salud y vigilancia.
17. Remuneración del trabajo en el día de descanso (al 100% pero con transitoriedad en la aplicación)
18. Definiciones para el trabajo en plataformas digitales de reparto.
19. Contrato especial o alternativo para la vinculación de trabajadores de plataformas digitales tecnológicas de reparto.
20. Eliminación del artículo relacionado con seguridad social en relaciones de trabajo con empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto.
21. Contrato agropecuario.
22. Nuevo artículo para incluir en la reforma política educativa que permita evaluar, acreditar legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en temas agrícolas y pecuarios .
23. Nuevo artículo para incluir política pública educativa para evaluar y certificar por competencia laboral el conocimiento empírico, destrezas y habilidades de los maestros de obra de construcción que tengan la calidad de campesinos, afrocolombianos e indígenas.

24. Nuevo artículo para priorizar al 20% de personas del sector agropecuario en los programas de subsidios y ayudas a las empresas.
25. Nuevo artículo para que los programas del Estado donde exista atención a emergencias y forestación, cuenten con un mínimo del 20% de los puestos de trabajo cubiertos por personal de la región, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios PDET o ZOMAC.
26. Nuevo artículo para crear el programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado.
27. Garantías para la vivienda del trabajador rural que reside en el lugar de trabajo y su familia.
28. Nuevo artículo para definir el trabajo familiar y comunitario.
29. Nuevo artículo: Protección al trabajo femenino rural y campesino.
30. Protección del trabajador en procesos de automatización.
31. Ruta para la protección de los trabajadores en procesos de descarbonización y transición minero energética.
32. Trabajadores migrantes.
33. Deportistas y entrenadores profesionales.
34. Se incluyó dentro de la priorización para incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, a jóvenes y personas migrantes, víctimas, municipios PDET Y ZOMAC.
35. Eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.
36. Factores de evaluación objetiva del trabajo.
37. Formalización del trabajo doméstico remunerado.
38. Transitoriedad para la ampliación de la licencia de paternidad.
39. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones.
40. Jornada flexible para personas trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.
41. Garantías del derecho de Asociación Sindical.
42. Retención de cuotas sindicales.
43. Niveles de negociación.
44. Extensión de la convención colectiva de trabajo.
45. Cuota por beneficio convencional.
46. Unidad negocial.
47. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras.

A partir de lo anterior, el texto de la reforma laboral 2.0 (*Proyecto de Ley 166 de 2023C*) acogió los siguientes temas acordados en la ponencia para primer debate del proyecto anterior:

- **Acogió totalmente:**

1. Objeto de la reforma laboral.
2. Relaciones que regula el Código Sustantivo del Trabajo.

3. Contrato Laboral a Término Indefinido
4. Debido Proceso Disciplinario Laboral
5. Indemnización por despido sin justa causa
6. Relación de horas extras
7. Contrato Agropecuario
8. Trabajo Familiar y Comunitario
9. Empresa de Servicios Temporales
10. Límites al uso de contratos de prestación de servicios
11. Jornada flexible para trabajadores con responsabilidades familiares de cuidado
12. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado
13. Protección laboral ante la automatización de actividades
14. Retención de cuotas sindicales

● **Acogió parcialmente:**

1. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada
2. Estabilidad Laboral Reforzada
3. Trabajo Diurno y Nocturno
4. Jornada Máxima Legal
5. Límite al trabajo suplementario
6. Remuneración del trabajo suplementario
7. Licencias
8. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.
9. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo
10. Protección al trabajo femenino rural y campesino
11. Trabajadores Migrantes
12. Deportistas y entrenadores profesionales
13. Contratistas y Subcontratistas
14. Licencia de Paternidad
15. Obligaciones Especiales del empleador
16. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética
17. Prohibición de contratos sindicales.

2. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

El proyecto de ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002

y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El proyecto de ley se presenta ante la necesidad de cumplir con el programa de gobierno del Presidente Gustavo Petro, que fue refrendado en las urnas en el 2022. En dicho plan de Gobierno se prometió impulsar un estatuto del trabajo que garantice el derecho fundamental al trabajo digno y decente (Plan de Gobierno, 2022).

En ese sentido, se busca cumplir con el mandato constitucional del artículo 53 de la Constitución de 1991, que determinó la obligación de expedir un estatuto del trabajo por parte del Congreso de la República, teniendo en cuenta los siguientes principios (Constitución Política, 1991):

“Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.

Ante la ausencia de regulación por parte del Congreso, estos principios han sido ampliamente desarrollados por las altas Cortes colombianas que, por demás, han exhortado en distintas ocasiones al congreso a cumplir dicho mandato. Esto incluye la “protección especial a la mujer”, la eliminación de formas de violencia y reducción de brechas de género. En suma, se busca positivizar estas decisiones judiciales para garantizar seguridad jurídica y paz social.

De igual manera, se pretende actualizar la normatividad laboral a la realidad actual del mundo del trabajo, pues el código vigente a la fecha tiene más de 50 años de vigencia. El mundo del trabajo ha cambiado y sigue cambiando y se reorganiza, y en ese sentido, surgen nuevas realidades y nuevas condiciones laborales que deben ser reguladas siguiendo experiencias internacionales normativas y jurisprudenciales.

Finalmente, se busca cumplir con las obligaciones internacionales suscritas por Colombia, en especial los de la Organización Internacional del Trabajo-OIT, la integración a la OCDE y los diferentes tratados de libre comercio, en los que se establecieron obligaciones en materia laboral que estamos llamados a cumplir.

3.1. Situación actual del mundo del trabajo en Colombia

3.1.1. Prevalencia del empleo sin derechos en Colombia

Según el informe de coyuntura realizado por la Escuela Nacional Sindical (ENS), entre los años 2021 y 2022, se recuperaron 1,6 millones puestos de trabajo, lo que implica un crecimiento en la ocupación del 3%, cifra equivalente a la disminución del desempleo. Sin embargo, esta recuperación es apenas aparente, pues empezamos a acercarnos a las cifras del 2019, previo a la pandemia, fenómeno que afectó de manera importante las cifras de empleo. (Delgado y Cruz, 2023). El mencionado informe evidencia que la tasa de desocupación, que desde hace 20 años fluctúa alrededor del 11%, no ha cambiado de manera radical, ocasionalmente baja, pero tiende a ubicarse siempre en una cifra de dos dígitos.

A su vez, las cifras del DANE sobre mercado laboral para agosto de 2023, reflejaron que la tasa de desocupación fue del 9,3%, cifra de un dígito que no se veía desde 2018. De igual manera, se encontró que la población ocupada del país pasó de 22,2 millones en 2022 a 23,2 millones en 2023¹.

La informalidad es otro determinante estructural del mercado laboral del país. El informe de coyuntura la Escuela Nacional Sindical evidencia que, teniendo en cuenta los criterios de medición de la informalidad laboral en Colombia dados por el Departamento Nacional de Estadística al año 2023, Colombia registra una tasa de informalidad del 57,9%, lo que supone que 6 de cada 10 personas trabajadoras en el país no tienen un contrato formal de empleo, y que la gran mayoría de estos no cotiza a salud, pensión, riesgos laborales, cesantías. (Delgado y Cruz, 2023)

Si se asume como criterio para determinar la formalidad la afiliación a salud y pensión, en el informe de coyuntura de la ENS (Delgado y Cruz, 2023), se observa que aunque la tasa de informalidad ha disminuido 7.2% entre el 2011 y el 2022, al representar en el último año al 45.2% de la población, lo cierto es que este crecimiento no se refleja en las cotizaciones a seguridad social. En ese mismo periodo de tiempo, la cotización a salud pasó del 38% al 46% de los ocupados, y la de pensión del 30% al 41%. Es decir, si bien el crecimiento es importante, no ha

¹ Tomado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

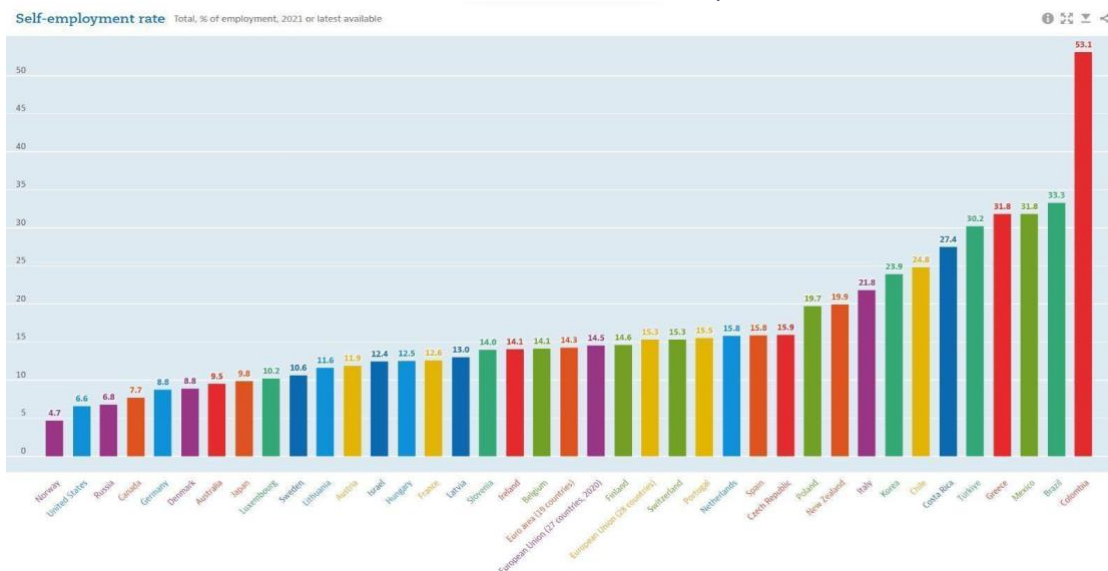
sido suficiente para que la mayoría de los ocupados del país se consideren formales.

La alta presencia de informalidad y el desempleo estructural se explican principalmente porque en los 11 años contemplados, el mercado laboral formal se ha ampliado menos que la población en edad de trabajar: mientras entre el 2011 y el 2022 han incrementado en 3,7 millones las personas que están en edad de trabajar, los puestos de trabajo (ya sean asalariados o no asalariados) han crecido en 2 millones. Es decir, hay alrededor de 1,7 millones de personas que quedan excluidas de las ocupaciones que genera el país (Delgado y Cruz, 2023).

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones se evidencia que el comportamiento del mercado laboral, tres años pasada la pandemia, denota que el empleo por cuenta propia es la salida que muchas personas encuentran a la carencia de puestos de trabajo en el mercado laboral colombiano, de esta forma, este no ha sido inferior al 42% de los ocupados del país desde hace 10 años.

Adicionalmente, tal como se expone en el proyecto de ley 367 de 2023, según el *Informal Economy (2023)* de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Colombia cuenta con la mayor cifra de informalidad con un 53,1%, superando por amplio margen a países como México, Brasil y Chile, además, con una amplia brecha si se tienen en cuenta las cifras de los países que ocupan los primeros lugares, así:

Ilustración 1. Cifras de informalidad en los países de la OCDE.



Tomado de: OCDE - Cifras de informalidad de países de la OCDE "Informal Economy" (2023).

3.1.2. Las mujeres y la juventud: en desventaja en el mercado laboral

Según los datos del DANE (2023), en el trimestre móvil junio 2023 – agosto 2023, el 35,6% del total de la población en edad de trabajar se encontraba fuera de la fuerza laboral. Desagregado por sexo, para los hombres esta proporción fue 31,3% y para las mujeres 68,7%. A su vez, para este mismo trimestre móvil, la población fuera de la fuerza laboral dedicada a los oficios del hogar se ubicó en 53,9%.

A su vez, según datos del DANE (2021), entre 2020 y 2021 a nivel nacional, el 63,0% de los hombres y el 90,3% de las mujeres, de 10 años o más, realizaron actividades de trabajo no remunerado. Además, las mujeres dedican, en promedio, 7 horas y 44 minutos diarias a estas actividades, mientras que los hombres dedican 3 horas y 6 minutos en promedio.

Tal como se expone en el proyecto de ley en comento, esta concentración de las labores del cuidado en las mujeres constituye el principal obstáculo al que se enfrentan para acceder al mundo laboral, particularmente si se tiene en cuenta que estas labores no son reconocidas como trabajo, lo cual se traduce en la dificultad de identificar una relación patronal, por lo que se abre la posibilidad que este se mueva entre lo formal y lo informal (Exposición de motivos PL 367 de 2023C). Siendo, por tanto, fundamental que las labores del cuidado sean reconocidas y formalizadas para que no les sean negados derechos fundamentales y el amparo del derecho laboral, el presente proyecto de ley avanza en ello.

Desde una perspectiva cualitativa, la exposición de motivos del proyecto de ley 367 de 2023 recoge los resultados de un ejercicio participativo que realizó con las mujeres trabajadoras de diferentes sectores formales e informales en el que se recogieron las propuestas y apuestas de las mujeres de cara a la reforma laboral, identificando los siguientes problemas fundamentales para que las mujeres accedan al mundo del trabajo en condiciones de equidad e igualdad:

- *“Problema socio – cultural que incluye las posturas, imaginarios y conceptos sociales y culturales aprendidos frente al trabajo de las mujeres; entre estas creencias, posturas e imaginarios son replicados constantemente por parte de todos los actores de la sociedad fortaleciendo un machismo estructural que se replica en los diferentes escenarios laborales.*
- *Problema de ámbito de empleabilidad: éste referido a que las vinculaciones laborales presentan un sinnúmero de posibilidades de contratación que, en lugar de fortalecer el empleo para las personas, en especial para las mujeres y otras diversidades, lo precariza cada vez más.*
- *Problema de ambigüedad en la aplicación de la ley lo que da paso al tercer obstáculo propuesto por las mujeres: la Normatividad sin enfoque de género.” (Exposición de motivos PL 367 de 2023C)*

Tal como se evidencia en la exposición de motivos del proyecto de ley, las y los jóvenes se encuentran en condiciones menos favorables que las personas de mayor edad para acceder al mercado laboral, de esta forma, al analizar los datos del DANE se evidencia que la ocupación de personas entre 15 a 24 años es mucho menor que la de personas de mayor edad y constituyen la mayor proporción de la población fuera de la fuerza laboral, como se puede apreciar en la siguiente tabla:

Ilustración 2. Población fuera de la fuerza laboral según sexo y rangos de edad.

Sexo y rangos de edad		Total nacional		
		Agosto 2022	Agosto 2023	Variación absoluta
Población fuera de la fuerza de trabajo		14.266	14.086	-181
Total	15 a 24 años	4.572	4.428	-144
	25 a 54 años	3.785	3.771	-14
	De 55 años y más	5.910	5.887	-23
Hombre	Total hombres	4.493	4.407	-86
	15 a 24 años	2.050	1.994	-56
	25 a 54 años	590	571	-20
Mujer	De 55 años y más	1.852	1.842	-10
	Total mujeres	9.773	9.679	-95
	15 a 24 años	2.521	2.434	-88
	25 a 54 años	3.195	3.201	+6
	De 55 años y más	4.057	4.044	-13

Tomado de: Boletín técnico: empleo y desempleo en Colombia. Encuesta Continua de Hogares. Agosto de 2023.

A pesar de la condición de vulnerabilidad que subyace a estas poblaciones, la actual legislación laboral presenta exclusiones que les priva del amparo del Derecho del Trabajo y de la seguridad social, dando lugar a una estructura que, tal como se destaca en la exposición de motivos del Proyecto de Ley, pone en los hombros de las personas la responsabilidad de prohijar un ingreso para poder subsistir sin que se endilga a los empleadores, beneficiarios de la fuerza de trabajo, la obligación de aportar, en virtud del principio de solidaridad, a la garantía de derechos de esta población (Exposición de motivos PL 367 de 2023C).

Por tanto, resulta pertinente la propuesta de reforma laboral presentada por el Gobierno Nacional, en la medida en que apunta a ser un mecanismo para que, a través de la laboralización del contrato de aprendizaje y el trabajo doméstico, se cierre la brecha existente en el acceso a derechos laborales por parte de jóvenes y mujeres, promoviendo su formalización.

3.2. Los principios en materia laboral

Finalidad: Reiterar y consolidar los principios constitucionales consagrados en el art 53 de la Constitución; los relativos a los derechos fundamentales de la OIT; y el bloque de constitucionalidad.

Fundamentos:

- Artículo 53 de la Constitución Política.
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento².
- Arts. 93 y 94 de la Constitución Política.

3.2.1. Sobre el instrumento requerido para su regulación

El título de principios y normas generales del Proyecto de Ley tienen como finalidad establecer un campo legal para su aplicación con el fin de lograr el desarrollo del núcleo esencial del derecho fundamental al trabajo (artículo 25 de la Constitución Política), por lo tanto, si bien existen argumentos que afirman que la reforma laboral debe tramitarse como ley estatutaria, debe recordarse que sólo el artículo 152 de la Constitución Política establece los aspectos sometidos a reserva de este tipo de ley, a su vez se ha aceptado la regulación por este tipo especial de ley cuando se afecte el núcleo esencial del derecho que se pretende proteger, lo cual no se presenta en el proyecto de ley en comento teniendo en cuenta que:

a. En relación con el contenido y alcance del derecho al trabajo la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en particular la sentencia C- 212 de 2022, ha puntualizado que implica:

- I. La garantía del ejercicio para desarrollar una labor que sea remunerada en un espacio y tiempo determinado.
- II. Exigir garantías y condiciones dignas y justas en las que las y los trabajadores deben ejecutar sus labores.
- III. La determinación de una remuneración que corresponda al esfuerzo, preparación, experiencia, conocimiento y al tiempo en el que imprime su potencia de trabajo, sea material o intelectual, que no sea simbólica ni pueda congelarse indefinidamente.

b. En relación con el contenido y alcance del derecho de asociación en materia sindical (libertad sindical), se han establecido como elementos imprescindibles por parte de la Corte Constitucional a través de la sentencia C-180 de 2016:

² Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

- I. Todo trabajador sin distinción de su origen, sexo, raza, nacionalidad, orientación política, sexual o religiosa entre otras, que se identifique en un grupo con intereses comunes tiene el derecho a asociarse libremente.
- II. Se prohíbe la intervención estatal, lo que se circunscribe a abstenerse de injerir en el ámbito de constitución, organización y funcionamiento interno, los cuales son exclusivos del sindicato, siempre y cuando no transgredan la legalidad.
- III. Hay una garantía constitucional de libertad de asociación que protege a la colectividad, por lo que esta prima sobre los derechos subjetivos del trabajador que puedan concurrir o colisionar con los derechos de la organización
- IV. La disolución o cancelación de la personería jurídica solo puede darse por vía judicial.

En este sentido, se evidencia que el proyecto de ley 367 de 2023C no busca con la incorporación legal de los principios cambiar, alterar o restringir el derecho al trabajo o de asociación sindical, a su vez, acogiendo la postura de los gremios empleadores, el proyecto se limita a enunciarlos dentro de su articulado, por tanto, resulta jurídicamente pertinente que la reforma laboral se asiente a través de una ley ordinaria.

3.2.2. La importancia de los principios como elemento de exigibilidad ante los operadores judiciales y administrativos

La propuesta de artículo que pretende regular los principios y que componen los derechos laborales mínimos, tal como están en la redacción del PL 367 de 2023C, tiene como vocación el que estos puedan ser aplicados por los operadores administrativos y judiciales, integrando los mismos a sus decisiones y que no se conviertan en un mero criterio o fuente auxiliar del derecho.

La importancia de que estos derechos mínimos laborales se inscriban en la ley y se hagan, por tanto, directamente exigibles, radica en que podrían invocarse para proteger cualquier relación que involucre la prestación personal de un servicio, permitiendo a las autoridades administrativas y judiciales interpretarlos, materializarlos y cumplirlos, haciéndolos eficaces en el desarrollo de las relaciones laborales.

Debe recordarse que mientras los artículos 25 y 39 de la Constitución Política están vinculados estrechamente con el ejercicio de los derechos civiles y políticos, de exigibilidad inmediata, los principios inscritos en el artículo 53 son comprendidos como derechos de carácter progresivo, siendo estos Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), y requiriendo por tanto que, en muchas ocasiones, debían enlazarse con los primeros para hacerse exigibles. Por tanto, resulta fundamental que el Estado cree estructuras jurídicas que faciliten su ejercicio como se hace en el proyecto de ley en comento.

3.2.3. Los problemas que se identifican en las controversias judiciales de carácter laboral ante el vacío de los derechos laborales mínimos

De acuerdo con la investigación de Natalia Ramírez Bustamante en la Misión de Empleo en 2021, el incumplimiento de las normas laborales y sus mínimos fundamentales, ha llevado a que las y los trabajadores judicialicen dichos conflictos para encontrar una solución a sus problemas, es así, que conforme a la estadística de Corte Constitucional entre 2019 y 2020, la conflictividad laboral a través de las acciones de tutela abordó en un 61% pretensiones sobre el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, lo cual demuestra una tendencia alta a incumplir las normas sobre remuneración (salario), prestaciones sociales (primas, cesantías, auxilio de transporte) e indemnizaciones por la terminación injusta del contrato de trabajo, sin contar con aquellos casos sobre garantía de estabilidad laboral reforzada (licencia de maternidad, licencia de paternidad y fueros) que también son un tema recurrente y representan un 30 % de las pretensiones, esta situación, de acuerdo con la investigadora refleja una alta tendencia al incumplimiento de las normas laborales por parte de los empleadores (Ramírez Bustamante, 2021).

Por su parte, analizando la jurisprudencia de la Corte Constitucional se evidencia que existen exhortos en los cuales se llama a distintas entidades del Estado a solucionar problemas jurídicos a partir de la aplicación de principios inscritos en el artículo 53 pero que, al no tener desarrollo legal, son obviados por dichas autoridades así:

Tabla 2. Sistematización de exhortos relacionados con la aplicación de los principios del derecho laboral.

Sentencia	Corporación	Temas abordados
T-286-03	Corte Constitucional	EXHORTÓ al Ministerio de Protección Social para investigar y, si fuere el caso, sancionar las irregularidades cometidas por la Cooperativa de Trabajadores Asociados Coodesco, en relación con: el uso de los convenios de asociación para desvirtuar los elementos del contrato de trabajo (Primacía de la realidad sobre las formas) y lo atinente a la protección constitucional especial a la mujer embarazada (Protección a la maternidad).

Sentencia	Corporación	Temas abordados
T-862-03	Corte Constitucional	EXHORTÓ al Ministerio de Protección Social para investigar, y, si fuere el caso, sancionar las posibles irregularidades cometidas por “Su Temporal S.A.”, “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.” y “Tubotec S.A.”, en relación con los contratos de prestación de servicios temporales en perjuicio de los derechos de los trabajadores (Primacía de la realidad sobre las formas), especialmente en lo atinente a la protección constitucional especial de la mujer embarazada (Protección a la maternidad).
T-691-06	Corte Constitucional	EXHORTÓ al ministro de Hacienda y Crédito Público, al Gobernador del Departamento de Córdoba y al Director de la E.S.E. Hospital San Jerónimo, a adoptar las medidas que resulten necesarias para asegurar, en el futuro, el pago cierto y oportuno de las mesadas pensionales. (El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales)
T-031-21	Corte Constitucional	EXHORTÓ al Ministerio del Trabajo para que fortalezca la capacidad de respuesta y operación del personal encargado de atender las quejas que se suscitan en el ámbito de los procesos de selección laboral por presuntas conductas discriminatorias y, para los empleadores a nivel público como privado, sobre los deberes y obligaciones que deben acatar en el marco de los procesos de selección laboral, según las pautas constitucionales, legales y jurisprudenciales (Igualdad de oportunidades).

Fuente: Elaboración propia de la UTL de la Representante a la Cámara María Fernanda Carrascal.

3.3. Generación de Ingresos

Los trabajadores y trabajadoras colombianos fueron sujetos pasivos de la primera de las grandes reformas laborales del periodo aperturista, la contenida en la Ley 50 de 1990. Esta norma cambió de manera radical la forma de entender el contrato de trabajo, y con ello la estabilidad en el empleo que a la fecha constituía la norma de las relaciones laborales. En una argumentación rebotante de optimismo panglossiano, los economistas neoclásicos sostuvieron sin sonrojarse que la precariedad del trabajo nos llevaría “al mejor de los mundos posibles”.

Para ello la Ley 50 de 1990, introdujo tres transformaciones esenciales: en primer lugar, posibilitó la contratación a término fijo inferior a un año y, si bien le puso un límite a la renovación del mismo hasta los tres años, el resultado de esta reforma fue la proliferación de esta modalidad de contratación. En segundo lugar, la ley también reguló y legalizó la contratación de corto plazo a través de las empresas de servicios temporales, y aunque también aquí hubo disposiciones específicas para que esta modalidad de contratación se circunscribiera a empleos ocasionales, el resultado, otra vez, fue de proliferación de la contratación mediante esta figura, sin control institucional. Por último, y para hacer más inestable la relación laboral, la Ley 50 de 1990 facilitó la suspensión y terminación de contratos colectivos, sin más cortapisa que la autorización del Ministerio del trabajo.

Estas transformaciones de la relación laboral típica, estable, de primacía del contrato de trabajo a término indefinido por uno de corte temporal, dieron forma a la llamada “flexibilización laboral”, la cual, visto lo anterior, no es otra cosa que la proliferación de empleos de corta duración, con alta rotación laboral y gran incertidumbre para los trabajadores, los que a la postre vieron truncados sus expectativas de gasto de largo plazo, pues con contratos temporales la posibilidad de acceder a, verbigracia, préstamos de vivienda, se hizo más difícil y hasta irrealizable³.

Pero, ¿logró su objetivo esta reforma laboral? A la luz de los resultados, tanto económicos como en materia de empleo, la conclusión es negativa.

Desde el punto de vista económico, los resultados fueron a todas luces insatisfactorios, con una tasa promedio de crecimiento del PIB inferior al 4% anual, resultado muy inferior al de décadas anteriores, cuando predominó el modelo de desarrollo de sustitución de importaciones combinado con promoción de las exportaciones. Todavía peor, los resultados para los sectores económicos intensivos en mano de obra, tales como el de agricultura y manufacturas, fueron irrisorios, con un crecimiento del primero de poco más de 4 billones de pesos en el periodo 1990-2001, y de poco más de 200 mil millones para el caso del sector industrial. Los sectores que sí se vieron beneficiados, por el contrario, fueron aquellos de predominio de las importaciones, tales como el de comercio (que creció en 15 billones en 11 años) y el de actividades inmobiliarias, que no se caracteriza por ser un sector de competitividad internacional, al tratarse de servicios no transables.

La promesa fallida de crecimiento exportador y de competitividad fue reseñada en su momento por Eduardo Sarmiento de la siguiente manera:

³ Martha Velázquez y Rodrigo Flórez (2023). *Estado social, trabajo digno y relaciones laborales*. En: revista Economía Colombiana (CGR). Número 369. Pp. 52-64

Según Ricardo, el desmonte arancelario da lugar a una reducción de los precios de las actividades protegidas y se refleja en un alza del salario real con respecto al precio del producto. Como los salarios reales superan la productividad, estas actividades dejan de ser rentables y son reemplazadas por las importaciones. Los recursos liberados, en particular el empleo, se movilizan hacia las actividades con ventaja comparativa en donde los salarios continúan siendo iguales a la productividad. De esta manera, la economía experimenta un aumento de las importaciones que es compensado con mayores exportaciones en actividades con ventaja comparativa. En los primeros años registra que la productividad promedio aumenta y se refleja en la aceleración del crecimiento económico (...)

(...) No se cumplió el teorema de Ricardo. Ciertamente, la apertura propició un cambio en la estructura productiva de las actividades protegidas hacia las de ventaja comparativa. Sin embargo, las actividades de ventaja comparativa de Colombia carecen de demanda mundial. En unos casos se trata de bienes no transables y en otros de bienes rudimentarios que son producidos en todas partes. Así las cosas, la apertura significó una entrada masiva de importaciones que no tienen simetría con las exportaciones. Como consecuencia, la economía entró en un estado crónico de déficit creciente de la balanza de pagos.⁴

Lo señalado por Sarmiento se vio reflejado por el lado del empleo, donde la situación no fue más halagüeña. En la primera década de apertura económica y flexibilidad laboral si bien el empleo aumentó, lo hizo con base en el crecimiento de los trabajos de corto plazo, promovidos por la ley 50 y el crecimiento de sectores de alta informalidad o relacionados con bienes no transables, tales como el sector de comercio y el de construcción, así como por los empleos informales denominados “por cuenta propia”, esto es, economía del rebusque, que se expandió en razón inversa al decrecimiento del empleo asalariado formal en el sector industrial. Por el lado de la tasa de desempleo, si bien este tuvo una reducción inicial en los primeros años de la década, pronto creció de manera vertiginosa e inexorable, hasta alcanzar, a final de década, la asombrosa cifra de 19.7%, impulsada por la crisis financiera y económica nacional de 1999. Por último, también la tasa global de participación aumentó, puesto que más personas de los núcleos familiares salieron al mercado de trabajo a buscar empleo para compensar la reducción de ingresos de los jefes de hogar propiciada por la deslaboralización del trabajo y la pérdida de ingresos (efecto este conocido como de ingresos o de trabajador adicional). Debido a lo anterior, la TGP, que comenzó la década en 59.9%, la terminó en 64.6%, casi cinco puntos porcentuales más.

⁴ Eduardo Sarmiento Palacio (2000). *Cómo construir una nueva organización económica. La inestabilidad estructural del modelo neoliberal. Elementos para un Estado estratégico*. Bogotá, academia colombiana de ciencias económicas.

EVOLUCIÓN INDICADORES LABORALES 1990-2000



Fuente: Contraloría General de la República

Es así, pues, que la promesa de creación de empleos formales, atada a la creciente competitividad de los sectores agrícola e industrial, se quedó atrapada en la telaraña de la publicidad economista, toda vez que dichos sectores no crecieron en absoluto durante este periodo, como sí lo hicieron ramas importadoras como la de comercio, intensiva en empleo informal, de alta rotación y bajos ingresos: ni más, ni mejores, ni formales empleos.

La coyuntura de Uribe: cambio de matriz productiva y crecimiento sin empleo (formal)

Dados los magros resultados económicos y laborales de la apertura y reforma de la década de los noventa, con un sector agrícola y manufacturero estancado y cifras de empleo estacionarias y con predominio de la inestabilidad, en 2002 las autoridades siguieron la lógica de profundizar lo que no había dado resultado. En este año se introdujo una segunda reforma laboral, más agresiva que la anterior en materia de pérdida de ingresos laborales y de precarización y deslaboralización del empleo, al tiempo que se profundizó todavía más en la senda de la apertura económica, con la negociación del TLC con Estados Unidos, Canadá y la Unión Europea durante dichos años.

La ley 789 de 2002 constituyó la segunda gran reforma laboral e introdujo, entre otras, cuatro grandes transformaciones en el mundo del trabajo. La primera de dichas transformaciones consistió en hacer taumaturgia con el ciclo solar, ampliando la jornada laboral diurna desde las seis de la tarde hasta las diez de la noche, con el objeto de disminuir el recargo nocturno del 35% sobre la hora de trabajo en cuatro horas, a lo que se sumó la reducción del recargo por trabajo dominical y festivo del 100% sobre el salario ordinario al 75%. El sentido de estas modificaciones, nuevamente, fue el de reducir costos laborales a los empresarios para “hacerlos más competitivos”, lo que supuestamente generaría más empleo formal. Para los trabajadores, por el contrario, esto significó una disminución

agregada de ingresos brutal y sin contraprestación alguna. En efecto, según cálculos de la UGPP para el Ministerio del Trabajo, entre 2002 y 2022 aproximadamente 1.61 millones de trabajadores dejaron de percibir, en conjunto, 33.34 billones pesos, de los cuales la inmensa mayoría (30.8 billones) por concepto de recargos nocturno, y 2.51 billones debido a la reducción de los recargos dominicales y festivos.

	Ingresos que dejaron de percibir (en billones de pesos 2022)			Trabajadores afectados (En millones)
	Jornada nocturna	Recargo dominical	Total ingresos	
Ley 789 de 2002 (ene/03 – jul/17)	24,71	1,98	26,69	1,63
Ley 1846 de 2017 (ago/17 – dic/22)	6,11	0,53	6,65	1,56
Total 2003 - 2022	30,83	2,51	33,34	1,61

Fuente: Mintrabajo con cálculos de la UGPP

La segunda gran transformación consistió en la deslaboralización del contrato de aprendizaje, con gravísimas afectaciones a los trabajadores jóvenes, precisamente los más vulnerables, punto este sobre el que se volverá más adelante.

La tercera transformación fue un abre bocas de lo que vendría en el periodo 2010-2012: la exención de aportes parafiscales para trabajadores adicionales contratados a partir de 2002. Y, finalmente, la cuarta transformación resultó en una nueva reducción de las indemnizaciones por despido unilateral sin justa causa.

Así pues, esta segunda gran reforma introdujo un nuevo y fuerte recorte en los ingresos de los trabajadores, esta vez por conceptos de recorte de recargos nocturnos/ festivos y por deslaboralización del contrato de aprendizaje. La pregunta, nuevamente, es: ¿generó esta política de precarización más y mejores empleos? Y la respuesta, como en *deja vu*, es que no, y esto por razones fuertemente económicas.

En primer lugar, se debe considerar el crecimiento del PIB sectorial. En este aspecto, y durante lo que podría denominarse como periodo de hegemonía uribista, que se extiende hasta 2012, se refuerzan tendencias ya vistas en los noventa y que tienen gran impacto en la dinámica laboral. Así, durante este periodo los sectores agrícola y manufacturero continúan con su estado de estancamiento estacionario, toda vez que el primer sector solo incrementa su PIB en magros 4 billones de pesos, mientras el segundo lo hace un poco mejor, creciendo su producto en 26 billones. Pero en ambos casos, el crecimiento no es nada comparado al de sectores intensivos en capital pero no en empleo, como es el caso del sector minero, que crece en 24 billones de pesos, o el de actividades financieras, que lo hace en 15 billones, o incluso de un sector que, como el de la construcción, genera empleo pero no formal, y que en todo caso no está atado a las presuntas bondades del comercio exterior que se usaron para promover las políticas de apertura económica: en este último caso el crecimiento fue de 25 billones de pesos. Y ni se diga de un sector

como el de comercio, que ya en los noventa había crecido de manera agresiva, y ahora lo hace en términos superlativos, 46 billones de pesos en 11 años, tratándose de un sector atado fuertemente a las importaciones y que, a la postre, es igualmente generador de empleos cortos, de alta rotación y fuerte informalidad. Nuevamente, la promesa de más empleos y más formales, derivados de la mayor competitividad estimulada por la apertura económica, se quedó en empleos precarios vinculados a las importaciones o sectores de bienes no transables.

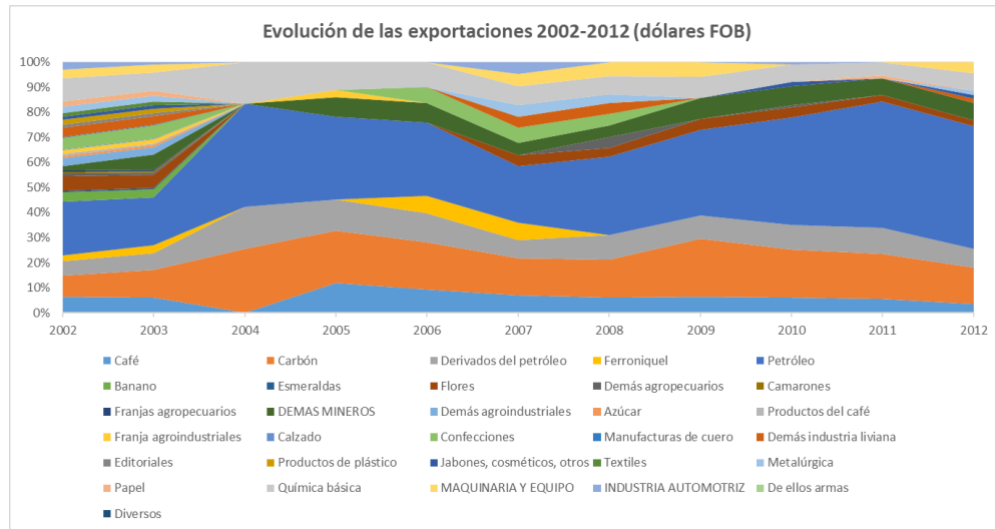
Evolución del PIB por rama de actividad económica, precios corrientes (DANE 2015)											
Concepto	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	37.580	38.360	38.376	37.909	38.717	40.239	39.915	39.822	39.943	40.706	41.725
Explotación de minas y canteras	22.548	24.347	25.362	27.431	28.060	28.435	31.102	34.659	38.427	43.975	46.335
Industrias manufactureras	67.328	70.867	74.562	77.252	82.886	89.321	89.640	86.355	87.981	92.897	93.668
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Distribución de agua; e vacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	16.380	16.843	17.901	18.685	19.679	20.511	20.619	21.113	21.935	22.606	23.093
Construcción	20.365	21.984	26.050	29.807	33.426	35.746	39.288	40.315	40.047	42.535	45.050
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida	73.435	76.522	80.881	85.427	91.926	99.344	102.346	102.185	107.647	115.063	119.453
Información y comunicaciones	9.803	10.473	10.985	12.729	14.629	16.760	17.119	15.669	18.256	20.153	20.415
Actividades financieras y de seguros	11.310	12.719	13.666	15.424	16.440	18.702	20.598	21.315	22.312	24.754	26.626
Actividades inmobiliarias	45.382	46.718	48.455	50.232	52.264	54.224	55.731	57.866	59.931	61.626	63.579
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	28.680	30.940	33.045	36.057	38.592	41.246	42.800	43.998	45.354	48.568	50.907
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales	74.522	72.547	70.922	71.181	74.469	77.513	79.166	81.580	85.361	90.264	95.282
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio	12.071	12.650	12.944	12.776	13.423	14.134	14.557	14.897	15.259	16.188	16.677
Valor agregado bruto	416.787	432.926	450.625	472.696	501.990	533.656	550.163	557.953	582.133	620.652	644.578

En segundo lugar, esta dinámica de crecimiento de los sectores intensivos en capital, importadores y de bienes no transables se corresponde a un fuerte cambio de la matriz productiva, propiciada precisamente por la apertura económica, que fue, al decir de economistas heterodoxos, una “apertura hacia adentro”, esto es: hacia el crecimiento agresivo de las importaciones, en desmedro de los sectores productivos y con generación de empleo formal.⁵

Tal dinámica de cambio de la matriz productiva y de apertura hacia adentro se manifiesta de manera especialmente fuerte en la evolución del sector exportador y en el cambio de su estructura. En efecto, al examinar la evolución de las exportaciones por sector económico para el periodo 2002-2012, se hace evidente un cambio pronunciado en la composición de los productos enviados al exterior, con una canasta más diversificada al inicio del periodo, pero que a partir de 2003, y de la mano del inicio de boom de los bienes minero energéticos, se escora pronunciadamente hacia el predominio de los bienes minero energéticos: especialmente del petróleo y sus derivados, pero también del carbón y en menor medida el ferroníquel, o incluso las esmeraldas. En todos los casos, se trata de actividades intensivas en capital y tecnología, pero no en empleo, y que, a la postre, financian con sus altos volúmenes la importación masiva de artículos de consumo, en perjuicio de la producción y el empleo nacionales. El economista José Antonio Ocampo, haciendo énfasis en este cambio dramático en la composición de las

⁵ Mauricio Cabrera Galvis (2013). *10 años de revaluación*. Bogotá, Oveja Negra

exportaciones hacia los sectores mineros, describió el proceso como un tránsito de la diversificación económica a la “economía mineralizada”.



Fuente: DANE

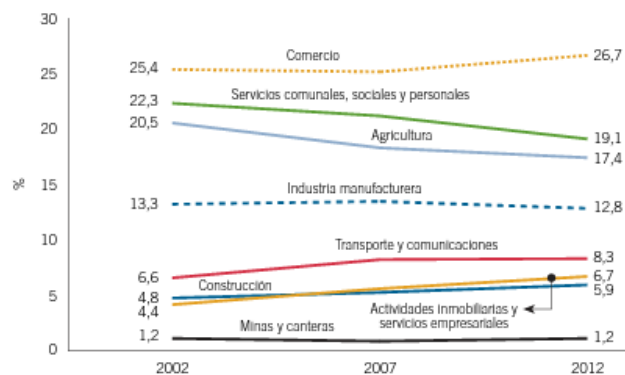
Por el lado del empleo, la situación se mantuvo en una especie de “estancamiento secular”, toda vez que la tasa de ocupación se mantuvo por encima de los dos dígitos durante todo el periodo. Más aún, la tasa global de participación siguió su tendencia creciente, y aunque en los años 2007 y 2008 tuvo su mínimo del periodo, de 64%, el resto del tiempo siempre se mantuvo en o por encima del 65%, cerrando el periodo incluso con una superlativa TGP de 69%, lo que consolida la tendencia ya establecida en la década anterior. El muy fuerte crecimiento de la TGP es un indicador laboral especialmente relevante a la hora de examinar este periodo, toda vez que, como se dijo para la década anterior, el incremento del rubro expresa que un mayor número de miembros de los hogares tuvieron que ingresar al mercado laboral para complementar los ingresos disminuidos y cada vez más inestables de los y las jefes de hogar: además de las mujeres, muchos jóvenes tuvieron que abandonar sus estudios, o combinarlos con actividades productivas, generando en ellos menor calidad en sus procesos de formación, y mayor presión sobre el mercado laboral, incapaz de absorber la oferta creciente de empleo. En la base de todo esto se encuentra, como se dijo la precarización creciente de los ingresos consolidada por la ley 789 de 2002.

Indicadores del mercado laboral 2002-2012 (DANE 2018)												
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
TGP	68	68	68	67	66	65	64	64	67	68	68	69
TO	58	57	59	58	58	57	56	57	58	60	61	61

TD	15	16	14	14	12	12	11	11	12	12	11	11
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Visto desde el ángulo del empleo por rama de actividad económica, lo que se observa es que, como reflejo de la dinámica económica aperturista ya reseñada, el empleo agrícola y manufacturero decrece (-3.1 y -0.5 puntos porcentuales, respectivamente), mientras que sí aumenta en sectores atados a las importaciones, como el de comercio (+1.3 puntos) o no relacionados con el comercio externo, como el de la construcción (+2.3 puntos). Dicho de otra manera: la dinámica sectorial del empleo, o fue afectada negativamente por la apertura económica, o mejoró en sectores que no dependen de la misma, pero en todo caso no cumplió las expectativas promovidas y creció jalonada por el aumento de la informalidad, no por su caída.

|| Gráfico 1. Distribución de los ocupados por sector económico

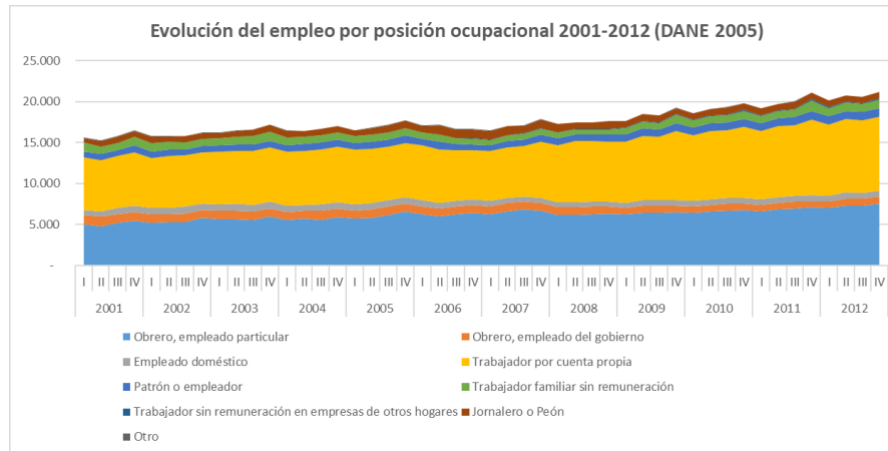


Fuente: Acrip/Fedesarrollo⁶

La evolución del empleo por posición ocupacional, indiciaria de informalidad laboral, es todavía más esclarecedora: el número de obreros/empleados particulares, más susceptibles a la formalidad, creció en 2.3 millones entre el primer trimestre de 2002 y el último de 2012, mientras que el de trabajadores por cuenta propia, los clásicos rebuscadores que perciben sus ingresos de la llamada economía popular, lo hizo en tres millones en el mismo periodo. Esto, junto a las cifras de empleo de otros segmentos, tales como los trabajadores familiares sin remuneración, jornaleros y empleadas domésticas, dan cuenta de un gigantesco predominio de la informalidad laboral, que no disminuyó, sino que se acrecentó, durante el periodo de despliegue de la ley 789 de 2002. De hecho, el crecimiento del volumen de trabajadores cuentapropistas es correlativo a la persistencia de la tasa global de participación que, como se señaló, fue la respuesta de la oferta laboral a la precarización

⁶ Acrip/Fedesarrollo (2013). *Informe mensual del mercado laboral*. Recuperado de: <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3382>

creciente del empleo promovida por dicha ley y otras figuras de contratación por vía de tercerización laboral.



El cambio de matriz productiva generado por la “apertura hacia afuera”, hacia el predominio de las exportaciones, con el consiguiente estancamiento de los sectores agrícola y especialmente industrial, y que se expresa laboralmente en el predominio y crecimiento del “empleo por cuenta propia”, es lo que genera un fenómeno al que se le conoce como la “inelasticidad producto-empleo”, esto es, el desacoplamiento del crecimiento económico respecto a la generación de empleo en general, y de empleo formal en particular. La tristemente famosa expresión “la economía va bien, pero el país va mal”, funge como expresión cristalina del hecho de que el crecimiento económico del país, enlazado a sectores primarios intensivos en capital, no generan empleo masivo y formal.

Al decir de un economista inconforme:

La Demanda Interna (Consumo de los Hogares y del Gobierno, más el gasto en Inversión pública y privada) aumentó 65% en el periodo (2002-2013), pero el PIB que es la producción total de la economía aumentó menos (el 51%) por el fenómeno mencionado de desvío de una parte de las compras hacia las importaciones.

Así, la revaluación no solo tuvo el efecto de reducir la tasa de crecimiento, sino que contribuyó al modelo de crecimiento sin empleo (*jobless growth*), pues el número total de ocupados en el país creció sólo el 22% (...)

En los sectores más afectados por la revaluación como el industrial y el agrícola es más evidente el impacto. En ambos la producción creció mucho menos que el PIB -33% y 15% respectivamente-, y el empleo generado todavía menos, inclusive en la industria se ha consolidado un modelo de crecimiento con pérdida de empleos

(*joblost growth*), pues se logró un mayor nivel de producción con menos personas ocupadas.⁷

Los resultados laborales del periodo se concluyen como más inestabilidad, más informalidad, más precariedad y una tasa de desempleo persistentemente alta.

3.3.1 Las apuestas del gobierno del cambio y sus primeros resultados

La presentación por parte del gobierno de un proyecto de reforma laboral que reverse parte de las medidas de “flexibilización” desplegadas normativa e institucionalmente durante las últimas tres décadas ha encontrado una gran resistencia. El punto de partida de estos sectores de oposición a la reforma laboral del gobierno es unívoco: el mundo del trabajo es definido como un “mercado”, en el que el trabajo es una mercancía como cualquier otra, mercancía que será demandada tanto más cuanto más barata sea. De ahí que, para que los empresarios decidan “comprar” más la mercancía trabajo, y así generar más empleo, se requiere reducir los costos laborales, tanto directos (salarios, jornada laboral), como complementarios (prestaciones sociales y parafiscales).

Esta concepción neoclásica y ortodoxa del trabajo como mercancía se ve complementada con una visión más general de la economía, según la cual el crecimiento óptimo y generador de empleo total y formal guarda relación directa con la liberalización de la economía. De ahí que las medidas de reforma laboral de las últimas décadas hayan acompañado y hayan encontrado su sustento en una visión y un paquete de políticas económicas de carácter aperturista que, según han afirmado sus defensores durante tanto tiempo, era la vía para el crecimiento de la productividad, de las exportaciones y del empleo.

Empero, lo que se ha visto a lo largo de las últimas décadas es que, contrario a lo prometido por los apologistas del modelo económico vigente, las medidas de liberalización económica y de flexibilización laboral, lejos de cumplir lo prometido, han generado graves problemas económicos y en materia de empleos de calidad. Por el lado económico, el modelo de “apertura” no fue tal: los tratados de libre comercio, de inversión y las reducciones de aranceles, lejos de incentivar el crecimiento de las exportaciones, la productividad y los ingresos de los sectores agrícola e industrial, fomentaron el crecimiento desaforado de las importaciones, reflejado tanto en el déficit crónico de la balanza comercial como en el crecimiento superlativo del sector comercio. Esto, al tiempo que el cambio de la matriz productiva se expresó en una “mineralización” de la economía, con un crecimiento desproporcionado del sector minero-energético, que fue a la postre el sector que promovió la compra de bienes importados que configuró nuestro peculiar modelo de

⁷ Mauricio Cabrera Galvis. *Op. Cit.*

“apertura hacia adentro”. Los sectores que sí crecieron fueron, por otro lado, sectores no atados al comercio exterior, aunque sí que han sido importantes en la creación de empleos, pero no formales: especialmente las ramas de construcción y de actividades inmobiliarias.

Por el lado del empleo, la pérdida de relevancia del sector manufacturero y las medidas crecientes de precarización laboral supusieron la primacía de los empleos de corto plazo, inestables y con alta rotación. El empleo formal disminuyó durante mucho tiempo, y en su lugar fue sustituido por el empleo informal, de cuenta propia, especialmente en el segmento de los trabajadores no calificados, los cuales, en el mejor de los casos, dependen para formalizarse de las coyunturas del sector económico de la construcción, así como de segmentos del comercio.

Está claro que, durante las últimas décadas, el mercado laboral colombiano se ha segmentado entre un sector de empleo formal, relativamente estable, con cotizaciones a seguridad social y prestaciones sociales, y un sector informal creciente, que abarca a más de la mitad de la población, caracterizado como cuentapropista y sin derechos laborales. Se suele atribuir la explicación de esta segmentación laboral a los “altos costos” de la formalidad: especialmente a los costos laborales de la formalización, pero también a los trámites y requisitos para establecer y registrar las empresas.

Pero esta mirada neoclásica a la segmentación del mercado laboral es solo uno de los paradigmas a través del cual observar y analizar la problemática del empleo en el país. Existe otra visión, de tipo estructuralista, según la cual la informalidad laboral se encuentra íntimamente relacionada con el nivel de desarrollo económico y productivo de un país, desarrollo que depende de factores económicos más amplios que la determinación de costos salariales. Según esta visión, la segmentación laboral es resultado y expresión de la segmentación productiva de un país entre un sector formal, intensivo en tecnología, con mano de obra calificada y economías de escala, y un sector informal, de pequeña producción, con abundancia del trabajo no calificado y de baja productividad.⁸

De acuerdo con esta segunda visión de la segmentación laboral, de tipo estructuralista, para reducir la brecha entre los sectores formal e informal de la economía es preciso potenciar el desarrollo económico y productivo del país, y tal impulso requiere de políticas que trascienden la esfera de los costos salariales. Entre las políticas que potencian la producción y la competitividad del tejido empresarial colombiano se encuentran:

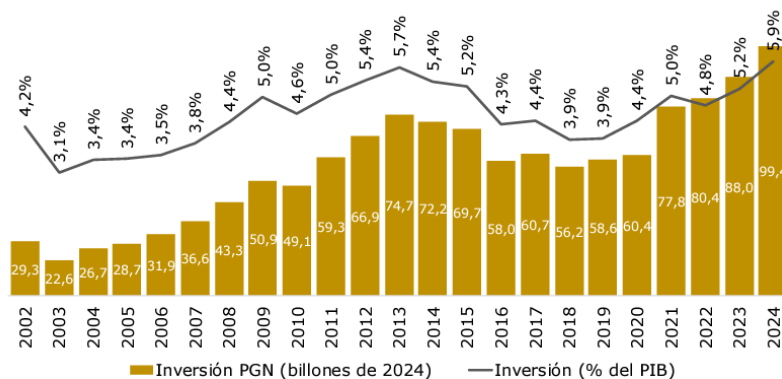
⁸ Mora, John James (2018). *¿Es posible explicar la informalidad laboral en Colombia?* En: Economía política, regulación e informalidad. Bogotá, Academia Colombiana de Ciencias Económicas. Pp. 305-336

- Una tasa de interés baja, que estimule el consumo interno, la compra de vivienda y la deuda con fines de producción (inversión).
- Desarrollo de infraestructura vial, con vocación exportadora.
- Conectividad a la red, que fomente las exportaciones de servicios basados en la nube (BPO-KPO-ITO)
- Masificación de la educación terciaria.
- Gasto público estratégico, orientado a la formación profesional y terciaria de la población, a la conectividad y al desarrollo de las infraestructuras.

Algunas de estas condiciones de potenciación del desarrollo productivo empresarial pasan por actores ajenos al gobierno nacional, tales como la tasa de interés. Otras, por el contrario, están directamente ligadas a la actuación pública, vía presupuesto nacional. En este segundo orden, y en consonancia con una visión económica heterodoxa, este gobierno del cambio tiene una voluntad férrea de elevar la capacidad económica del país a través del incremento de la inversión pública. Para ello, el presupuesto de inversión de 2024 será el más grande que haya tenido el país en su historia, tanto en volumen como en porcentaje del PIB: 99.4 billones, que representan un 5.9% del PIB, y un incremento del 19.4% respecto a 2023, que había sido un año con un incremento igualmente significativo.

Histórico de la Inversión Presupuestal PGN

La inversión, como porcentaje del PIB, se proyecta en 5,9%.

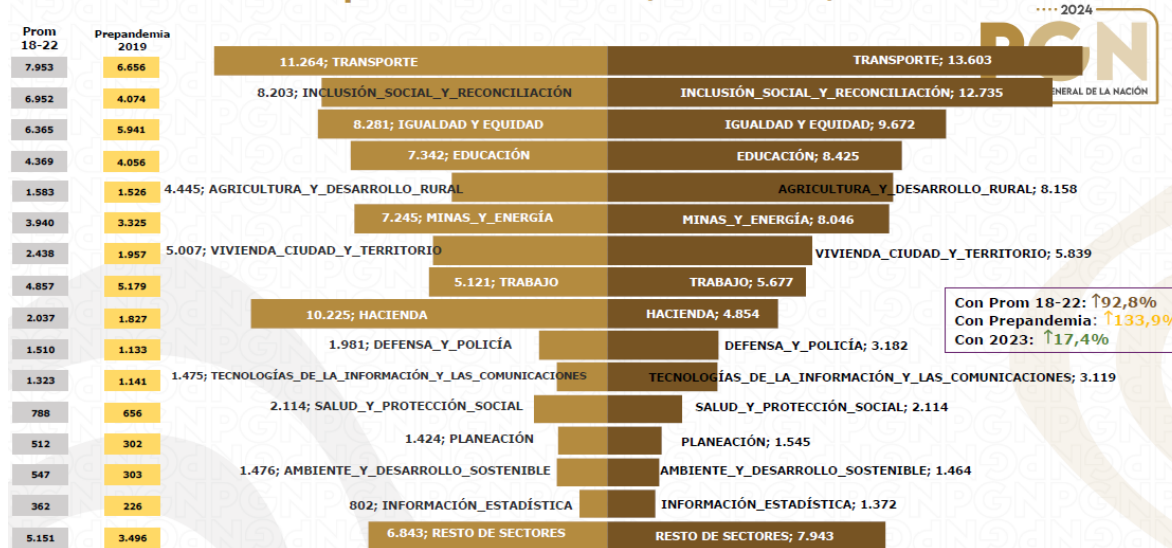


Fuente: Minhacienda

Entre los sectores de mayor incremento en el presupuesto de inversión para 2024, destacan precisamente aquellos relacionados con los factores de potenciación del desarrollo productivo del país. Así, el presupuesto de transporte será de 13.6 billones, superior en más de 5.5 billones al promedio del gobierno anterior; el presupuesto de agricultura llega a 8.1 billones, superior en 6.5 billones al promedio del anterior gobierno; el presupuesto de inversión en educación casi duplica al del gobierno anterior (8.4 billones frente a 4.3 billones de promedio en 2018-2022), mientras que el presupuesto de tic más que duplica al del gobierno pasado (3.1

billones frente a 1.3 billones). Todo ello sin contar los montos destinados a inclusión social y reconciliación y a igualdad y equidad, que son asimismo históricos.

Presupuesto Inversión (Sectorial \$ mm)



Fuente: Minhacienda

Siguiendo con los efectos de la Reforma Laboral propuesta por el Gobierno Nacional es importante resaltar que la ganancia en términos salariales de ingresos para los trabajadores se traduce en un estímulo a la demanda agregada de la economía a través del consumo. Esta recomposición de la distribución funcional del ingreso ayuda a reducir los niveles de desigualdad y a dinamizar la economía a partir de las ganancias en términos de estabilidad laboral, que permiten la toma de decisiones con mayor certidumbre por parte de los hogares, esencialmente, toma de decisiones en cuanto a la adquisición de bienes, servicios y vivienda; la cual, cómo se ha visto, aporta mayor dinamismo al desarrollo económico nacional.

Finalmente, la disminución de los costos laborales no ha tenido mayor repercusión sobre la determinación de la tasa de desempleo. Cómo se ha visto, no existe evidencia que soporte la idea de que una disminución de los costos laborales (vía flexibilización) reduzca la tasa de desempleo del país. Por lo que es necesario considerar a los niveles de ingreso y demanda agregada cómo los determinantes del nivel de empleo, siguiendo el principio de Demanda Efectiva del economista John Maynard Keynes, dónde es el resultado del mercado de bienes y servicios el que define el resultado del mundo laboral; por lo que la demanda se vuelve el motor fundamental de los resultados económicos. De manera que un incremento en ésta ayuda a consolidar una economía con mayor empleo y crecimiento económico.

3.4. Políticas del Gobierno Nacional para la generación de empleo.

El Gobierno Nacional tiene como uno de sus principales objetivos la generación de empleo. Contar con la posibilidad de tener un empleo estable y bien remunerado resulta fundamental para que los trabajadores y trabajadoras puedan llevar adelante proyectos de vida satisfactorios y tener condiciones económicas dignas.

El vigente Plan Nacional de Desarrollo aprobado el pasado 5 de mayo en el Congreso de la República, contiene un repertorio variado de políticas de generación de empleo. Algunas de ellas pretenden ampliar la política existente de trabajo decente con un enfoque diferencial que, por ejemplo, fomente la inclusión laboral de personas con discapacidad: los artículos 76 y 77 fomentan y promueven la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

En el artículo 73 se expone que el Ministerio de Trabajo liderará la construcción y adopción de la Política Pública de Trabajo Decente, la cual tendrá como uno de sus pilares, la promoción de empleos e ingresos dignos.

En la misma vía, se contará con un enfoque rural que contribuya a la implementación del Acuerdos de Paz y contribuya a cerrar las brechas de género.

El artículo 79 promueve el incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales. El artículo 144 el cual tiene como objeto fortalecer el sector de Tecnologías de la información y las comunicaciones busca generar nuevos empleos e ingreso en las regiones.

Como lo manifestó la ministra de Trabajo, Gloria Inés Ramírez, en la audiencia pública sobre Reforma Laboral desarrollada el 8 de mayo de 2023 en el salón elíptico del Congreso de la República, las apuestas del Gobierno serán “la reindustrialización y poner al campo como motor de desarrollo, acompañado de la asociatividad, la economía solidaria, popular y comunitaria, que estará anclada con el ejercicio de los microcréditos para que acabe con los gota a gota, que asfixia a tantos microempresarios y a la informalidad”⁹.

Otra estrategia que se orienta a este propósito es la continuación del programa de generación de empleos el cual busca ofrecer incentivos económicos para la generación de puestos de trabajo. La población objetivo son los jóvenes de 18 a 28 años, las mujeres mayores de 28 años que coticen hasta 3 SMMLV y los hombres mayores de 28 años que coticen hasta 3 SMMLV. Esta iniciativa busca dar continuidad al programa que ha impactado a 25.480 empleadores al otorgarles

⁹ Tomado de: <https://www.wradio.com.co/2023/05/09/no-es-solo-ser-garantia-de-un-sector-mintrabajo-sobre-sindicatos-y-reforma-laboral/>

subsidios. Según cifras del Ministerio del Trabajo y de la Unidad de Gestión Pensional y de Parafiscales, se han creado 760.743 nuevos empleos y se han beneficiado 22.786 empresas de las cuales 11.562 son microempresas. La actividad económica que más se ha beneficiado es la de comercio con 5.125 beneficiarios seguida por las industrias manufactureras con 3.451 beneficiarios.

Las medidas descritas se complementan con las siguientes políticas con un enfoque de exenciones tributarias:

1. **Primer empleo:** las personas contribuyentes que estén obligadas a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir un porcentaje de los pagos que realicen por concepto de salario, en relación con los empleados que sean menores de veintiocho (28) años, siempre y cuando se trate del primer empleo de la persona.
2. **Vinculación de mujeres víctimas de violencia comprobada:** los contribuyentes que deban presentar declaración de renta podrán deducir un porcentaje del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año gravable, al emplear mujeres víctimas de violencia comprobada.
3. **Vinculación de personas con discapacidad:** deducción en la declaración de renta al vincular trabajadores con discapacidad mayor al 25%
4. **Vinculación de adultos mayores:** reconoce algunos beneficios a empleadores contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y, que contraten a personas que no sean beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la ley.

Pero el alcance de las apuestas del nuevo gobierno va más allá, porque tanto en el Plan Nacional de desarrollo 2022-2026, como en la reforma tributaria de 2022 y en otras políticas del gobierno nacional se han implementado políticas específicas para potenciar a las Micro, Pequeñas y medianas empresas, así:

En materia tributaria:

En la reforma tributaria se implementó una medida que beneficia a todos los micro y una parte de los pequeños negocios: el Régimen Simple de Tributación, que unifica para éstos el impuesto a la renta, el impuesto nacional al consumo y el impuesto de industria y comercio, tuvo una reducción general en sus tarifas de tributación.

Así mismo, para ampliar el acogimiento a dicho régimen, el Plan Nacional de Desarrollo dispuso que el Ministerio de Hacienda y la DIAN crearán un mecanismo vinculante para que los entes territoriales informen las tarifas al Régimen Simple de Tributación, e implementarán incentivos para masificar su uso en los municipios.

- **Incentivos a la nómina:**

El artículo 79° de la ley del Plan Nacional de Desarrollo establece la continuidad del incentivo encaminado a la promoción, generación y protección del empleo formal definido en el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021, el cual dispone financiar costos laborales, como los pagos de seguridad social y parafiscales, a los empleadores que generen nuevos empleos para jóvenes entre 18 y 28 años de edad, y trabajadores que devenguen hasta 3 SMMLV. El incentivo se ampliará a los empleadores que vinculen a trabajadores con discapacidad, y podrá extenderse hasta agosto de 2026. Este artículo ha sido reglamentado por el decreto 1736 del 20 de octubre del presente año.

- **Compras públicas:**

El artículo 99° de la ley del Plan Nacional de Desarrollo dispone el fortalecimiento del sistema electrónico para la contratación pública y la renovación del Registro Único de Proponentes, lo que facilita la participación de las mipymes en las compras públicas.

El artículo 101° de la ley del Plan Nacional de Desarrollo crea las “Asociaciones de Iniciativa Público Popular”, las cuales serán un instrumento contractual de vinculación entre entidades públicas y los diferentes instrumentos asociativos de origen comunitario, como las unidades de la economía popular, para el desarrollo de proyectos de infraestructura vial, educativa, medio ambiente, agrícola, pesca y pecuaria y de servicios públicos.

- **Asistencia técnica:**

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo lanzó el programa “Fábricas de Productividad y Sostenibilidad”, que tiene el objetivo de ayudar a las empresas a producir más y mejor. Es un modelo desarrollado bajo la metodología de extensionismo tecnológico (Manufacturing Extension Partnership), que brinda hasta 60 horas de asistencia técnica especializada a empresas para implementar estrategias a la medida de las compañías en nueve líneas de servicio (gestión comercial, productividad operacional, productividad laboral, eficiencia energética, gestión de calidad, sofisticación, transformación digital, gestión logística y sostenibilidad ambiental), y mejorar su productividad de la mano de expertos.

La metodología Centros de Reindustrialización ZASCA, originada en la alcaldía de Gustavo Petro en Bogotá, será potenciada por el Ministerio de Comercio e iNNpulsa Colombia. Dichos centros son espacios físicos especializados y dotados para el fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, para el incremento de su productividad y competitividad en sectores de manufactura, confección, cuero, marroquinería y agroindustria. Éstos se enfocan en: brindar servicios especializados in situ, facilitar el acceso a nuevas tecnologías, uso de maquinaria, fortalecimiento en capacitaciones técnicas y empresariales, así como en una oferta integral para contribuir con el incremento de la productividad y la innovación en unidades productivas y pequeñas empresas populares que se encuentran aglomeradas en distintos territorios del país. En marzo se implementó el primero en Ciudad Bolívar, Bogotá, el cual atiende a 80 unidades productivas. El próximo se concretará en La

Guajira, para fortalecer las capacidades productivas de 120 unidades de la región. Para 2023, se espera que entren en funcionamiento más de 50 nuevos Zasca y, durante el cuatrienio, 120 centros a lo largo de los 32 departamentos de Colombia. El Ministerio de Comercio y Colombia Productiva lanzaron *la nueva estrategia “Calidad para la Reindustrialización”*, que ayudará a 1.600 micro, pequeñas y medianas empresas del país a formarse e implementar los estándares de calidad exigidos por los mercados nacionales e internacionales. La estrategia busca cerrar las brechas de calidad que limitan el crecimiento del tejido empresarial pues, de acuerdo con cifras del DANE, sólo 3,1% de las industrias tiene certificaciones de calidad para sus productos, y las certificaciones de los procesos han sido adquiridas por apenas el 6,3% de las empresas. El programa tendrá una inversión inicial de \$4 mil millones.

En febrero del 2023 el Ministerio de Comercio, a través de Colombia Productiva, con recursos de la Unión Europea, abrió la convocatoria del proyecto “*Productividad Verde*”, por la acción climática y la bioeconomía, con el que se brindará formación y asistencia técnica especializada a 120 empresas para que implementen acciones de mitigación y adaptación al cambio climático, y proyectos de bioeconomía.

- **Democratización del crédito:**

Según la encuesta de Micronegocios (EMICRON) del DANE, al cierre del 2022, de los 5,3 millones de micronegocios en el país, apenas el 30% cuenta con financiación formal. Además, uno de cada cuatro micronegocios que solicitó un crédito lo hizo a través del “gota a gota”. Este número ha venido creciendo desde la pandemia. En lo referente a estrategias para la inclusión crediticia, el gobierno ha dispuesto:

El artículo 88° la ley del Plan Nacional de Desarrollo establece la implementación de *“Instrumentos para la inclusión financiera y crediticia de la economía popular, la promoción de las finanzas verdes, la innovación y el emprendimiento”*, especialmente pequeños productores del sector agropecuario y los micronegocios. El artículo abarca el desarrollo, a través de las entidades del Grupo Bicentenario, de garantías de portafolio a deudores, líneas de fondeo global con comisiones y tasas compensadas, incentivos al buen pago, estrategias de finanzas mixtas con el objetivo de movilizar recursos adicionales, la realización de programas de acompañamiento o asistencia técnica, y perfilamiento crediticio de la Economía Popular y de las Pyme, y la innovación en productos financieros adaptados a sus necesidades incluyendo el crédito de bajo monto.

En marzo de 2023 los Ministerios de Hacienda, Agricultura y Comercio crearon el programa *“CREO, un crédito para conocernos”* que apunta a atender las necesidades de financiamiento de las unidades productivas de baja escala, tradicionalmente desatendidas, a lo largo del país y en todos los sectores de la economía, y a reemplazar las onerosas fuentes informales que prevalecen.

La piedra angular de la estrategia es la banca pública que hace parte del Grupo Bicentenario: Bancoldex (Banco de Desarrollo Empresarial de Colombia), Finagro (Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario), Fondo Agropecuario de Garantías y Fondo Nacional de Garantías. Se proyecta la activación de un paquete

de servicios financieros y no financieros para apalancar créditos productivos populares a través de la red de proveedores de servicios financieros. El Banco Agrario de Colombia liderará la colocación de dicha financiación.

A lo largo de este primer año se llevará a cabo la implementación progresiva de incentivos en 100 mil operaciones crediticias, y se han asignado incentivos específicos para 34 mil operaciones adicionales en el sector agropecuario. Finagro cuenta hasta con \$7 billones para movilizar en las diferentes líneas de crédito para el 2023, entre estas se incluyen los esquemas asociativos y de integración.

El Plan Nacional de Desarrollo dispone la realización de acciones que impulsen la disponibilidad de información para la caracterización y perfilamiento crediticio de la Economía Popular y de las Pyme, y la innovación en productos financieros adaptados a sus necesidades incluyendo el crédito de bajo monto. por ejemplo, en su artículo 90°, determina la creación de un “Sistema de información estadístico para la economía popular”, administrado por el DANE, para la micro focalización de políticas públicas de las unidades involucradas en la Economía popular.

Apoyo del gobierno ante eventualidades negativas: Con el propósito de apoyar a las empresas afectadas por el cierre de la vía Panamericana en la recuperación su actividad productiva, los Ministerios de Hacienda y Comercio, y Bancóldex, crearon una línea especial de crédito con un cupo de \$100 mil millones para las mipymes de los departamentos de Cauca y Nariño, destinada a financiar capital de trabajo, sustitución de pasivos y modernización.

- **Política de reindustrialización:**

El Ministerio de Comercio recientemente presentó los enfoques de la Política de Reindustrialización, la cual tiene como objetivos: i) cerrar brechas de productividad, ii) fortalecer los encadenamientos productivos y la inversión; iii) diversificar y sofisticar la oferta interna y exportable, y iv) profundizar la integración con América Latina y el Caribe, para transitar de una economía extractivista a una economía del conocimiento, productiva y sostenible.

Uno de los instrumentos para la implementación de la política es *Capital y financiamiento*, en el que se incluye un programa de inclusión financiera para la economía popular que otorgará nanocrédito sin necesidad de presentar garantías tradicionales, y el fortalecimiento de los instrumentos financieros para apoyar la internacionalización del país, con créditos y garantías a la exportación. Además, se hará uso de compras públicas para la reindustrialización, con un esfuerzo especial para involucrar a las micro, pequeñas empresas y a la economía popular.

En lo que respecta a las pymes y la economía popular, la política brindará herramientas de desempeño y eficiencia de acceso al conocimiento y al crédito, con

líneas especiales de micro y nanocrédito y créditos con una fracción de intereses condonables contra resultados y logros. También se promoverá la transferencia de tecnología para impulsar la productividad y la capacidad de generación de ingresos para las mipymes del país.

En particular, la Política de Reindustrialización implementará un sistema profundo de financiación microempresarial que integre las microfinanzas, la banca de oportunidades de Bancoldex, los corresponsales bancarios, la educación financiera y la denominada Fintech, con el propósito de hacer sólido el trípode entre el micronegocio mejor gestionado, la tecnología y la innovación financiera. Uno de los objetivos centrales será permitir el acceso a quienes hasta ahora no han podido acceder a un crédito tradicional.

Resultado de las políticas reseñadas, los indicadores laborales continúan mejorando, como muestra mes a mes los datos publicados por el DANE. Así, a septiembre del presente año los indicadores globales de empleo muestran cifras que no se veían desde la prepandemia, e incluso con anterioridad al gobierno anterior. La tasa de ocupación, de 58.3%, no se veía desde septiembre de 2018, mientras que la tasa de desempleo, de 9.3%, es la más baja de los últimos 8 años.



Fuente: DANE

Entre las ramas de actividad económica responsables del aumento del empleo, destacan las asociadas a la actividad gubernamental y el gasto público social (administración pública, educación y salud) pero, al mismo tiempo, se detuvo la sangría de empleos formales en el sector manufacturero, que de hecho creció en su volumen de empleo en 41 mil nuevos puestos de trabajo. Igualmente se incrementó significativamente el empleo en sectores relacionados con la logística, las actividades culturales y el sector de comunicaciones.

Población ocupada según sexo y rama de actividad económica
Septiembre (2022-2023)



Rama de actividad	Total Nacional									
	Hombres					Mujeres				
	Septiembre 2022	Septiembre 2023	Distribución (%)	Variación absoluta	Contribución en p.p.	Septiembre 2022	Septiembre 2023	Distribución (%)	Variación absoluta	Contribución en p.p.
Población ocupada	13.091	13.464	100,0	+373		9.298	9.642	100,0	+344	
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	970	1.063	7,9	+93	0,7	1.648	1.792	18,6	+144	1,5
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	631	652	4,8	+21	0,2	1.200	1.335	13,8	+135	1,5
Comercio y reparación de vehículos	2.204	2.148	16,0	-56	-0,4	1.826	1.903	19,7	+76	0,8
Información y comunicaciones	250	307	2,3	+57	0,4	115	172	1,8	+56	0,6
Actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos	785	741	5,5	-44	-0,3	955	1.007	10,4	+51	0,6
Transporte y almacenamiento	1.496	1.705	12,7	+209*	1,6	174	196	2,0	+23	0,2
Construcción	1.368	1.403	10,4	+35	0,3	120	123	1,3	+3	0,0
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2.715	2.620	19,5	-95	-0,7	534	532	5,5	-3	0,0
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos ^A	453	488	3,6	+35	0,3	156	149	1,5	-6	-0,1
Actividades inmobiliarias	138	190	1,4	+51	0,4	102	93	1,0	-9	-0,1
Alojamiento y servicios de comida	533	528	3,9	-5	0,0	1.116	1.093	11,3	-24	-0,3
Industrias manufactureras	1.356	1.425	10,6	+69	0,5	1.070	1.042	10,8	-28	-0,3
Actividades financieras y de seguros	188	193	1,4	+6	0,0	276	206	2,1	-70	-0,8

Fuente: DANE

Lo anterior, pese a que la tasa de interés, que no la maneja el gobierno, sino el Banco de la República, se mantiene en una magnitud extremadamente elevada de 13.25 puntos, lo que ha afectado de manera sensible sectores como el de la construcción y compra de vehículos, además del flujo de créditos de inversión en maquinaria. Y todavía más: pese a que, según la visión económica que acompañó y justificó las contrarreformas laborales de las últimas tres décadas, la mejor forma de crear empleo es reduciendo costos laborales, el histórico aumento del salario mínimo para este año, de 16%, no significó una reducción del empleo total ni del empleo forma, sino al contrario: en el último año se han creado 948 mil puestos de trabajo, de los cuales 844 mil han sido formales, lo que ha contribuido a reducir la informalidad en 1.9 puntos porcentuales. Y todo esto teniendo en cuenta, al mismo tiempo, que la reducción de la inflación en lo que va del año ha significado un incremento del salario mínimo real de la población trabajadora: ¡Cifras todas contrarias a lo supuesto por la sabiduría convencional neoclásica!

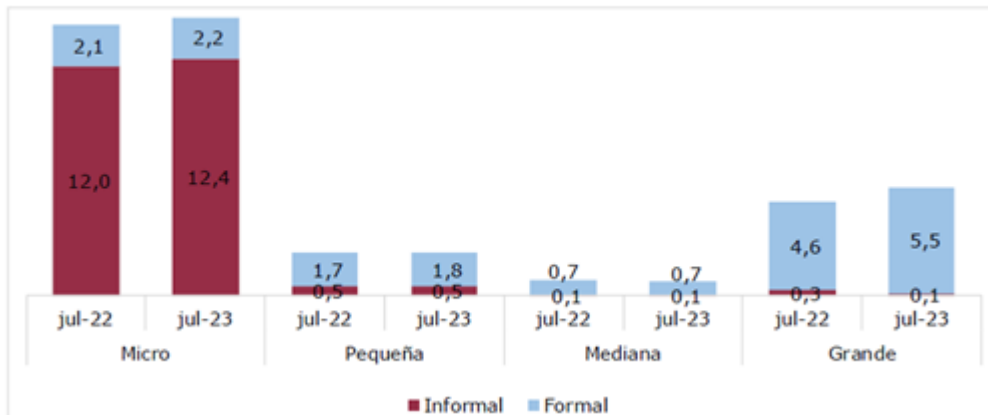
Miles de personas	Total nacional		
	Jul – Sep 2022	Jul – Sep 2023	Variación absoluta
Población ocupada	22.201	23.150	+948
Informal	12.891	12.996	+104
Formal	9.310	10.154	+844

Fuente: DANE

Por último, es de resaltar que el incremento de la formalidad laboral se ha llevado a cabo en empresas de todos los tamaños: las micro y pequeñas empresas

aumentaron el número de sus trabajadores formales en 100 mil, mientras que las grandes empresas lo hicieron en 900 mil.

Gráfica 11. Ocupados formales e informales por tamaño de empresa* (Millones de personas) julio 2022 vs julio 2023



Fuente: Mincit. Informe de tejido empresarial septiembre 2023

Así pues, es posible observar que en el presente gobierno existe una comprensión de fondo de la dinámica económica claramente diferenciada de la visión que ha dominado las políticas y reformas económicas y laborales de los gobiernos anteriores. Aunque el gobierno del cambio mantiene la importancia del sector externo en la economía, su apuesta no pasa por fomentar el incremento de las importaciones, sino por potenciar los sectores productivos intensivos en mano de obra a través de políticas de aumento de la inversión pública, con énfasis en sectores que promuevan la productividad sin menoscabo de los derechos laborales.

Al contrario, y en clara oposición a la sabiduría convencional reinante hasta la fecha, el gobierno apostó a incrementar sustancialmente el salario mínimo para 2023 (y lo mismo se proyecta para 2024), sin que por ello se hayan desatado las diez plagas bíblicas con que amenazaron los detractores de la reforma laboral. Más bien han crecido tanto el empleo total como el empleo formal, y ello pese a que el Banco de la República ha mantenido una política monetaria sumamente lesiva al crecimiento económico y la generación de empleo, pues las altas tasas de interés desincentivan tanto el consumo de bienes de larga duración (vehículos y vivienda) como la inversión productiva, y con ello algunos de los generadores de empleo más importantes del país.

3.5. Contratación laboral.

Finalidad: Consagrar el principio general de la vinculación que es el del contrato a término indefinido y, la excepción, el contrato a término fijo u obra o labor.

Fundamento:

- Art. 53 Constitución Política.
- Compromiso 1.3. Plan de Acción Laboral Colombia-Canadá (2018).
- Art. 7 Protocolo de San Salvador.
- Sentencia del Campo vs. Perú. Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Convenio 158 de la OIT Sobre la terminación de la relación de trabajo
- Principio Estabilidad en el Empleo art 53 de la Constitución Política

3.5.1. Análisis económico de la Reforma Laboral y efecto

Según un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) del 2020 denominado “Fixed or open-ended? Labor contract and productivity in the Colombian manufacturing sector” encontró que los contratos de trabajo pueden afectar la producción de un país. Parten de la premisa en la cual los contratos de trabajo pueden impactar en el desempeño del empleado, dado que, si un empleado no tiene intenciones de permanecer en la compañía a largo plazo, es probable que su falta de compromiso reduzca la productividad de la empresa, lo que, a su vez, puede reflejarse de manera negativa en la productividad y en el PIB de un país. A su vez, se evidencia que los contratos temporales afectan la productividad al “limitar los incentivos para la capacitación laboral”.

Otros hallazgos han identificado que (para el sector manufacturero de Colombia), la contribución de los trabajadores temporales al valor agregado de una planta es de solo el 88% en comparación con los trabajadores permanentes. Este comportamiento se evidencia no solamente en sectores manufactureros sino también para compañías exportadoras y no exportadoras y empresas medianas y grandes. También se encuentra que los contratos afectan la productividad más que las habilidades laborales. Esto implica que los trabajadores temporales, sean más o menos calificados, suelen exhibir menores niveles de productividad que aquellos con un contrato permanente. Además, se calcula que los trabajadores temporales ganan mucho menos que los que tienen contratos permanentes (a término indefinido): en promedio US\$181 (COL\$ 529.523) menos por mes en plantas pequeñas y US\$245,50 (COL\$ 718.009) menos en plantas medianas/grandes.

El estudio en mención también tiene en cuenta un enfoque de género en el que demuestra que las mujeres son las más afectadas, donde sin importar la edad, los niveles educativos ni las ocupaciones, ellas tienen más probabilidades de que se les ofrezcan contratos temporales.

Según los estudios realizados por Gaviria (2003), la Universidad Externado de Colombia (2003), Guataquiy García (2009), Montes y Pacheco (2010) y

Giraldo(2015), se evidencia que la ley 789 de 2002 no tuvo los resultados esperados, los cuales corresponden a la creación de 640.000 nuevos empleos.

En este contexto, tal como se señala en la exposición de motivos del Proyecto de Ley, según el reporte de perspectivas del mercado laboral desde el Registro Estadístico de Relaciones Laborales (Relab) del año 2021, solo el 52,9% de las personas trabajadoras tienen una vinculación formal (Exposición de motivos PL 367 de 2023C). De esta forma, para septiembre de 2021 se tenía el registro de 9,31 millones de relaciones laborales dependientes (cualquier tipo de contrato de trabajo con una compañía) y 2,18 millones de puestos de trabajo independientes (contrato de prestación de servicios) (Portafolio, 2022).

Respecto a las personas que tienen relaciones laborales dependientes, el contrato que brinda mayor estabilidad es el contrato a término indefinido, no obstante, para el año 2022 según el DANE, sólo 5,8 millones de colombianos, contaban con este tipo de vinculación. (Delgado y Cruz, 2023). A su vez, tal como lo expone el proyecto de ley 367 de 2023, un informe del Observatorio Fiscal de la Universidad Nacional (2021) concluyó que solo el 63% de las personas trabajadoras formales cuenta con un contrato escrito, lo cual genera ambigüedades en las condiciones de tiempo, modo y lugar del empleo (Exposición de motivos PL 166 de 2023C).

Por consiguiente, a la fecha, la Ley 789 de 2002 sigue sin tener efectos, no se han generado de manera significativa más empleos formales ni un crecimiento significativo en lo que concierne a la estabilidad en el empleo vía contratación. La flexibilización de las condiciones laborales a través de la ampliación de la jornada diurna, modificación del porcentaje de recargos nocturnos y festivos, reducción en los costos de la indemnización por despido sin justa causa, entre otras, no generaron más puestos de trabajo.

Por su parte, las altas tasas de informalidad que caracterizan a Colombia constituyen un caldo de cultivo para que se escondan relaciones laborales para dejarlas al margen de la legalidad, existiendo una gran cantidad de población desamparada del Derecho del Trabajo y, por tanto, que es ajena a la garantía de los derechos fundamentales, siendo víctima de pagos inferiores al salario mínimo, jornadas laborales extenuantes, privándosele del derecho al descanso y careciendo de prestaciones sociales y acceso a seguridad social.

Tal como lo expone el Proyecto de Ley, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha caracterizado estas formas de trabajo dependiente no reconocido o disfrazado como formas atípicas de contratación, modalidades dentro de las cuales se incluye al empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal por medio de agencia; la relación de trabajo multipartita; el empleo encubierto; el empleo por cuenta propia económicamente dependiente; el trabajo a domicilio y las plataformas digitales de trabajo (OIT,s.f.).

En el contexto colombiano, los contratos por prestación de servicios constituyen una de las tipologías más frecuentemente usadas para encubrir verdaderas relaciones laborales, así, tal como lo destaca el proyecto de ley, tan sólo el Estado vincula a más de un millón de personas a través de esta modalidad, y no existe un estimado de cuántos se suscriben en el sector privado.

En este contexto para generar mejores niveles de estabilidad para las personas trabajadoras, el artículo 4 del Proyecto de Ley establece, como regla general de vinculación, el contrato de trabajo a término indefinido, a través de una modificación de los artículos 46 y 47 del Código Sustantivo del Trabajo autorizando excepcionalmente la contratación a término fijo o por la duración de la obra o labor en los casos en que deban atenderse tareas de naturaleza temporal, ya sea por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

De esta forma, a través del proyecto de ley 166 de 2023C se busca invertir las cifras precitadas de modo que la mayoría de las personas trabajadoras en nuestro país, que realizan labores subordinadas, tengan una forma típica de contratación que les garantice estabilidad laboral, esto es, contrato de trabajo a término indefinido, siendo una política pública que se focaliza en mejorar la calidad del empleo y que coincide con el enfoque delineado por la Organización Internacional del Trabajo (2016) que, tal como lo menciona la exposición de motivos, ha sentenciado:

“En casi todo el mundo, las leyes que regulan el empleo han girado en torno a un tipo de trabajo que es continuo, a tiempo completo y que se inscribe en una relación subordinada y directa entre un empleador y un empleado, conocida generalmente como la «relación de trabajo típica». La relación de trabajo típica, además de ofrecer a los trabajadores importantes protecciones, ayuda a los empleadores a contar con una mano de obra estable para su empresa, retener y beneficiarse del talento de sus trabajadores y obtener las prerrogativas de gestión y la autoridad para organizar y dirigir el trabajo de sus empleados. (...)

El incremento de estas modalidades atípicas es evidente en las estadísticas laborales de muchos países industrializados. En los países en desarrollo, los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo siempre han constituido una parte importante de la fuerza de trabajo, pues muchos de ellos están empleados temporalmente en trabajos ocasionales, pero el empleo atípico también ha crecido en segmentos del mercado de trabajo que anteriormente se asociaban al modelo típico de empleo. Algunas

formas atípicas de empleo carecen de datos que permitan evaluar las tendencias, pero aun así es posible apreciar la creciente ansiedad de muchos trabajadores acerca de sus empleos, ya sean típicos o atípicos.”

Adicionalmente, con el fin de impedir el uso indebido del contrato de prestación de servicios, como un mecanismo para encubrir verdaderas relaciones laborales, el proyecto de ley 166 de 2023C propone limitar la celebración de esta tipología de contrato para realizar actividades subordinadas en empresas privadas.

3.6. Estabilidad en el empleo

Tal como se indica en la exposición de motivos del proyecto de ley 166 de 2023C, la reforma laboral tiene como finalidad fortalecer el derecho a la estabilidad laboral a través de la armonización del ordenamiento jurídico interno con los estándares de la OIT, las obligaciones derivadas de tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por Colombia y lo dispuesto por la jurisprudencia de las altas Cortes (Exposición de motivos PL 166 de 2023C).

3.6.1. Normatividad Internacional en torno a la estabilidad en el empleo

3.6.1.1 Frente a la estabilidad en el empleo:

Tal como se evidencia en la exposición de motivos del proyecto de ley 166 de 2023C, la OIT ha destacado que la relación de trabajo típica, esto es un trabajo continuo, a tiempo completo, y que se enmarca en una relación subordinada directa entre empleador y trabajador/a, ofrece a las y los trabajadores protecciones importantes y beneficia a los empleadores quienes pueden contar con una mano de obra estable, reteniendo su talento y obteniendo prerrogativas de gestión y la autoridad para organizar y dirigir el trabajo que se realiza.(OIT. 2016)

Teniendo en cuenta lo anterior, existen diversas preceptivas en el ordenamiento jurídico internacional que protegen el derecho a la estabilidad en el empleo dentro de las cuales pueden enunciarse:

- Artículo 7 del Protocolo de San Salvador: Prescribe que los Estados deben garantizar en sus legislaciones nacionales la estabilidad de las y los trabajadores en sus empleos, las causas de justa separación, y que, en casos de despido injustificado, las y los trabajadores tengan derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional.

- Artículos 4 y 5 del Convenio 158 de la OIT¹⁰: Establece que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, a su vez, se puntualiza que no constituirán justa causa para la terminación de la relación de trabajo:

“a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;

b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;

d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.”

3.6.1.1. Frente a la estabilidad laboral reforzada:

Existe una importante protección a nivel internacional para las mujeres y personas en estado de gestación entre los cuáles se encuentran:

- Artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: Establece que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.
- Artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Establece que se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979: Establece que es obligación de los Estados adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo.
- Convenios 100 y 111 de la OIT: Prohíben la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Artículo 3 del Convenio 3 de la OIT: Señala mecanismos para garantizar una licencia de maternidad.

En relación con la estabilidad laboral reforzada para personas vulnerables como consecuencia de sus condiciones de salud, el ordenamiento internacional cuenta con las siguientes preceptivas:

¹⁰ Dicho Convenio no ha sido ratificado por Colombia, no obstante, al ser un Estado miembro de la OIT es fundamental que el legislador colombiano lo tenga como marco de referencia para el diseño de la legislación y políticas públicas.

- Convenio 159 de la OIT¹¹: Establece que el Estado deberá formular las medidas y políticas que crea convenientes, a fin de lograr que toda persona con discapacidad obtenga y conserve un trabajo para asegurar su integración o reintegración en la sociedad.
- Convención Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad (Ley 1346 de 2009): Reconoce que todas las personas tienen los mismos derechos y libertades, sin distinción de ninguna índole. Esto incluye a las personas con discapacidad, quienes tienen derecho a trabajar en un entorno que sea abierto, inclusivo y accesible. A su vez prescribe que estas personas deben ser tratadas con igualdad en el empleo y no deben ser discriminadas por su condición. Desde esta perspectiva la Convención promueve el derecho de las personas con discapacidad a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo elegido libremente o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles; y reconoce el derecho de las personas con discapacidad a no ser despedidas por razones relacionadas con dicha condición.
- Observación 18 del Comité de Derechos Humanos: Proscribe toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de discapacidad física o mental, estado de salud o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible.
- Artículo 6 del Convenio 158 de la OIT¹²: Establece que la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

3.6.2. Marco jurídico nacional en torno a la estabilidad en el empleo:

3.6.2.1. Fundamento constitucional

3.6.2.1.1. Principio de estabilidad en el empleo

La estabilidad en el empleo consiste en la garantía de permanencia del trabajador o trabajadora en el empleo y, por tanto, es un derecho de resistencia al despido que cuenta con una doble connotación en el ordenamiento jurídico colombiano, teniendo en cuenta que es un derecho social que se desprende del Capítulo 2 de la Constitución Política, pero también un principio mínimo fundamental del trabajo consagrado en el artículo 53.

¹¹ Dicho Convenio no ha sido ratificado por Colombia, no obstante, al ser un Estado miembro de la OIT es fundamental que el legislador colombiano lo tenga como marco de referencia para el diseño de la legislación y políticas públicas.

¹² Dicho Convenio no ha sido ratificado por Colombia, no obstante, al ser un Estado miembro de la OIT es fundamental que el legislador colombiano lo tenga como marco de referencia para el diseño de la legislación y políticas públicas.

La estabilidad en el empleo no implica un contrato perpetuo teniendo en cuenta que su objetivo es que la persona trabajadora cuente con la garantía de continuar su relación laboral siempre que cumpla adecuadamente con sus funciones y no exista una justa causa para dar por terminado el vínculo laboral, siendo, por tanto, el contrato de trabajo a término indefinido la modalidad contractual que decanta el principio de estabilidad y que, por tanto, se promueve a través de la presente reforma laboral.

3.6.2.1.2. Estabilidad laboral reforzada

Uno de los fundamentos de derecho a la estabilidad laboral reforzada se deriva del principio de solidaridad, el cual se encuentra sustentado en los artículos 1 y 95 de la Constitución Política y que, según la sentencia C-767 de 2014, constituye un deber impuesto a toda persona por el sólo hecho de pertenecer a la sociedad, el cual consiste en la vinculación de su propio esfuerzo y actividad en beneficio o apoyo de otros asociados o en interés colectivo.

De esta forma, en virtud del principio de solidaridad se establece un deber en cabeza de las y los empleadores a través de la garantía de estabilidad laboral reforzada con el fin de proteger a las personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral con el fin de que puedan gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición.

3.6.2.1.2.1. Estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud

El derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas con discapacidad o limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, ha sido desarrollado por parte de la jurisprudencia constitucional en virtud del derecho a la igualdad prescrito en el artículo 13 de la Carta, con el fin de garantizar el principio de no discriminación en el empleo.

3.6.2.1.2.2. Estabilidad laboral reforzada como consecuencia del fuero sindical

Se encuentra cimentada en el artículo 39 de la Constitución Política, en virtud del cual se establece la protección y reconocimiento del fuero a los representantes sindicales y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. Dicha preceptiva decanta lo establecido por la Recomendación 143 de la OIT en torno a la protección y facilidades que los Estados deben otorgar a los representantes de las y los trabajadores en la empresa.

3.6.2.1.2.3. Estabilidad laboral reforzada para personas pre pensionadas

Se encuentra sustentada en el artículo 46 de la Constitución Política, relativo a la adopción de medidas de protección en favor de las personas de la tercera edad, y los artículos 13, 42, 43 y 44, en virtud de los cuales la Corte Constitucional a través de la sentencia C-795 de 2009, consagró el sentido del concepto de “*persona pre pensionada*” y amplió la figura del retén social de tal manera que no estuviera enmarcada estrictamente en procesos de reestructuración administrativa.

3.6.2.1.2.4. Estabilidad laboral reforzada para personas gestantes y lactantes

La estabilidad laboral reforzada como consecuencia de la gestación y/o lactancia se deriva de la garantía de estabilidad en el empleo prescrita en el artículo 53 de la Constitución Política teniendo en cuenta que el despido de personas y mujeres que se encuentran en esta condición constituye una clara muestra de prácticas de discriminación. A su vez, este derecho es resultado de la concreción del artículo 43 de la Carta en virtud del cual se establece el deber del Estado de brindar especial asistencia y protección durante el embarazo y después del parto.

Adicionalmente, y a la luz de lo preceptuado en el proyecto de ley 166 de 2023C, es fundamental tener en cuenta que el fuero de maternidad también se deriva de la consagración constitucional de la vida como un valor fundante del ordenamiento y un bien jurídico de máxima relevancia, en virtud del Preámbulo de la Carta y los artículos 11 y 44, siendo fundamental garantizar la estabilidad laboral reforzada con el fin de amparar los derechos fundamentales del que está por nacer y durante sus primeros meses de vida.

3.6.3. Marco legal en torno a la estabilidad en el empleo:

3.6.3.1. Frente a la estabilidad en el empleo

Los artículos 6, 45, 46 y 47 de Código Sustantivo del Trabajo (CST) clasifican los contratos de trabajo en razón a su duración, así:

- Contrato a término indefinido: No cuenta con un término de duración específico. Tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.
- Contrato a término fijo: Debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.
- Contrato por la duración de la obra o labor contratada: Su duración depende del tiempo en que se ejecute la obra o labor respectiva.
- Contrato para desarrollar actividades ocasionales, accidentales o transitorias: Es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

Por su parte, a través del artículo 64, el CST prescribe que en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, a su vez, se permite que el contrato pueda ser terminado de forma unilateral, sin justa causa comprobada, por parte del empleador pagando una indemnización de perjuicios que busca cubrir el lucro cesante y el daño emergente.

Teniendo en cuenta lo anterior, se evidencia que el ordenamiento jurídico colombiano cuenta con un esquema de estabilidad relativa impropia en virtud del cual, por regla general, la persona trabajadora despedida no puede recurrir a instancias judiciales para declarar la ineficacia del despido y obtener el reintegro, salvo los casos prescritos por la jurisprudencia y la ley, teniendo en cuenta que ya se encuentra establecido en la ley laboral que la consecuencia de la ineficacia del despido es la indemnización de perjuicios que fue previamente tasada por el legislador.(Cerquera, 2018)

Con la premisa de disminuir costos laborales como base para la generación de empleo, el artículo 64 del CST fue modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 para aminorar los costos correspondientes al valor de la tasación de perjuicios como consecuencia de la terminación de los contratos de trabajo sin justa causa por parte del empleador, valor que ha ido decreciendo y no cubre de forma suficiente los perjuicios generados (Cerquera, 2018).

3.6.3.2. Frente a la estabilidad en el empleo de trabajadores oficiales

Tal como se establece en la exposición de motivos del proyecto de ley, en virtud de la Ley 6 de 1945 y el Decreto 2127 del mismo año, los trabajadores oficiales no pueden pactar el contrato por un tiempo superior a 5 años y si no se estipula el término de duración se entenderá que el contrato fue celebrado por seis meses, a su vez, las partes pueden pactar una cláusula que les otorga el derecho a terminar el contrato unilateralmente mediante aviso a la otra con antelación no inferior al periodo que regule los pagos del salario, dando lugar a lo que la doctrina y la jurisprudencia han denominado “plazo presuntivo” y “cláusula de reserva”, que tienen como consecuencia que estas personas se encuentren en una gran condición de incertidumbre (Exposición de motivos PL 166 de 2023C).

3.6.3.3. Frente a la estabilidad laboral reforzada

3.6.3.3.1. Estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud

A través de la Ley 361 de 1997 se ordena que en ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar su vinculación laboral, en consecuencia, en virtud del Decreto 2463 de 2001 se puntualizó que ninguna persona con

discapacidad podría ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que mediara autorización de la oficina de trabajo.

A su vez, a través de la sentencia C-531 de 2000, con ocasión de una acción pública de inconstitucionalidad contra el inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Corte Constitucional estableció que el despido o la terminación del contrato de trabajo en razón a la limitación física de una persona, sin que medie autorización previa de la inspección del trabajo para constatar la existencia de una justa causa, tiene como consecuencia que dicho despido o terminación carezcan de efecto jurídico (Cerquera, 2018).

3.6.3.3.2. Estabilidad laboral reforzada como consecuencia del fuero sindical

En virtud de los artículos 405 al 408 del CST se concreta la protección de la que gozan los representantes de las y los trabajadores contra el despido en razón a su condición, su gestión o participación en la actividad sindical. De esta forma, se establece que no pueden ser despedidos, desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo:

- Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis meses.
- Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.
- Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco principales y cinco suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un principal y un suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis meses más.
- Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis meses más.

3.6.3.3.3. Estabilidad laboral reforzada para personas pre pensionadas

Actualmente no existe consagración legal de la estabilidad laboral reforzada de la que gozan las personas pre pensionadas en el sector privado, siendo una garantía que ha sido desarrollada por la jurisprudencia, no obstante resulta importante tener en cuenta que, en el sector público, la Ley 790 de 2002, que regula el programa de renovación administrativa del Estado, generó mecanismos especiales de estabilidad para los funcionarios que se verían particularmente afectados en los procesos de

reforma institucional, adoptando la garantía de la estabilidad laboral y el respeto a la dignidad humana de los servidores públicos próximos a pensionarse a través de la prohibición de su retiro del servicio (Cerquera, 2018).

3.6.3.3.4. Estabilidad laboral reforzada para personas gestantes y lactantes

En virtud del artículo 239 del CST se establece que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa. La consecuencia de la vulneración de esta preceptiva es el pago adicional de una indemnización igual a sesenta días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

A su vez, la mencionada indemnización también aplica en caso en que se despida a un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal.

3.6.4. Marco jurisprudencial en torno a la estabilidad en el empleo:

3.6.4.1. Principio de estabilidad en el empleo: intrínsecamente relacionado con la garantía de la dignidad humana

La Corte Constitucional ha prohijado esta garantía en virtud del derecho al trabajo y la dignidad humana, teniendo en cuenta que es a través de la relación laboral que las personas pueden satisfacer sus necesidades básicas, contar con un mínimo vital, vivir en condiciones de bienestar y hacer posible su plan vital y el de su núcleo familiar (Cerquera, 2018)¹³.

De esta forma, a través de la sentencia **T-649 de 2013**, la Corte puntualizó la relación entre el derecho al mínimo vital, respecto al pago de salarios de las y los trabajadores, y la garantía del derecho a la estabilidad laboral, en particular, en relación con personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta.

Por su parte, a través de la sentencia **C-023 de 1994**, la Corte Constitucional puntualizó que la estabilidad laboral constituye una manifestación del principio de seguridad teniendo en cuenta que el trabajo, además de ser un medio de sustento vital, comporta la manifestación del libre desarrollo de la personalidad, en consecuencia, es necesaria la existencia de una estabilidad básica en el empleo,

¹³ Se debe tener en cuenta que, en virtud de la sentencia T-881 de 2002, la Corte Constitucional definió la dignidad humana como: "... (i) La dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características (vivir como quiera). (ii) La dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia (vivir bien). Y (iii) la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones)."

brindando garantías para que la persona trabajadora pueda permanecer en su actividad, en provecho propio y de la sociedad, siempre que no se presenten justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo.

Desde esta misma perspectiva, a través de la sentencia **C-034 de 2003**, la Corte puntualizó que la estabilidad en el empleo es un derecho jurídico de resistencia al despido, por tanto, los fenómenos laborales no se rigen de forma exclusiva por el principio de la autonomía de la voluntad, teniendo en cuenta que están involucrados otros valores constitucionales, como al dignidad de la persona trabajadora y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado.

Teniendo en cuenta lo anterior, en virtud de las sentencias **T-796 de 2013**, **T-256 y T-353 de 2016**, la Corte determinó, como contenido y alcance del derecho a la estabilidad laboral, la garantía que tiene toda persona trabajadora de permanecer en el empleo y obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del empleador, si no existe una causa relevante que justifique el despido.

- **Estabilidad en el empleo y despido sin justa causa: La indemnización debe compensar de forma suficiente los perjuicios que se generan a la persona trabajadora.**

Es fundamental tener en cuenta que el derecho a la estabilidad laboral no implica la inamovilidad de la persona trabajadora y, por tanto, la Corte Constitucional se ha pronunciado en torno a la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, estableció en la sentencia **C-594 de 1997** que si bien la Constitución no prohíbe que el mecanismo de protección del derecho a la estabilidad en el empleo sea la indemnización, esta debe ser lo suficientemente alta, no sólo para reparar el daño al asalariado sino también para disuadir al empresario de llevar a cabo conductas contrarias a la ley (Cerquera, 2018).

Dicha premisa es reiterada a través de la sentencia **T-546 de 2000**, la cual establece que, frente a la posibilidad de que la terminación del contrato de trabajo provenga de una decisión injustificada por parte del empleador, la protección de la estabilidad laboral se genera a través del establecimiento de obligaciones secundarias en cabeza del aquel, dando lugar a la indemnización establecida en el artículo 64 del CST.

- **Estabilidad en el empleo y contratos a término fijo: su terminación no debe depender exclusivamente de un acuerdo de voluntades, sino que se encuentra limitada en orden a proteger derechos fundamentales**

A través de la jurisprudencia de la Corte Constitucional se ha decantado que el principio de estabilidad en el empleo debe aplicarse con independencia de la naturaleza del contrato laboral, por tanto, es fundamental que al terminarse el contrato no subsistan las causas que le dieron origen (Cerquera,2018).

De esta forma, a través de la sentencia **C-483 de 1995**, la Corte Constitucional fundó el precedente de estabilidad laboral en contratos a término fijo, clarificando que estos contratos no son per se inconstitucionales, sino que se permiten siempre y cuando provengan del acuerdo entre las partes, existiendo por tanto un consenso entre el empleador y la persona trabajadora en torno a su duración.

Por su parte, en virtud de la sentencia **T-173 de 2011**, la Corte estableció que la terminación de un contrato de trabajo por el vencimiento del plazo inicialmente pactado no constituye razón suficiente para el despido toda vez que es necesario que las causas que lo originaron, en realidad, se hayan extinguido.

3.6.4.2. Estabilidad laboral reforzada

Con base en el principio de solidaridad la Corte Constitucional, a través de la sentencia **T-711 de 2011**, señaló que el empleador tiene un deber frente a la persona trabajadora que se encuentra cobijada con una especial protección constitucional, garantizando su derecho a la estabilidad laboral reforzada como una materialización del Estado Social de Derecho. De esta forma, existe la necesidad de asignar ciertas cargas, que en ciertos casos deben asumir los particulares, para contribuir al ejercicio de los derechos y el mejoramiento progresivo de la calidad de vida de los sectores más vulnerables (Cerquera, 2018).

Desde esta perspectiva, a través de la sentencia **T-434 de 2020**, la Corte Constitucional puntualizó que la garantía de estabilidad laboral *reforzada*: *“protege a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y (...) se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición”*, siendo una postura que se ha venido gestando a través de sentencias como la T-344 de 2016, T- 057 de 2016, T- 174 de 2011, T -126 de 2011, entre otras, en las cuales se ha admitido y prescrito un grado superior de estabilidad laboral para sujetos de especial protección constitucional como las mujeres y personas en estado de gestación, sindicalistas, personas trabajadoras discapacitadas, o con limitaciones físicas o sensoriales, que generen una afectación en su salud y que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores, y pre pensionados; teniendo en cuenta que la finalización del contrato laboral de estas personas tiene como consecuencia una ostensible afectación de sus derechos fundamentales que no puede resarcirse a través de la indemnización a que pudiera haber lugar.

De esta forma la decisión de despedir a un sujeto de especial protección se constituye en un acto inconstitucional, así lo determinan sentencias como la **C-470 de 1997** y **C-531 de 2000**, por lo cual, la consecuencia es la ineficacia del despido y el consecuente reintegro de la persona trabajadora.

Desde esta perspectiva, la doctrina (Cerquera,2018) ha decantado el precedente jurisprudencial en torno a la estabilidad laboral reforzada definiendo su contenido y alcance como:

- El derecho a conservar el empleo.
- El derecho a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad.
- La garantía de permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo.
- El derecho a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que el empleador manifiesta como sustento para dar por terminado el contrato laboral.

3.6.4.2.1. Estabilidad laboral reforzada para personas con afectaciones graves en su salud: no requiere que la calificación de pérdida de capacidad laboral y se predica de todo tipo de contrato

Tal como se indica en la exposición de motivos del proyecto de ley de reforma laboral, la Corte Constitucional ha cobijado con el derecho a la estabilidad laboral reforzada a las personas que cuentan con una afectación grave en su salud que les impida o dificulte, de forma sustancial, el desempeño de sus labores en condiciones regulares, puntualizando que para determinar si una persona es beneficiaria de este derecho fundamental no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral (Exposición de motivos PL 166 de 2023C), así a través de la sentencia **SU-061 de 2023** la Corte prescribió:

“Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación...”

Dicho precedente se decanta a partir de la jurisprudencia sentada por la Corte Constitucional a través de las sentencias SU-049 de 2017, T-215 de 2014, T-188 de 2017 T-434 de 2020, T-383 de 2014, T-419 de 2016, T-589 de 2017, T-118 de 2019, T-284 de 2019, T-144 de 2017 y T-040 de 2016.

Adicionalmente, resulta fundamental tener en cuenta que a través de la sentencia **T-344 de 2016** la Corte Constitucional estableció que la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual el empleador deberá, previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo.

3.6.4.2.2. Estabilidad laboral reforzada en estado de gestación o lactancia: se predica en todo tipo de contrato

A través de la sentencia **SU-070 de 2013**, la Corte Constitucional puntualizó que si bien el ordenamiento jurídico plantea la existencia de distintas modalidades de vinculación, la libertad de los empleadores para dar por terminada la relación laboral se encuentra limitada en función de la garantía de derechos constitucionales fundamentales, en consecuencia, en el caso de las mujeres o personas en estado de gravidez se consagra la estabilidad laboral reforzada independientemente del tipo de contrato que se tenga.

A su vez, tal como se plantea en la exposición de motivos del presente proyecto de ley, la sentencia **SU-075 de 2018** indicó que las mujeres en estado de gestación o lactancia están amparadas por el fuero de estabilidad laboral reforzada, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de su estado, caso en el cual debe mantener vigente el vínculo laboral o acudir ante el inspector de trabajo para poder terminarlo. A su vez, esta sentencia puntualizó que cuando existe duda sobre el conocimiento del estado de embarazo opera la presunción, pero se debe garantizar el derecho a la defensa del empleador.

3.6.4.2.3. Estabilidad laboral reforzada para personas pre pensionadas

A través de la sentencia **T-693, 2015** se establecen subreglas para los pre pensionados en el sector privado, estableciendo que en el caso de los contratos a término fijo, el vencimiento del plazo inicialmente pactado, no basta para legitimar la decisión del empleador de no renovar el contrato, cuando: *“(i) el objeto del mismo persiste, (ii) el trabajador ha cumplido satisfactoriamente sus obligaciones y funciones, (iii) reúne los requisitos legales para acceder a su pensión y (iv) adelanta los trámites administrativos correspondientes para obtener el reconocimiento de su pensión ante la administradora de pensiones, sin que a la fecha del despido haya sido reconocida y por tal circunstancia no se le ha incluido en nómina de pensionados”*.

A su vez, tal como se establece en la exposición de motivos del proyecto de ley 166 de 2023C, a través de la sentencia T-325 de 2018 la Corte Constitucional preceptuó que:

“... no basta con ostentar la calidad de pre pensionado para gozar de esta protección, pues además se requiere que la terminación del vínculo laboral ponga en riesgo derechos fundamentales tales como el mínimo vital, debido a la edad en que se encuentra quien es retirado de su puesto de trabajo, lo cual podría conllevar a que le fuera difícil conseguir un nuevo empleo y por ende satisfacer las necesidades básicas de un hogar, tal como lo sostuvo en las T-357 y T-638 de 2016”.

Así, se unificó su jurisprudencia en cuanto al alcance del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable indicando que:

“... cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente. En estos casos, no se frustra el acceso a la pensión de vejez”

Criterio que sufrió un cambio jurisprudencial en la Sentencia SU-003 de 2018, la cual restringió el nivel de protección de las garantías fundamentales de los pre pensionados excluyendo de ese grupo poblacional a aquellas personas que cumplen el requisito de densidad en las cotizaciones, e indicó que la finalidad constitucional de la estabilidad laboral reforzada para las personas pre pensionadas es amparar la estabilidad de quien tiene una expectativa de obtener su pensión ante la repentina pérdida del empleo.

A su vez, a través de la sentencia T-086 de 2013, se protegió el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una adulta mayor desvinculada de su cargo en provisionalidad, sin tener en cuenta su condición de prepensionada, puntualizando que :

“La Corte, definió que los prepensionados “(...) serán (...) aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez. Asimismo, fijó que el fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados tiene raigambre constitucional y que no depende de un mandato legislativo particular. En ese sentido, “(...) dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo (...)”

3.6.4.2.4. Estabilidad laboral para las y los trabajadores oficiales

El presente proyecto de ley incorpora medidas para garantizar la estabilidad laboral de las y los trabajadores oficiales, por tanto, resulta fundamental tener en cuenta que, a través de las sentencias C-003 de 1998, T-546 de 2000, SU-998 de 2000 y T-748 de 2005, la Corte Constitucional ha protegido esta garantía indicando que existe libertad contractual para que las partes definan el término por el cual se realiza la contratación sin necesidad de que se deba realizar una liquidación periódica cada seis meses (Cerquera, 2018).

3.1.5. Medidas propuestas en el proyecto de ley 166 de 2023C para garantizar la estabilidad en el empleo: cumplimiento de estándares internacionales y jurisprudenciales

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones y que la disminución de derechos laborales resulta problemática desde la perspectiva constitucional teniendo en cuenta que, a la luz de la sentencia C-533 de 2012, puede afectar el principio de progresividad, resulta fundamental contar con una reforma laboral que respete los principios constitucionales del trabajo (Cerquera, 2018).

Por tanto el proyecto de ley 166 de 2023C incorpora una serie de medidas que, tal como se plantea en la exposición de motivos, tiene su centro en la necesidad de desarrollar el principio constitucional de estabilidad en el empleo, habilitando el uso de los contratos de trabajo a término indefinido como regla general, pero sin eliminar la posibilidad de hacer uso de las demás tipologías contractuales inscritas en el CST, y enfocados en dar respuesta a los escenarios de productividad en actividades permanentes (Exposición de motivos PL 166 de 2023C).

Lo anterior sin que se desconozca la realidad de sectores determinados, pero de modo que se permita a la ciudadanía transitar hacia relaciones laborales justas, lo cual, acompasado con las políticas económicas y agrarias de este gobierno, permitirá la formalización de muchos sectores, aumentando la estabilidad laboral y mejorando los ingresos de las personas trabajadoras.

Desde esta perspectiva, la reforma actualiza las disposiciones del CST en torno a la estabilidad en el empleo e incorpora la estabilidad laboral reforzada dentro del Código para armonizar con los desarrollos jurisprudenciales y estándares internacionales anteriormente expuestos.

Así el proyecto de ley en comento propone, entre otras, las siguientes medidas clave para garantizar el principio de estabilidad en el empleo, así:

- Habilita el uso de los contratos de trabajo a término indefinido como regla general, pero sin eliminar la posibilidad de hacer uso de las demás tipologías contractuales inscritas en el CST.

- Armoniza el artículo 46 del CST en relación con el contrato a término fijo y por obra o labor determinada con el principio de primacía de la realidad inscrito en el artículo 53 de la Constitución, con el fin de que estas figuras no sean usadas para encubrir relaciones laborales que tienen naturaleza indefinida.
- Armoniza el artículo 115 del CST con la jurisprudencia de la Corte Constitucional¹⁴ y la Corte Suprema de Justicia en relación con la garantía del derecho fundamental al debido proceso en el marco de las relaciones laborales del sector privado.
- Incorpora a través del artículo 11 las reglas jurisprudenciales relacionadas con la estabilidad laboral reforzada para personas amparadas por el fuero sindical, el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto y personas pre pensionadas. A su vez, atendiendo a las solicitudes de la población con discapacidad, relaja el ámbito de protección en la estabilidad reforzada cuando la persona trabajadora con discapacidad es vinculada conociéndose su limitación declarada en el contrato, invirtiendo la carga de la prueba en la sospecha de discriminación.
- Modifica el artículo 66 del CST en orden a invertir la regla onus probandi incumbit actori en los casos de despido discriminatorio con la consecuente ineficacia o indemnización a elección del trabajador, en línea con la jurisprudencia constitucional¹⁵, adoptando una fórmula inspirada en el artículo 96 de la Ley 36 de 2011 reguladora de la jurisdicción social en España.
- Armoniza el artículo 64 del CST de modo que el monto de la indemnización por despido sin justa causa repare, de forma efectiva, los perjuicios generados a las personas trabajadoras como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

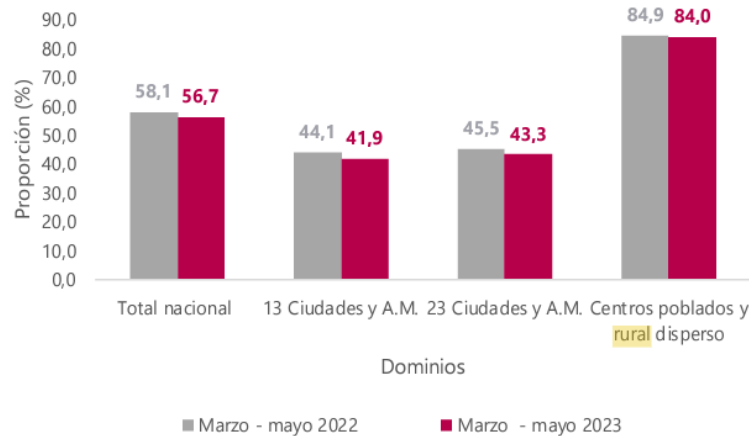
3.7. Trabajo Rural o agropecuario

El trabajo agropecuario está precarizado, sus altos índices de informalidad (*Ver imagen 1*) demuestran la necesidad de regularlo de manera especial, puesto que han sido las regulaciones laborales basadas en las condiciones “urbanas” del mundo del trabajo las que no han permitido tener mejores condiciones laborales en el campo.

Imagen 1. Proporción de población ocupada informal Total nacional, 13, 23 ciudades y A.M. y centros poblados y rural disperso Trimestre móvil marzo – mayo (2022-2023)

¹⁴ Ver sentencias de la Corte Constitucional C- 299/98 y C-593 de 2014, y sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema SL 2351/20.

¹⁵ Ver sentencias T-453 de 2014, SU-049 de 2017, T-434 de 2020, SU-087 de 2022, entre otras.



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Tomado de: Exposición de motivos PL 166 de 2023 C.

Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH – DANE), en los Centros poblados y rurales disperso, se presenta una proporción de 84,0% de población ocupada en condición de informalidad. De igual manera, en materia de brechas de género se pudo evidenciar que según el DANE, la proporción de informalidad de las mujeres fue de 83,6%, mientras que para los hombres fue de 84,2%, el doble al de los hombres/mujeres en las áreas urbanas o áreas metropolitanas.

Finalmente, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio del Trabajo (Exposición de motivos PL 166 de 2023C):

“ La OIT en sus Directrices de Política para la Promoción del Trabajo Decente en el Sector Agroalimentario de mayo de 2023 plantea a los Estados que, para erradicar la pobreza, las desigualdades y la exclusión social, se debe garantizar el acceso a ingresos justos, el acceso a la atención en salud y el disfrute de muchos otros derechos sociales y económicos a lo largo del ciclo de vida, siendo la protección social un factor fundamental. Por ello, el Estado mediante sus instituciones, debe garantizar al campesinado y los trabajadores y trabajadoras de las zonas rurales el acceso universal a una protección social adecuada al contexto rural y campesino, así como integral y sostenible, ajustado al marco internacional de los derechos humanos, fundada en la justicia social y el trabajo decente”.

- **Fundamento:**

Constitución Política de Colombia, artículos 25 y 53.

- **Explicación:**

Las brechas entre el mundo rural y urbano son notorias y significativas. El sector rural se caracteriza por presentar altos índices de pobreza, acompañados por una precariedad en el trabajo y bajos ingresos. Se estima que la informalidad en el sector rural llega a un 84,2% dentro de los trabajadores rurales.

Por otro lado, la OIT (2019) ha propuesto un enfoque de lo que debería ser el trabajo decente para el sector rural consistente en:

“La noción de trabajo decente en la economía rural debe considerar la reducción de la pobreza como un eje central. Tal como fue repasado anteriormente, la pobreza en América Latina aún continúa afectando desproporcionadamente a las zonas rurales. En este contexto, es indispensable que el enfoque de trabajo decente se ocupe de cerrar estas brechas persistentes.

La estructura y condiciones de empleo en el contexto rural suponen desafíos únicos para la implementación de la noción de trabajo decente. Por un lado, la alta prevalencia de trabajadores por cuenta propia contribuye a un entorno proclive a la ausencia de diversos mecanismos asociados al trabajo decente tales como un salario y una jornada laboral justos, servicios de protección social, oportunidades de empleo, entre otros. Además presenta el desafío de propiciar la productividad en el sector de cuenta propia y mitigar la distribución desigual de la tierra. Por otro lado, aún los trabajadores asalariados en el contexto rural tienen desventajas importantes en comparación con sus pares urbanos. Es decir, el trabajo asalariado está altamente precarizado por los déficits de derechos y la debilidad de la representación de los actores sociales, los cuales no aseguran niveles de formalización, remuneración, seguridad y organización que son más probables para la fuerza laboral asalariada de los contextos urbanos.

Las brechas en el entorno rural se entrelazan, y por lo tanto persisten: la ruralidad se combina con desigualdades vinculadas al género, la etnia, la edad, etc. Este fenómeno genera entornos en donde los grupos vulnerables como las mujeres, los jóvenes y las comunidades indígenas constituyen grupos en desventaja dentro de un entorno ya desigual en comparación con sus pares urbanos. Por ende, la noción del trabajo decente en las zonas rurales deberá enfocarse en adoptar una perspectiva que incluya a estos grupos.

Retos globales de la economía rural: La seguridad alimentaria y el fomento de la sostenibilidad ambiental son nuevos retos que enfrenta el contexto rural de forma diferenciada.”¹⁶

¹⁶ Referenciada en exposición de motivos del PL 367 de 2023C.

Tabla 3. Datos del sector agropecuario.

Variable	Total Nacional	13 Ciudades y AM	CP y Rural Disperso
Tasa de Desempleo (Dic. 2022)	10,3	10,8	7,1
Tasa de Ocupación (Dic. 2022)	57,3	58,8	55,6
Tasa de Informalidad (Dic. 2022)	57,6	42,8	84,2
Pobreza Monetaria (2021)	39,3	37,8	44,6
Pobreza Monetaria Extrema (2021)	12,2	10,3	18,8
Pobreza Multidimensional (2021)	16	11,5	31,1

Fuente: Exposición de motivos PL 166 de 2023C.

3.7.1. Brechas entre hombres y mujeres.

El informe “Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia” del año 2022 de ONU Mujeres, Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, referenciado por en la exposición de motivos del Proyecto de Ley, es un instrumento importante para dar cuenta de las brechas que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo.

En ese sentido, el Ministerio del Trabajo (2023) llegó a las siguientes consideraciones:

“ En relación con el rol de las mujeres dentro y fuera de la fuerza de trabajo, este informe ha indicado que uno de los puntos de análisis es la pandemia COVID 19 que, si bien afectó la participación laboral de hombres y mujeres, para las mujeres la reinserción al mundo laboral ha sido más lenta. Asimismo, en relación con la tasa de desempleo el informe mostró que la desocupación (o informalidad) es para las mujeres mayor si se compara con el desempleo en los hombres, por ejemplo, entre enero-marzo de 2022 la tasa de desempleo para los hombres fue del 10,4% mientras que para las mujeres fue del 17,1%.

Ahora bien, según este informe (Pág. 28), en el primer trimestre de 2022, 14,2 millones de personas estaban fuera de la fuerza laboral, entre quienes, 9,8 millones eran mujeres (69,1%) y 4,4 millones eran hombres (30,9%). También, se señala que, de esta población, 58,6% se dedicaba a oficios del hogar, 20,5% a estudiar y el resto a otra actividad. Según el sexo

destaca que, en tanto 24,5% de los hombres fuera de la fuerza laboral declararon dedicarse a los oficios del hogar, a esta misma actividad se dedicaban 73,8% de las mujeres, es decir, una brecha de 49,3 puntos porcentuales. En contraste a la proporción de hombres que se dedicaba a estudiar fue de 34,2%, 19,8 puntos porcentuales más que la proporción de mujeres que así lo hacían 14,4%.”

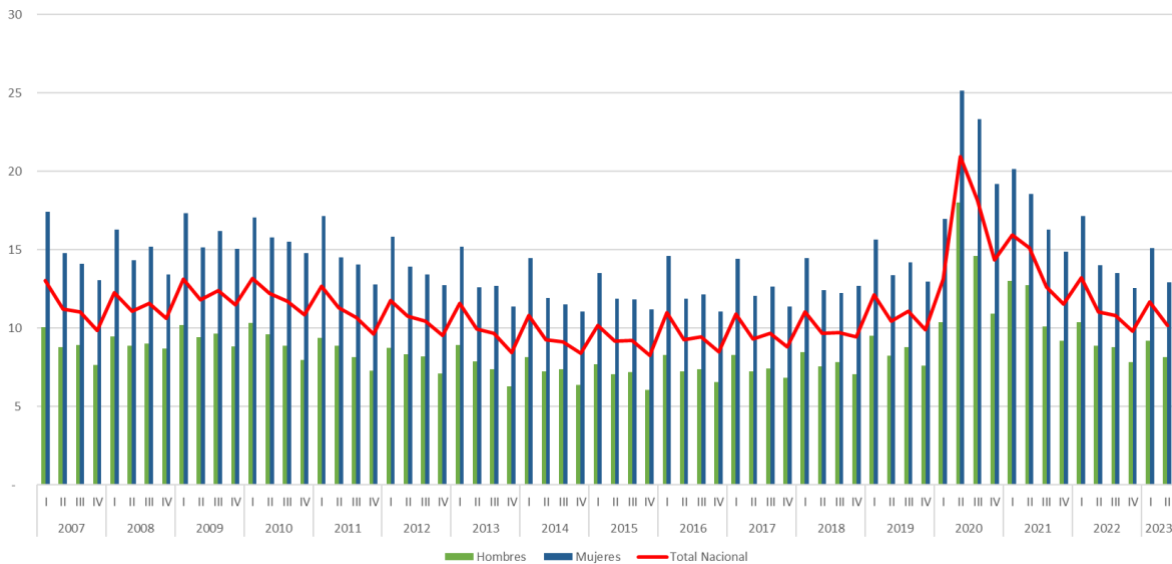
De estas consideraciones se puede concluir de manera inequívoca que las mujeres que se encuentran fuera de la fuerza laboral se dedican en gran porcentaje a oficios del hogar. Por el contrario, los hombres emplean este tiempo para estudiar o realizar otros oficios.

3.7.2. El mercado laboral colombiano desde una perspectiva de género

El mercado laboral ha demostrado ser un mecanismo discriminador que genera asimetrías en las condiciones de las y los trabajadores y crea barreras de entrada por condiciones que no tienen que ver con su desempeño mismo, como el sexo, la raza, la etnia, etc. Las mujeres históricamente han sido discriminadas de múltiples formas en el mercado laboral y sometidas a condiciones de trabajo más precarizadas, a asimetrías salariales, límites para el acceso a cargos de poder, en labores no reconocidas como trabajo, entre muchas otras.

Es por ello que en el marco de esta justificación, es de vital importancia reconocer el rol que desempeñan las mujeres en el mercado laboral colombiano evidenciando el importante papel que cumplirán las disposiciones que el presente proyecto de ley propone para la reducción de brechas y la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que afectan mayoritariamente a este segmento de la población. Durante los últimos años, entre 2007 y lo que va del año 2023, las mujeres han representado en promedio cerca del 52% de la población en edad de trabajar y el 42% de la fuerza de trabajo. Frente a los indicadores globales de empleo es importante señalar las condiciones desfavorables a las que están sometidas las mujeres. Así, la tasa de desocupación de las mujeres, que en promedio ha sido del 14,5%, ha estado siempre por encima del promedio total (11,2%) y del promedio de los hombres (8,7%).

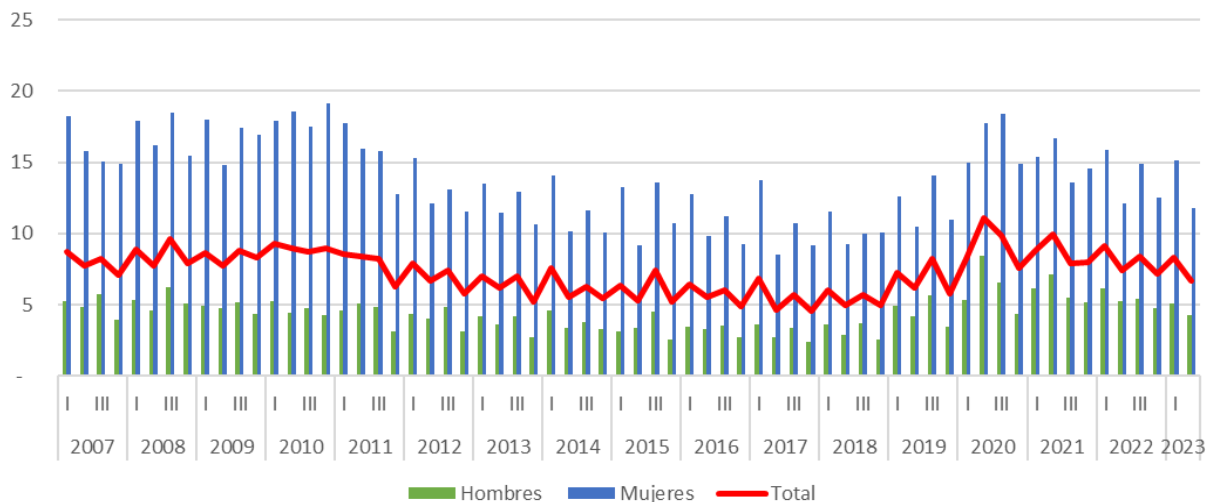
Gráfico. Tasa de Desocupación (TD) nacional total, hombres y mujeres (2007-2023).



Esta situación es incluso más crítica si evaluamos únicamente centros poblados y rural disperso, donde la tasa total de desocupación es en promedio del 7%, en los hombres es de apenas el 4,4% y en las mujeres es de aproximadamente el 14%, una diferencia sustancial.

Gráfico. Tasa de Desocupación (TD) centros poblados y rural disperso total, hombres y mujeres (2007-2023).

Centros poblados y rural disperso

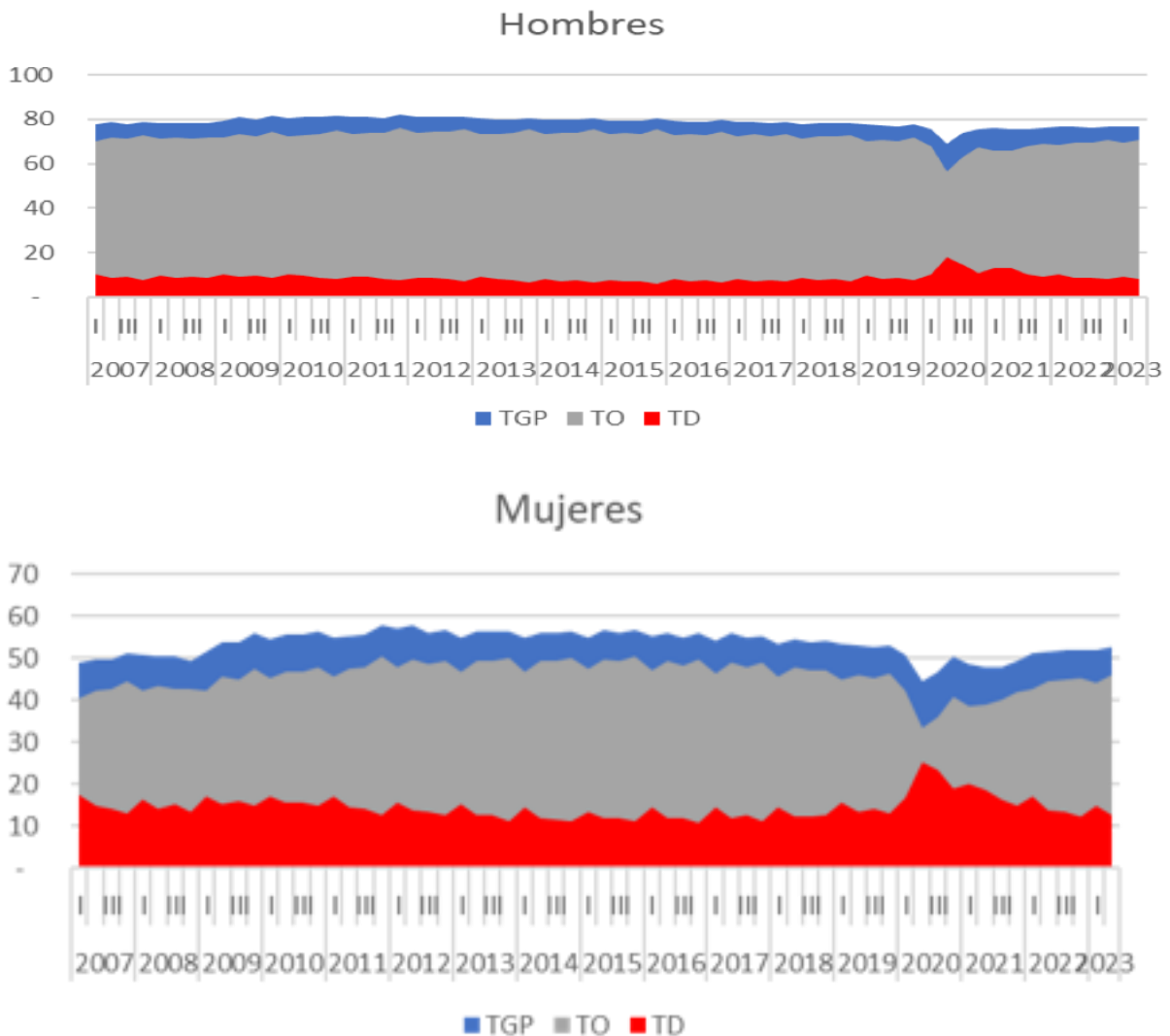


Dicha dinámica de la tasa de desocupación (TD), como es de esperarse, se corresponde con el comportamiento de la tasa de ocupación (TO). Así, a nivel nacional la tasa de ocupación se ubicó en promedio durante los últimos años (2007-2023) en 58%, sin embargo, el mismo indicador para el caso de los hombre fue del

72% y para las mujeres fue de apenas el 46%, muy inferior tanto al promedio total como al promedio de los hombres. Frente a la tasa de subocupación, es importante señalar que si bien la brecha es menos crítica, ya que el promedio total se ubica en 10,23%, el promedio para los trabajadores hombres en 10,22 y el promedio para las mujeres en 10,2%, siguen existiendo elementos discriminatorios contra las mujeres en el mercado laboral que promueven peores condiciones laborales.

Cabe destacar que, tras la crisis de 2020 se presentaron efectos adversos asimétricos en el mercado laboral, así, la tasa de desocupación para los hombres alcanzó un 18% mientras que para las mujeres este mismo indicador se ubicó en el 25%. Para 2023 la tasa de desocupación de los hombres fue del 8% y de las mujeres del 13%, lo que da muestra, no solo del proceso de recuperación de la crisis, sino fundamentalmente del persistente efecto discriminatorio contra las mujeres en el mercado laboral. Otro aspecto que vale la pena señalar, como muestra de la precarización e inestabilidad laboral de las mujeres, es el comportamiento más volátil de las series de tiempo de los indicadores generales de empleo para las mujeres en comparación con lo evidenciado para el caso de los hombres, fenómeno estrechamente asociado a una división sexual del trabajo que vincula de manera persistente a las mujeres con el mundo doméstico y a una relación mucho más voluble con el mercado laboral, al que muchas se integran por periodos en el marco de condiciones específicas de los hogares, y en el que encuentran tratos discriminatorios y violencias que añaden factores que contribuyen a su inestabilidad y expulsión.

Gráfico. Indicadores generales de empleo, hombres y mujeres (2007-2023).



Con respecto a la población fuera de la fuerza laboral (FFL), históricamente este grupo ha sido catalogado como población económicamente inactiva, sin embargo, esta definición ha sido revisada puesto que no interpreta las dinámicas de esta heterogénea población, que no está involucrada en el mercado laboral, ya sea porque presentan incapacidad permanente, son rentistas, pensionados, estudiantes, o ya sea porque realizan labores domésticas que constituyen trabajo no remunerado. Para el trimestre junio-agosto del 2023 cerca del 35% de la población en edad de trabajar se encontraba FFL, y al desagregar por sexo corresponde al 23% del total de los hombres y al 47% de total de las mujeres, lo que da muestra de lo anteriormente señalado, en tanto representa una brecha significativa en la inserción de las mujeres en el mercado laboral y un patron

dominante de esa división sexual del trabajo frente a la carga de las actividades de trabajo doméstico no remunerado sobre las mujeres.

Gráfico. Proporción de la población fuera de la fuerza de trabajo nacional y por sexo (2007-2023)



Por otro lado, la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Diciembre 2021 - noviembre 2022 (DANE)¹⁷, incorporó las orientaciones sexuales e identidades de género, llegando a las siguientes conclusiones:

“101 mil personas LGBT se encuentran fuera de la fuerza laboral, es decir el 21,9% de la población LGBT en edad de trabajar; el 39,8% de las personas ocupadas y autorreconocidas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas ganaron menos de un salario mínimo en 2021 y la tasa de desempleo fue de 16,7%” (GEIH, 2022).

Evidenciando que las barreras y estructuras discriminatorias por prejuicios de género y sexualidad continúan profundamente enraizadas en los ámbitos laborales impactando sobre las oportunidades de las personas con identidad de género y orientación sexual diversas.

3.7.2.1 Trabajo no remunerado, tiempo ocupado en actividades de cuidado, trabajo familiar y rural

El trabajo no remunerado que se realiza en el hogar y que desarrollan principalmente las mujeres, hace parte de lo que conocemos como economía del cuidado. Está relacionado con el mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado¹⁸. Estas actividades son de suma importancia en la sociedad pues son necesarias entre otras cosas para la manutención de los trabajadores actuales y futuros, el desarrollo de las capacidades y habilidades en la primera infancia, y el

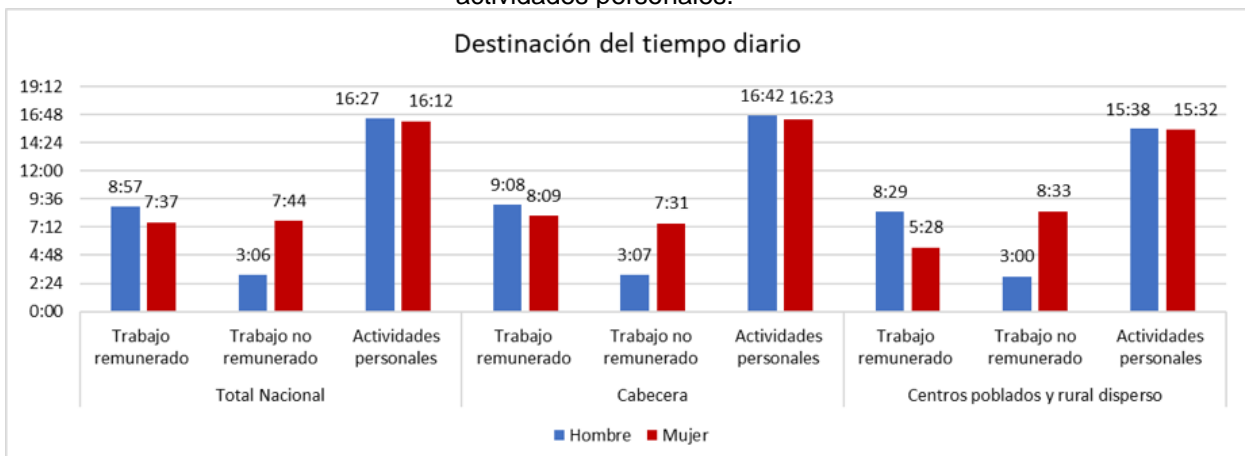
¹⁷ Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/178-english/sociales/cultura/2921-gran-encuesta-integrada-de-hogares>

¹⁸ Ley 1413 de 2010

cuidado de personas mayores y en condición de discapacidad, sin embargo, estas actividades son poco reconocidas en la sociedad puesto que se realizan sin recibir una retribución económica.

La encuesta nacional de uso del tiempo (ENUT) para el periodo comprendido entre septiembre 2020 y agosto 2021, muestra que en promedio las mujeres emplean 7:44 Hrs diarias en actividades del hogar, mientras que los hombres solo dedican cerca de 3:06 Hrs, problema que se agudiza en los centros poblados y rural disperso, donde las mujeres emplean casi una hora adicional para trabajo no remunerado y cerca de dos horas menos en trabajo remunerado respecto al promedio nacional, aspecto que se relaciona directamente con las disposiciones incluídas en el proyecto de ley sobre “Trabajo Familiar y Comunitario”, así como de “Protección al Trabajo femenino rural y campesino”, que permitirán dignificar labores y actividades históricamente desarrolladas por las mujeres en el ámbito rural, así com su participación en condiciones dignas de actividades asociadas a la producción campesina y pecuaria en el campo.

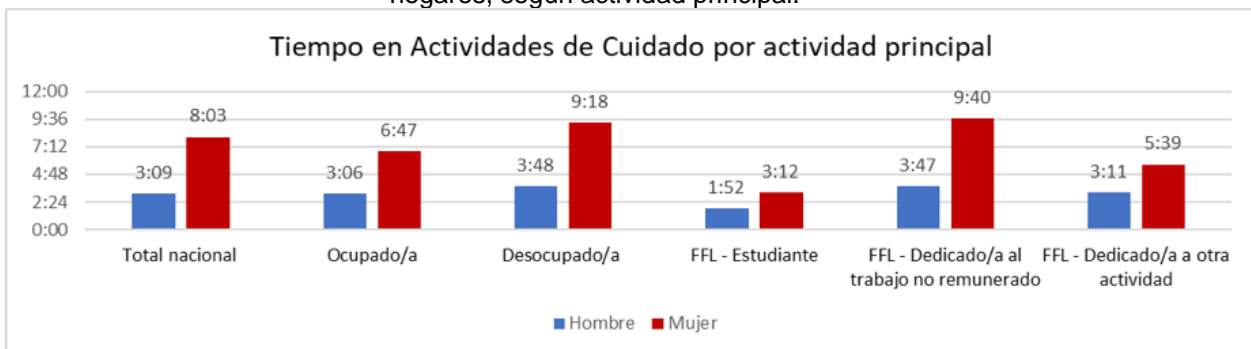
Gráfico. Tiempo promedio diario en actividades de trabajo remunerado, no remunerado y actividades personales.



Los patrones de participación en actividades de cuidado de las personas que desean participar o participan en el mercado laboral tienen un impacto significativo sobre los ingresos laborales y las condiciones de inserción, pues limita el tiempo que pueden dedicar a las labores de trabajo, las posibilidades de vinculación en un empleo formal, el acceso a prestaciones de seguridad social y la continuidad en el empleo, lo que se corresponde y explica de manera contundente la mencionada volatilidad de los indicadores laborales de las mujeres y su persistente segregación como población fuera de la fuerza laboral. Diversidad de entidades y estudios han evidenciado que realizar labores de cuidado sin remuneración, reconocimiento y redistribución relega a las mujeres a tener poco tiempo para sus estudios, a salarios bajos, e inclusive, a empleos de baja jerarquía.

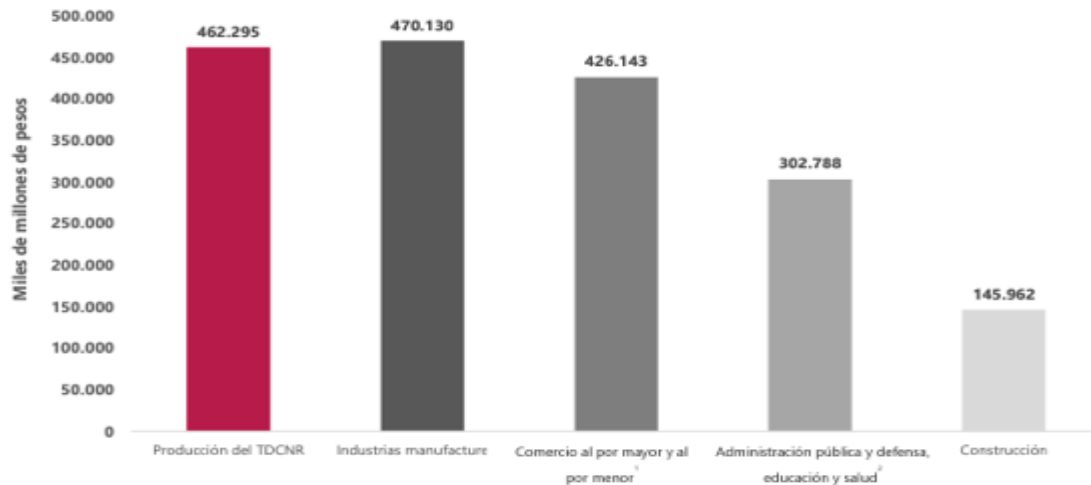
Al observar las cifras de participación en actividades de trabajo doméstico y de cuidado para mayores de 15 años, cerca del 91.5% de las mujeres realiza este tipo de labores, mientras que tan solo el 67% de los hombres las practica, mostrando una brecha de participación del 28.4%, además, si se considera el trabajo doméstico y de cuidado para las mujeres que se encuentran ocupadas las mujeres emplean 6:47 Hrs diarias, cerca de 3:41 Hrs más que los hombres, lo que da muestra de las largas jornadas extralaborales a las que se ven expuestas las mujeres y que interfieren en el tiempo disponible para su desarrollo personal, lo que otorga gran relevancia a las medidas relacionadas con la jornada flexible para trabajadoras/es con responsabilidades familiares de cuidado, a las licencias para asistir a actividades escolares, la ampliación progresiva de la licencia de paternidad que beneficia no solo al recién nacido sino a la madre, así como las medidas sobre la regulación de asignación de tareas a mujeres en estado de embarazo.

Gráfico. Tiempo diario promedio en actividades de trabajo doméstico y de cuidado para los propios hogares, según actividad principal.



Sin embargo, la brecha no solo se ve expresada en el tiempo ocupado en las actividades de cuidado, sino en los ingresos que dejan de percibirse por la realización de estas actividades, la Cuenta de producción y generación del ingreso del Trabajo Doméstico y de Cuidado no remunerado (TDCNR) identificó para 2021 un valor producido de \$462.295 millones, cerca del 21,7% de la producción colombiana y poco menos que lo producido en industrias manufactureras, lo que da cuenta de la importancia económica de los hogares como unidades de producción y generadores de riqueza económica aunque no sean remunerados, así como de la necesidad de que la sociedad desarrolle mecanismos para distribuir de manera más equitativas estas actividades y para establecer mecanismos institucionales y comunitarios que busquen su colectivización y reconocimiento, propósitos a los que contribuyen las medidas ya mencionadas.

Gráfico. Valor de la producción del TDCNR y valor de la producción de las actividades más representativas de la economía colombiana (Miles de millones de pesos) 2021

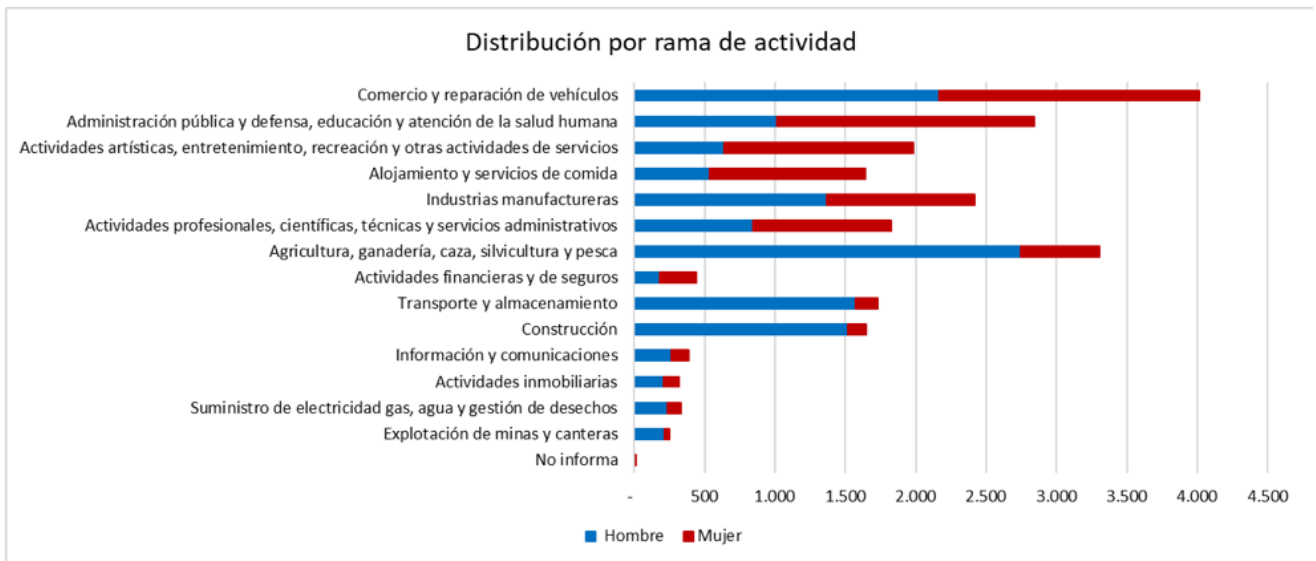


Fuente: DANE, Cuentas nacionales, boletín técnico Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (CSEC)

3.7.2.1.1 Participación por sector económico, trabajo doméstico remunerado y brecha salarial

El tipo de actividad económica y sector en el que se encuentran vinculadas las mujeres da cuenta de una serie de características de la inserción y las brechas que viven en el mercado laboral. Según las cifras reportadas por el DANE para el trimestre junio- agosto de 2023, la mayor participación de las mujeres se encontró en Comercio y reparación de vehículos (19%), Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana (19%), Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios (14%), Alojamiento y servicios de comida (11%) e industrias manufactureras (11%).

Gráfico. Distribución del empleo por rama de actividad trimestre junio - agosto 2023.



Además, si se considera la participación de las mujeres sobre el total de cada sector, existe una marcada participación de las mujeres en sectores como Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios (68%), Alojamiento y servicios de comida (67%), Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana (64%), Actividades financieras y de seguros (59%) y Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos (54%), sectores en los que hay gran cantidad de ocupaciones con mayores niveles de cualificación e incluso de formalización en comparación con algunos de los sectores en los que predominan los hombres, tales como Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, Transporte y almacenamiento, Construcción y Comercio y reparación de vehículos, lo que, junto a la salida de gran número de mujeres del mercado laboral informal hacia las labores de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados durante la crisis por la Covid- 19, explicaría el comportamiento del indicador de informalidad por sexo que evidencia mayores porcentajes para hombres.

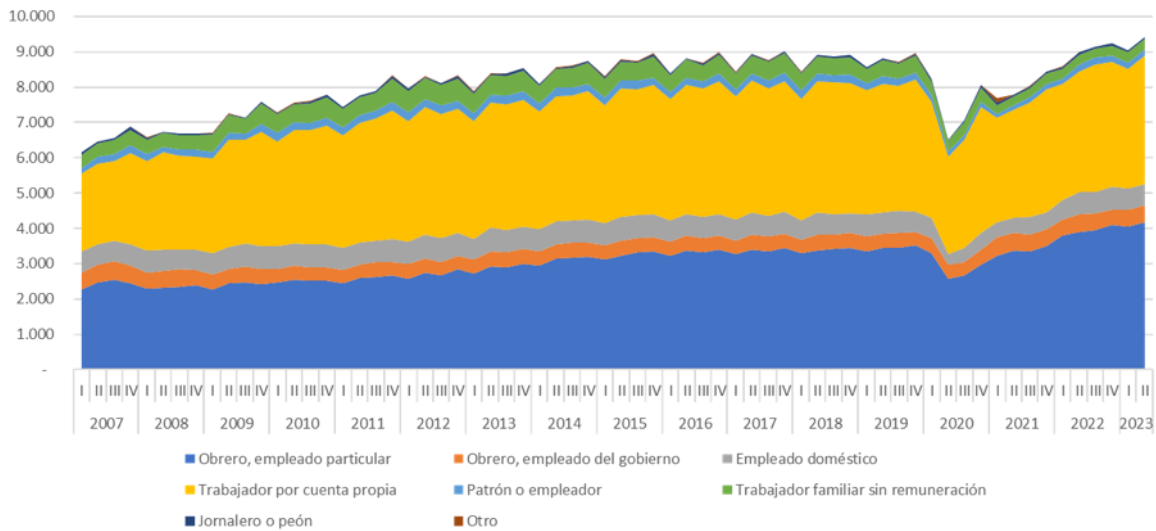
En efecto, entre el 2021 y el segundo trimestre del 2023, en promedio, el porcentaje de hombres ocupados en condición de informalidad ha sido de 60,7%, ubicándose para el segundo trimestre de 2023 en 57,9%; y el porcentaje de mujeres ocupadas en condición de informalidad ha sido del 54,2%, ubicándose para el segundo trimestre de 2023 en 52,8%. Estas cifras son alarmantes en tanto muestran, como ya se ha señalado, que más de la mitad de la población ocupada del país se encuentra en condición de informalidad, así como la ineficacia de las medidas y leyes previamente adoptadas para reducir significativamente los costos laborales, que han sido por lo menos estériles frente al propósito de aumentar la formalización laboral.

Al revisar en detalle, las posiciones que más han ocupado las mujeres en el mercado laboral entre 2007 y 2023, se corrobora el comportamiento del indicador de informalidad descrito, ahora en el de posición ocupacional, concentrándose en la categoría de empleado particular, alcanzando en el segundo semestre de 2023 los 4,2 millones de mujeres ocupadas (cerca del 44% de mujeres ocupadas); frente a 3,6 millones (39% de las mujeres ocupadas) en 2023 reportadas como trabajador por cuenta propia, posición catalogada como informal. Nótese que desde 2007 hasta 2019 la cantidad de mujeres ocupadas en condición de trabajador por cuenta propia o, en otras palabras, en condición de informalidad era, para la mayoría de años, mayor que la cantidad de mujeres ocupadas en condición de empleado particular.

Sin embargo, como consecuencia de la crisis de 2020 y el impulso a la reactivación económica a partir de 2021 esta tendencia se revirtió, provocando que el número de empleadas particulares creciera por encima del número de trabajadoras por cuenta propia, no obstante, se debe tener presente que este efecto transitorio es consecuencia de la reactivación económica y, si bien, este fenómeno no representa per sé una reversión permanente de la tendencia, esta reforma laboral busca contribuir a las condiciones necesarias para cimentar un cambio estructural en las relaciones laborales y junto a las políticas de transición productiva y activación económica, de manera conjunta soporten este giro progresivo de la tendencia hacia el predominio de la formalidad y la estabilidad laboral en la actividad ocupacional y productiva de las personas, en este caso, de las mujeres.

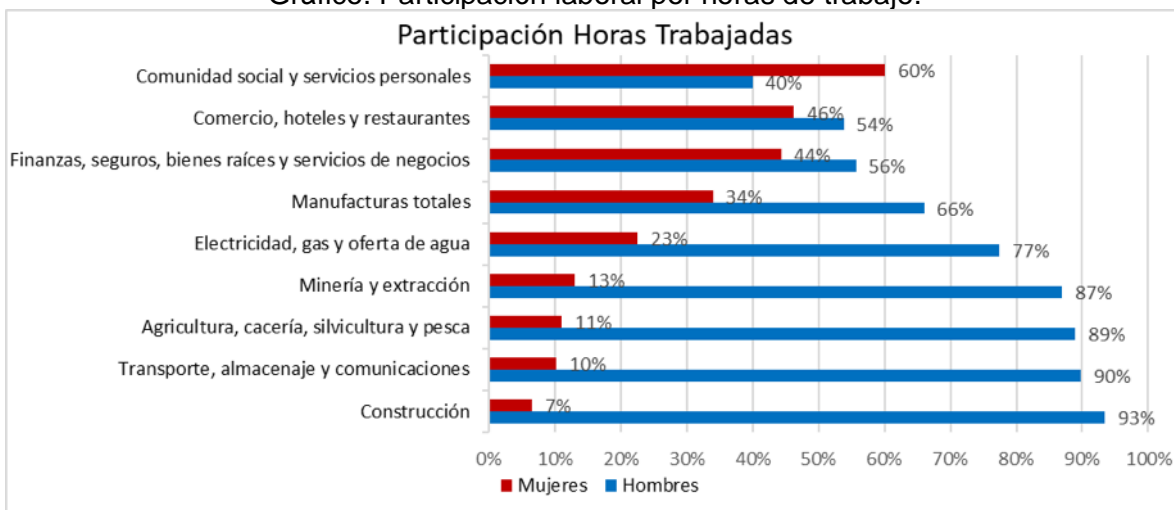
Por su parte, la cantidad de mujeres ocupadas como trabajadores familiares sin remuneración representó en promedio, durante el periodo 2007-2018, el 6,4% de las mujeres ocupadas. Para el periodo comprendido entre 2021 y 2023, tras el proceso de reactivación económica, la cantidad de mujeres ocupadas como trabajadores familiares sin remuneración representó en promedio el 3,2% del total de mujeres ocupadas. Lo anterior coincide, en efecto, con el periodo de reactivación y estabilización de los indicadores de empleo que han mostrado el último año un mejor desempeño incluso superior a años previos a la pandemia, así como con el reciente y ya descrito comportamiento de posición ocupacional en las mujeres, por lo que podría deducirse que parte de las mujeres dedicadas al trabajo familiar no remunerado vienen retornando al mercado laboral en el periodo mencionado.

Gráfico. Mujeres ocupadas según posición ocupacional (2007-2023)



Sin embargo, al considerar la participación de las mujeres sobre las horas trabajadas por sectores, el panorama cambia significativamente, pues las mujeres solo representan una participación mayoritaria en el sector de comunidad social y servicios personales con un 60%, donde se encuentran incluidas las labores de trabajo doméstico y de cuidado remunerado, y una participación superior al 40% en comercio, hoteles y restaurantes y el sector de finanzas, seguros, bienes raíces y servicios de negocios, lo que da cuenta de la vocación a participar principalmente en actividades de cuidado y servicios, frente a lo cual la presente reforma dispone de medidas de dignificación laboral fundamentales como la de “Formalización del Trabajo Doméstico Remunerado” dirigida a poblaciones vinculadas a estos sectores como lo son las trabajadoras domésticas.

Gráfico. Participación laboral por horas de trabajo.

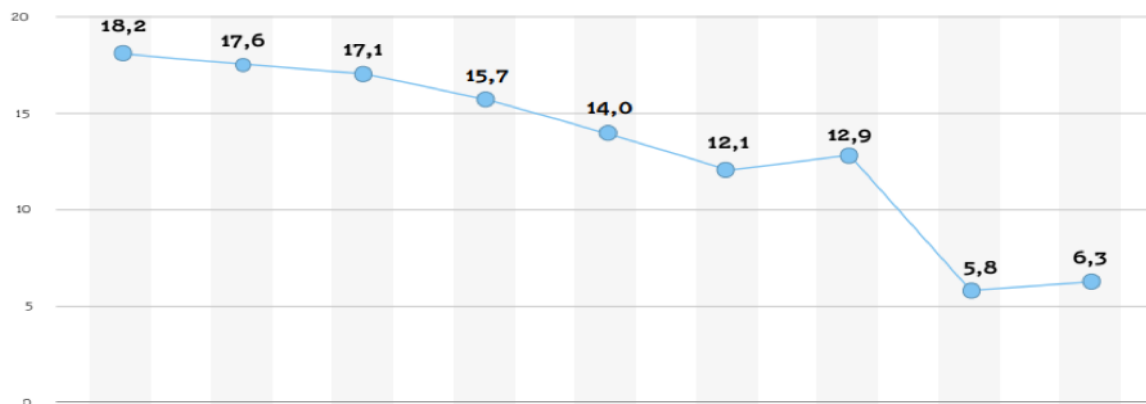


Tal y como lo plantea la exposición de motivos del Proyecto de Ley 166 de 2023C, en 2020, de acuerdo con la Escuela Nacional Sindical, el 96% de las personas que laboraban en el trabajo del cuidado son mujeres, aproximadamente 670.000 de acuerdo con cifras del DANE; para ese momento solo el 18% estaba afiliada a pensión, además el 61% ganaba menos de un salario, y desafortunadamente el 77% recibía alimentos como parte de pago en especie, cabe indicar que durante la pandemia las condiciones de precarización en este sector se agudizaron.

Las personas que trabajan en el cuidado en su mayoría lo hacen por días, sin intermediación de un contrato de trabajo, el 87% de las mujeres son contratadas como persona natural, solo un 13% tiene relación laboral con empresas intermediarias. Esto se ve directamente reflejado en la cotización al sistema de seguridad social.

Por último, otro de los indicadores que ilustra el alto grado de discriminación en el mercado laboral es la brecha salarial. Según la GEIH de 2021, la brecha de género entre el ingreso laboral mensual promedio de hombres y mujeres fue de 6,3%. En otras palabras, los hombres tienen un ingreso laboral mensual promedio de 1,22 millones, mientras que el ingreso de las mujeres es de 1,15 millones.

Figura 1. Brecha de género (%) en el ingreso laboral mensual promedio. Total nacional 2013 -2021



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

La brecha salarial muestra una importante disminución anual entre 2019 y 2020, pasando de 12,9% a 5,8%. Es importante señalar que esta disminución corresponde a la expulsión de mujeres del mercado laboral resultante de la crisis del 2020 en una mayor proporción que la expulsión experimentada por los hombres. En concreto, los datos señalan que la expulsión de mujeres de la ocupación se dio en aquellos segmentos donde las brechas de género en el ingreso eran mayores, lo

que significa que el promedio salarial entre las mujeres que quedaron empleadas aumentó, ocasionando así la disminución de la brecha salarial. Cabe anotar que las mayores brechas en 2021 se observan para las mujeres de niveles educativos bajos (en personas sin ningún nivel educativo la brecha llega a 39,3%) y rurales (con una brecha de 28,4%), lo que coincide plenamente con la relativa reducción de las cifras en posiciones ocupacionales informales frente a las ocupadas como empleados particulares.

En consecuencia, esta situación no corresponde, hasta el momento, a un mejoramiento en las condiciones que estructuran las brechas de género de manera permanente en el mercado laboral. Dichas condiciones son las que apuntamos a transformar con buena parte de las medidas incorporadas en la presente reforma y con numerosas políticas de inversión pública que, articuladas en tanto fórmula complementaria potenciarán su efecto dominó en la dinamización de diversos sectores productivos, conjugando el efecto multiplicador del gasto público y privado, que crecerá por cuenta del aumento de ingresos y estabilidad de las y los trabajadores con plenas garantías laborales recuperadas.

Teniendo en cuenta lo anterior, y tal como se plantea en la exposición de motivos del proyecto de ley 166 de 2023C: *“Al garantizar que todos y todas tengan acceso a empleo adecuado y sostenible, se reducen las desigualdades, se promueve la inclusión y se construyen sociedades más equitativas y participativas para todos y todas.”* (Exposición de motivos PL 166 de 2023C).

3.8. Migrantes

En la exposición de motivos del Proyecto de ley No. 166 de 2023C, se establece lo siguiente:

“1. Uno de los propósitos de la propuesta normativa laboral está orientado a aumentar la formalización laboral mediante el reconocimiento de derechos laborales y el ingreso a la seguridad social de sectores históricamente marginados laboralmente como...migrantes.

2. *En las últimas décadas ha aumentado el número de extranjeros que llegan al país. Frente a las cifras del censo del DANE del año 2005, que situaban las cifras totales de residentes extranjeros en Colombia en 117.431, en 2021 arrojaba unas cifras de 2.192.367 personas. Se observa un incremento del 1.866,94%, lo cual constituye un desafío que debe afrontarse por el Estado desde diversos frentes. De acuerdo con los resultados de la quinta ronda de la encuesta Pulso de la Migración del Departamento Administrativo de Estadística – DANE, los hombres y mujeres entre los 25 a 34 años se encuentra la mayor población de estos migrantes.*

3. *El marco normativo laboral se encuentra muy lejos en la actualidad de gestionar esta llegada de población extranjera con voluntad de permanencia. La situación de irregularidad de buena parte de esta población conduce a dificultades para encontrar trabajo formal, generando una amplia brecha salarial que según las estadísticas se sitúa en un 30% frente a los trabajadores locales. Una brecha que fomenta presiones a la baja sobre los salarios en los sectores informales de la economía, principal destino de la mayoría de los trabajadores extranjeros. La llegada de población extranjera en cifras resulta aún mayor actualizando los datos a 2023, como muestra la dinámica de llegada de población procedente de Venezuela, con diferencia el mayor emisor de población que llega a Colombia con voluntad de residencia permanente. Si en el censo de 2021 se registraban no menos de 1.927.456 personas, los datos de 2022 elevan la cifra a 2.477.588. El proyecto de ley procura el reconocimiento de derechos en el trabajo con independencia de la situación migratoria que agudiza la vulnerabilidad y presión hacia la informalidad y desconocimiento de derechos de este grupo poblacional...*

3.8.1. Normatividad Internacional

Es importante mencionar que Colombia ha ratificado la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. En el preámbulo de la respectiva convención se establece entre otros aspectos que, se expide con base a los principios y normas establecidos en los instrumentos pertinentes elaborados en el marco de la Organización Internacional del Trabajo, en especial el Convenio relativo a los trabajadores migrantes (No. 97), el Convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes (No. 143), la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (No. 86), la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (No.151), el Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio (No. 29) y el Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso (No. 105).

Dentro de las disposiciones que contiene la respectiva convención se encuentran las siguientes:

Artículo 7: Establece que los Estados Partes se comprometerán, de conformidad con los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, a respetar y asegurar a todos los trabajadores migratorios y sus familiares que se hallen dentro de su territorio o sometidos a su jurisdicción los derechos previstos en la Convención, sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición.

Artículo 10: Preceptúa que ningún trabajador migratorio o familiar suyo será sometido a torturas ni a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 11: Puntualiza que ningún trabajador migratorio o familiar suyo será sometido a esclavitud ni servidumbre; no se exigirá a los trabajadores migratorios ni a sus familiares que realicen trabajos forzosos u obligatorios.

Artículo 18: Establece que los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán iguales derechos que los nacionales del Estado de que se trate ante los tribunales y las cortes de justicia. Tendrán derecho a ser oídos públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ellos o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil.

Artículo 25: Preceptúa que los trabajadores migratorios gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado en relación con la remuneración y otras condiciones de trabajo como son:

- Las horas extraordinarias, horario de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, seguridad, salud, fin de la relación de empleo y cualesquiera otras condiciones de trabajo que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, estén comprendidas en este término.
- Otras condiciones de empleo, es decir, edad mínima de empleo, restricción del trabajo a domicilio y cualesquiera otros asuntos que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, se consideren condiciones de empleo.

A su vez, puntualiza que no será legal menoscabar en los contratos privados de empleo el principio de igualdad de trato y que los Estados Partes deben adoptar todas las medidas adecuadas para asegurar que los trabajadores migratorios no sean privados de ninguno de los derechos a causa de irregularidades en su permanencia o empleo. En particular, los empleadores no quedarán exentos de ninguna obligación jurídica ni contractual, ni sus obligaciones se verán limitadas en forma alguna a causa de cualquiera de esas irregularidades.

Artículo 26: Establece que los Estados Partes reconocerán el derecho de los trabajadores migratorios y sus familiares a:

- a) Participar en las reuniones y actividades de los sindicatos o de cualesquiera otras asociaciones establecidas conforme a la ley, con miras a proteger sus intereses económicos, sociales, culturales y de otra índole, con sujeción solamente a las normas de la organización pertinente;
- b) Afiliarse libremente a cualquier sindicato o a cualquiera de las asociaciones citadas, con sujeción solamente a las normas de la organización pertinente;

c) Solicitar ayuda y asistencia de cualquier sindicato o de cualquiera de las asociaciones citadas.

A su vez puntualiza que el ejercicio de tales derechos sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o el orden público o para proteger los derechos y libertades de los demás.

Artículo 27: Plantea que, cuando la legislación aplicable no permita que los trabajadores migratorios o sus familiares gocen de alguna prestación, el Estado de que se trate, sobre la base del trato otorgado a los nacionales que estuvieren en situación similar, considerará la posibilidad de reembolsar el monto de las contribuciones que hubieren aportado en relación con esas prestaciones.

3.8.2. Marco jurisprudencial

La Corte Constitucional en Sentencia T-535 de 2020 establece que, el Estado colombiano ha adquirido una serie de obligaciones a través de diferentes instrumentos internacionales, entre ellas, el deber de hacer respetar a todos los trabajadores migratorios y sus familiares, las condiciones de vida adecuadas sin distinción alguna. En tal sentido es deber de las autoridades evitar que la problemática laboral generada en el marco de las migraciones masivas se traduzca en un trato menos favorable, particularmente, para quienes ingresan en condiciones de irregularidad.

La Corte también indica que, el Código Sustantivo del Trabajo prevé las garantías mínimas que deben ser reconocidas a todos los trabajadores que se encuentren en el territorio, sin consideración de su nacionalidad o situación migratoria, razón por la cual es obligación de los empleadores y de las autoridades de garantizar los mínimos reconocidos en la legislación laboral y velar por el objetivo primordial, esto es, lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones a través del proyecto de ley 166 de 2023C se reconoce que las personas trabajadoras extranjeras sin consideraciones a su nacionalidad o situación migratoria en el país, gozarán de las mismas garantías laborales y de seguridad social, y que una vez iniciado el contrato de trabajo, se facilitará la regularidad migratoria del trabajo.

3.8.3. Datos generales

En la actualidad, en Colombia hay ciertos trabajos que no se consideran como tales, como es el caso del trabajo doméstico y del cuidado. Como consecuencia de lo

anterior, las personas que trabajan en estas áreas, principalmente mujeres, se enfrentan a la dificultad de identificar una relación laboral, lo que a su vez puede generar un desplazamiento entre lo formal y lo informal y la pérdida de derechos. Esta situación tiene un impacto directo en las trabajadoras y trabajadores, ya que, al no ser reconocidos, se les niegan derechos fundamentales y quedan desprotegidos en el ámbito laboral.

Según el Congreso de la República (2022), en el año 2020, el 96% de las personas que se dedicaban al trabajo de cuidado eran mujeres, lo que equivale a aproximadamente 670.000. En ese momento, solo el 18% de ellas estaba afiliada a una pensión, el 61% ganaba menos de un salario mínimo y lamentablemente el 77% recibía alimentos como parte de su remuneración en especie. Es importante mencionar que durante la pandemia, las condiciones de precarización en este sector se agudizaron.

En su mayoría, las personas que trabajan en el cuidado lo hacen por días, sin intermediación de un contrato de trabajo. El 87% de las mujeres son contratadas como personas naturales y solo un 13% tiene una relación laboral con empresas intermediarias. Esto se ve reflejado directamente en la cotización al sistema de seguridad social. (Congreso de la República, 2022).

Por lo tanto, es urgente plantear dentro de la reforma laboral la legalización contractual de manera que se cierre la brecha para el crecimiento de la informalidad y se dé paso al cumplimiento de las garantías laborales en sectores históricamente invisibilizados y precarizados.

En cuanto a la formalización del trabajo doméstico remunerado, se plantea que, en cumplimiento del Convenio 189 de la OIT, la persona que trabaja en el servicio doméstico debe ser vinculada mediante un contrato de trabajo escrito, de acuerdo con las normas laborales existentes y depositado en el Ministerio de Trabajo para su seguimiento a la formalización, así como las novedades relativas al trabajo suplementario. La formalización del trabajo doméstico permitirá tanto la labor de inspección, vigilancia y control, como el seguimiento a la afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social en el régimen contributivo.

En el ámbito de los estudios laborales, se ha destacado que la ratificación del Convenio 189 de la OIT en torno a los derechos de los trabajadores domésticos, según lo señalado por UTRASD (2021)¹⁹, ha permitido abrir importantes puertas para el monitoreo efectivo y la relación con los estándares internacionales sobre las condiciones laborales del trabajo doméstico, así como la situación de los derechos

¹⁹ Obtenida en: <https://bienhumano.org/wp-content/uploads/2021/03/Estudio-C189-ISBN-comprimido.pdf>

humanos y laborales de las trabajadoras, en su mayoría mujeres, y en el caso colombiano, con una presencia significativa de mujeres afrodescendientes.

A raíz de ello, se han llevado a cabo diversos estudios que demuestran la situación actual de las personas trabajadoras del sector doméstico. Uno de ellos indica que, a la fecha, hay más de 650 mil personas que trabajan en este sector, de los cuales el 94% son mujeres. Además, el 60% de estas mujeres gana el salario mínimo y, de ellas, solo el 17% está afiliada a la seguridad social integral (Impacto Mujer, 2022; Palacios, 2021)²⁰.

Por otro lado, un estudio realizado por Osorio y Jiménez (2019)²¹ en Urabá, Cartagena y cuatro comunidades rurales del Departamento de Bolívar, reveló que el 41% de las trabajadoras domésticas entrevistadas han sufrido algún tipo de discriminación y violencia en el desarrollo de su trabajo, lo cual las ha llevado a renunciar a sus empleos. El 21% de las participantes en dicho estudio señaló que suelen recibir insinuaciones y en general experimentan acoso sexual bajo la amenaza de perder su empleo, y el 41% que conocen casos de otras mujeres que experimentan situaciones similares en el contexto del trabajo doméstico. (Congreso de la República, 2022)

Todo ello indica que la abrumadora mayoría de las mujeres que trabajan en el sector doméstico carecen de derechos laborales y seguridad social integral que les garantice una pensión mínima, pensión por invalidez o por muerte, una incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad, ni una licencia de maternidad, entre otras garantías laborales. Por tanto, es necesario dictar medidas que permitan crear condiciones de dignidad laboral para este sector.

3.9. Contrato de aprendizaje

Esta reforma laboral pretende consagrar el contrato de aprendizaje como un contrato laboral especial y a término fijo, señalando sus características especiales, a partir de las disposiciones constitucionales definidas en artículos 25, 39, 53, 55 y 56 de la Constitución Política y lo contenido en el artículo 4 del Convenio 98 OIT.

3.9.1. Antecedentes jurídicos: evolución del contrato de aprendizaje

El historial normativo sobre la regulación del contrato de aprendizaje en Colombia nace con la expedición del Decreto 2663 de 1950, el cual introdujo por primera vez,

²⁰ Obtenido de: <https://www.elespectador.com/economia/por-un-trabajo-domestico-formal/>

Obtenido de: <https://www.ofiscal.org/post/hablemos-sobre-trabajo-domestico-digno-en-colombia>

²¹ Obtenido de: https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2019/03/TRA_DOM_2019.pdf

una intención de legislación en materia de relaciones laborales, conocido hoy como Código Sustantivo del Trabajo. En él, se conceptuó en su capítulo II, 08 artículos sobre la definición, forma, obligaciones, duración y efectos del contrato de aprendizaje.

De esta iniciativa inicial se resalta el contenido del artículo 88, el cual refería que los efectos legales del contrato de aprendizaje serían los mismos del contrato de trabajo, lo que incluía el goce de todas las prestaciones sociales y aplicación de la demás normatividad laboral, exceptuando, únicamente, lo relacionado con el amparo del salario mínimo, pues este último era a conveniencia de las partes.

Posteriormente, para el año 1959, el Congreso de la República promulga la Ley 188 de la misma calenda, a través del cual, nuevamente se regula el contrato de aprendizaje trayendo consigo parámetros más específicos respecto de las definiciones del salario, relacionando por ejemplo, que se debía reconocer de manera gradual iniciando con el pago de no menos del 50% del salario mínimo vigente al inicio, y que progresivamente aumentaría hasta llegar, cuando menos, al salario mínimo legal.

Asimismo, en el artículo 08 de la Ley 188, se habla por vez primera de la necesidad de determinar qué empresas estarían obligadas a contratar aprendices y en qué proporción, exhortando al Presidente de la República a reglamentar el tema. De igual manera, se determinó que el contrato de aprendizaje no podría exceder de 03 años y que el mismo se regiría por las disposiciones generales del Código del Trabajo.

Consecuentemente, bajo la directriz de la referida ley, se promulgó el Decreto 2838 de 1960 donde se reglamentó por primera vez el cálculo para la contratación de aprendices. Para entonces, se habló de los mismos criterios generales que hoy continúan para determinar la obligación de contratación de aprendices: capital y/o número de trabajadores de las empresas. En síntesis, con este Decreto nace la cuota de contratación de aprendices, calculada sobre el porcentaje del 5% del total de trabajadores, esto es 1 aprendiz por cada 20 trabajadores, con la finalidad de poner topes a esta modalidad de contratación, evitando así que ésta terminara sustituyendo la vinculación de las y los trabajadores con plenas garantías en virtud de representar menores costos al menos en una fase del proceso de formación.

Hasta este punto, si bien el contrato de aprendizaje se caracterizaba por ser un subtipo de contratación laboral, esta vinculación no desconocía la naturaleza laboral de los aprendices y por ende, estaban implícitas las condiciones de salario a convenir, aportes a seguridad social y pago de prestaciones sociales. Así mismo, no existía el concepto de exoneración de vinculación de aprendices a través del

pago de una cuota de monetización, ni con la figura de contratación voluntaria que permitiera superar los topes de la cuota por tamaño de empresa.

42 años después, en el mandato del entonces Presidente Álvaro Uribe Vélez, bajo un aparente contexto de promoción de empleabilidad a través de *“medidas trascendentales que den impulso al mercado laboral”* se incorporaron modificaciones y adiciones a las disposiciones que ya regulaban el contrato de aprendizaje, bajo un discurso de transitoriedad, a través de la Ley 789 de 2002 en su capítulo VI denominado *“Actualización de la relación laboral y la relación de aprendizaje”*. El contenido general de los 12 artículos que reformaron las reglas del contrato de aprendizaje, continúan vigentes hasta hoy.

Entre los cambios que trajo consigo la Ley 789 de 2002 se tienen como principales; la narrativa o concepto del contrato de aprendizaje transformado como una relación contractual sin carácter laboral, esto es, la supresión de todas las garantías propias de una relación de trabajo. Asimismo, la eliminación de la definición de salario como remuneración del trabajo, siendo reemplazado por un reconocimiento o apoyo de sostenimiento del aprendiz en lo que dure su proceso de aprendizaje, reconocido en proporción a la fase o formación técnica o universitaria del aprendiz y a la tasa de desempleo nacional, y que en ninguna situación podría equipararse a salario acordado en convenciones colectivas, y la reducción del término máximo de duración del contrato, pasando de 3 a 2 años. Adicionalmente, y no menos gravosa, la precitada ley eliminó la obligación de las empresas a pagar en favor del aprendiz, la cotización al subsistema de pensión y solo obligó a las empresas a reconocer las cotizaciones de salud y la de riesgos profesionales, condicionando inclusive esta última solo para la fase productiva.

Corolario, este instrumento normativo, bajo su discurso de incremento de empleabilidad a costa de la reducción de los derechos laborales de los aprendices, incorporó a su vez, la facultad a las empresas de elegir entre la contratación de los aprendices o la cancelación de una cuota económica proporcional a los que estaba obligada a vincular.

Así, el artículo 34 de la multicitada norma eliminó la obligatoriedad de aquellas empresas responsables de una cuota de aprendizaje y en su defecto, autorizó la cancelación de un salario mínimo legal vigente por cada aprendiz dejado de contratar. Al respecto, posteriormente, los Decretos 933 y 2585 de 2003 reglamentaron entre otros aspectos, la monetización de la cuota de aprendizaje, sin mayores cambios a lo establecido en la Ley 789 de 2002.

En síntesis, la referida ley deslaborizó el contrato de aprendizaje y eliminó cualquier connotación laboral, que hasta ese momento, había ostentado un amplio desarrollo histórico asociado al trabajo subordinado en términos del Código

Sustantivo del Trabajo²². La ley antecesora, le imprimía a esta relación una naturaleza propiamente laboral, inclusive, dicha connotación había sido de amplio desarrollo jurisprudencial para finales de la década de los 90, como se destaca de algunas providencias como la sentencia bajo radicación 10207 de la Corte Suprema de Justicia del 29 agosto de 1984, donde se encontraba un precedente jurídico que establecía que entre el contrato de trabajo ordinario y el de aprendizaje no existían diferencias sustanciales pues sus características y naturaleza misma daban cuenta de ello.

De ello, basta remitirse a la cronología o desenlace de las relaciones de trabajo en la edad moderna donde los grupos sociales de producción se dividían en maestros, oficiales y aprendices, y en conjunto conformaban el área productiva de la época, y así en ese engranaje de manufactura, el rol del aprendiz era netamente subordinado.

No obstante, estos antecedentes jurídicos e históricos, fueron completamente abstraídos de la normatividad actual y bloquearon totalmente la participación de los aprendices en las discusiones o exigencias de las condiciones mínimas de trabajo, como el reconocimiento de la existencia de una relación laboral, un salario digno, cotización a pensión y pago de todas las prestaciones sociales.

La deuda histórica en materia legislativa sobre el contrato de aprendizaje

De la ley 789 de 2002, en su artículo 46, se puede avizorar la deuda histórica que en materia legislativa tanto el Congreso de la República y el Gobierno Nacional le deben al país, en tanto recaía sobre sus hombros la modificación o derogación de las disposiciones que tras revisión técnica no hubieran logrado los efectos de la generación de empleo.

Las medidas regresivas que sirvieron de argumento para prácticas de incremento de empleabilidad, solo resultaron en la reducción de las condiciones laborales de los aprendices, y hoy, 21 años después, dichas disposiciones continúan vigentes, incluso, con riesgo de seguir siendo desmejoradas con otros proyectos legislativos en curso.

En análisis de la normatividad interna respecto del contrato de aprendizaje, se resalta países como Uruguay²³, Honduras²⁴, Ecuador²⁵, El Salvador²⁶, Panamá²⁷,

²² Sentencia de casación SL4965 de 2019, Sala de Descongestión Laboral No.4 Magistrada Ana María Muñoz Segura, Corte Suprema de Justicia.

²³ Ley 16873 de 1997, Uruguay.

²⁴ Decreto número 189 del 15 de junio de 1959.

²⁵ Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005

²⁶ Código de Trabajo de la República de El Salvador.

²⁷ Decreto Ley No. 4 del 07 de enero de 1997.

Argentina²⁸ y Costa Rica²⁹ donde yace legislación en materia laboral sobre la contratación de aprendices, catalogándolos si bien como un contrato especial, pero siempre bajo el raigambre de un contrato de trabajo. Se establece entre otras cosas, el goce para estos de las mismas condiciones de trabajo con las salvedades puntuales consagradas en cada país. No obstante, en completa contradicción con dichas comparativas, Colombia ha retrocedido en las discusiones al respecto, y ha dejado a un lado las referencias de las legislaciones a nivel latinoamericano.

Con la llegada del nuevo gobierno y su propuesta de reforma laboral se abordan nuevamente las discusiones frente a la devolución de la laboralización del trabajo y todas las coberturas que de ello se derivan, esto en sintonía con los pronunciamientos de la OIT sobre la garantía de los aprendices en el ámbito laboral y su participación en la remuneración consignada en las negociaciones colectivas de las empresas³⁰.

De ello que sea deber de los congresistas presentar para el debate legislativo, las razones jurídicas, fácticas e históricas para transformar las actuales condiciones de los trabajadores aprendices y en dicho sentido, devolverles las condiciones laborales arrebatadas bajo discursos programáticos de fomentación del empleo.

Las propuestas de modificación y adición a la regulación del contrato de aprendizaje: monetización, incentivo y aumento de cuota

El proyecto legislativo 166 de 2023 propone consigo una única modificación que a grandes rasgos recoge la necesidad esencial de la discusión actual sobre los aprendices; la definición del contrato de aprendizaje como un relación laboral especial, a término fijo, regida por las normas del Código Sustantivo del Trabajo en cuanto a prestaciones sociales, pagos completos a seguridad social y con una remuneración mínima sobre el salario mínimo legal vigente o el que se encuentre suscrito en convenciones o laudos arbitrales.

No obstante, si bien la propuesta legislativa en comento devuelve la naturaleza de trabajo a la relación entre aprendices y empresas, lo cierto es que, desde un análisis integral de toda la materia normativa que regula el contrato de aprendizaje, resultaría más contraproducente devolverle la categoría de laboral a los aprendices, sin modificar las reglas de la cuota de monetización y aprendices.

Para hablar de monetización del contrato de aprendizaje debemos referirnos a las cuotas de aprendices que, “obligatoriamente”, deben vincular las empresas. De

²⁸ Ley 26390 del 24 de junio de 2008.

²⁹ Ley 4903 del 17 de noviembre de 1971.

³⁰ Observación (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109ª reunión CIT (2021). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

conformidad con lo establecido en el artículo 33 de la ley 789 de 2002, el número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa será “en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz”.

Para ilustrar mejor este punto, en la siguiente tabla se detalla en la primera columna el número de trabajadores hipotético que tiene una empresa, y en la segunda el número de aprendices que, de conformidad con la ley actual, debería vincular:

Número de trabajadores por tamaño la empresa	Número de aprendices que debe contratar
10	0
15 - 20	1
30	2
40	2
50	3
100	5
200	10

*Elaboración propia con base en el artículo 33 de la ley 789 de 2002.

No obstante, si bien el empresario se encuentra obligado a contratar aprendices también es cierto que bajo la luz del artículo 34 de la ley 789 de 2003 puede prescindir de dicha vinculación y optar por el pago de la referida MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE, la cual se traduce en un pago mensual “resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente. En caso que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria”. Es decir, el valor que cada una de las empresas “obligadas” a contratar aprendices, tendría que pagar por “monetización” si decide no contratarlos, es el equivalente a un salario mínimo para 2023 (\$1.160.000) por aprendiz:

Número de trabajadores contratados por la empresa	Número de aprendices que debería contratar	Valor mensual a pagar en caso de no querer contratarlos.
10	0	0
15 - 20	1	1.160.000
30	2	2.320.000
40	2	2.320.000
50	3	3.480.000

100	5	5.800.000
200	10	11.600.000

Ahora bien, con la norma actual y teniendo que en la actualidad el empleador no paga seguridad social integral, ni prestaciones sociales, y sólo le paga el 50% del salario mínimo en etapa lectiva y el 75% en etapa productiva al trabajador aprendiz, termina siendo menos costoso contratar esa mano de obra calificada y mal paga, que cancelar la monetización.

Sin embargo, de aprobarse la propuesta legislativa de la reforma laboral tal y como se encuentra, tal y como lo ha advertido en concepto el Servicio Nacional de Aprendizaje, saldría mucho más barato para el empresario pagar la cuota de monetización que contratar al aprendiz, pues en términos de costos habría una diferencia significativa entre la contratación y el pago de la cuota de monetización:

Número de trabajadores contratados por la empresa	Número de aprendices que debe contratar	Costo promedio de los aprendices con derechos laborales ³¹	Valor a pagar, por concepto de “monetización”, en caso de no querer contratar.
10	0	0	0
15 - 20	1	\$1.927.007	1.160.000
30	2	\$3.854.014	2.320.000
40	2	\$3.854.014	2.320.000
50	3	\$5.781.021	3.480.000
100	5	\$9.635.035	5.800.000
200	10	\$19.270.070	11.600.000

De lo anterior que sea menester modificar y/o adicionar los artículos 32, 33 y 34 de la Ley 789 de 2002, con el objeto de garantizar medidas de adopción progresiva que permita ampliar el alcance de la norma a nuevos aprendices, de la mano que se contribuye al crecimiento empresarial, en el sentido que se plantea en el pliego de modificaciones.

³¹ Proyección costo por trabajador 2023. Ministerio del Trabajo con eliminación de costos de parafiscales.

3.9.2. Absorción de costos laborales del Contrato de Aprendizaje por parte de las empresas

Esta nueva configuración del Contrato de Aprendizaje significó, en la práctica, una medida de precarización laboral extrema que, junto a figuras de intermediación laboral (Cooperativas de Trabajo Asociados, Empresas de Servicios Temporales, Contratos Sindicales, Empresas Asociativas de Trabajo y Sociedades por Acciones Simplificadas, entre otras), facilitó la sustitución de empleos formales con plenas garantías por contratos de aprendizaje y, por esa vía, la reducción de costos laborales de los empresarios o, a la inversa, el incremento de sus utilidades, a expensas de los jóvenes estudiantes en busca de oportunidades laborales en un mundo del trabajo cada vez más frágil y estrecho, así como de trabajadores mayores sin posibilidad de acceso a un empleo formal.

Que el Contrato de Aprendizaje devino una forma de sustitución y precarización laboral encubierta se deduce de una comparación y una tendencia. La comparación, para efectos de facilitar el análisis, puede hacerse sobre la base de cuánto le cuesta al empleador contratar a un empleado formal, con derechos laborales y prestaciones sociales, que se gane un salario mínimo, versus lo que le cuesta ese mismo trabajador en su etapa productiva pero vinculado como aprendiz, como se muestra en el siguiente cuadro:

Costo de un trabajador con salario mínimo 2023 VS aprendiz en etapa productiva		
Concepto	Aprendiz (Riesgo nivel III)	Trabajador formal
Compensación / Salario mínimo	870.000	1.160.000
Auxilio de transporte		140.606
Subtotal Compensación / Salario	870.000	\$ 1.300.606
Sena	-	23.200
ICBF	-	34.800
Caja de compensación	-	46.400
Subtotal parafiscales	-	104.400
Salud	145.000	98.600
Pensión	-	139.200
Arl	28.258	28.258
Subtotal seguridad social	126.858	167.458
Prima de servicios (8,33%)	-	108.340
Auxilio de cesantías (8,33%)	-	108.340
Intereses sobre cesantías (1%)	-	13.006
Vacaciones (4%)	-	\$ 46.400
Subtotal prestaciones sociales	-	276.087

Costo total mensual	1.043.278	1.790.551
----------------------------	------------------	------------------

Como puede observarse en el cuadro comparativo anterior, con la vigencia de la Ley 789 a un empresario le resulta mucho más barato pagar a un aprendiz en etapa productiva que contratar a un trabajador formal.

Al observar la evolución de los Contratos de Aprendizaje por tamaño de las firmas, es muy importante fijar la mirada en la gran concentración que esta figura tiene entre las empresas grandes y medianas. En efecto, de la siguiente tabla, que muestra la evolución del Contrato de Aprendizaje por tamaño de la sociedad, así como la participación porcentual de las mismas, se aprecia con facilidad cómo la contratación de aprendices trabajadores se concentra abrumadoramente entre las empresas grandes y medianas. Así, en el año 2020 el 61.17% de los Contratos de Aprendizajes se suscribieron con empresas grandes y el 20.02% con empresas medianas, agrupando entre ambas el 81.19% del total de contratos, mientras que para el periodo enero-septiembre del presente año dicha concentración llegó hasta un 85.78%. Esta constatación es de suma importancia, porque dentro de las personas y grupos de interés que se oponen a la laboralización del Contrato de Aprendizaje, el argumento de los costos laborales excesivos, especialmente entre las micro y pequeñas empresas, suele ser el principal ariete de batalla. Y sin embargo, lo que se sigue de la tabla que aquí se expone es que, los Contratos de aprendizaje son suscritos de manera abrumadora por empresas de gran tamaño, con ingresos operacionales y utilidades que permiten absorber con facilidad incrementos que, vistos en conjunto, son marginales, como se mostrará más adelante.

Contratos de aprendizaje por tamaño de empresa 2020-2023 (septiembre)								
TAMAÑO	2.020	Part. %	2.021	Part. %	2.022	Part. %	Sept 2023	Part. %
GRANDE	195.561	61.17	209.604	63.19	231.214	64.46	208.934	64.74
MEDIANA	64.008	20.02	69.883	21.07	75.692	21.1	67.912	21.04
MICRO	9.493	2.96	2.957	0.89	3.582	0.99	1.281	0.39
NO REGISTRADO	4.121	1.28	4.017	1.21	3.510	0.97	3.746	1.16
PEQUEÑA	46.510	14.54	45.208	13.63	44.671	12.45	40.833	12.65
Total general	319.693	100	331.669	100	358.669	100	322.706	100

La reducción drástica que se dio a partir del año 2014 en el número de Contratos de Aprendizaje suscritos puede explicar el hecho de que hoy día ya no se abusa intensivamente de esta figura para sustituir trabajadores formales por aprendices trabajadores, no porque haya disminuido el interés de ciertos empleadores por reducir costos sino porque, a lo que parece, los empleadores varían en el uso de

las figuras de precarización laboral en función de los tiempos y coyunturas de carácter social y político (los últimos años, de fuerte activismo estudiantil y estallidos sociales, no parecen estimular mucho este tipo de figuras para sustituir trabajos formales). Con independencia de la explicación que se pueda dar a este fenómeno, la siguiente tabla hace una comparación, en función del tamaño de empresas y del número de trabajadores vinculados a cada una, del número de aprendices que debieran ser vinculados por tamaño de empresas versus el número de Contratos de aprendizajes efectivamente suscritos³².

Tamaño de empresa	Número de trabajadores	Número de aprendices obligados a contratar	Número Contratos aprendizaje	Diferencia
Grande	4.975.000	248.750	231.214	-17.536
Mediana	808.300	40.415	75.692	+35.277
Pequeña	2.333.000	116.650	44.671	-71979
Micro	14.000.00	-	3.582	+3.582
Total	8.116.300	405.815	355.159	-50.656

Como puede observarse en la anterior tabla, la diferencia entre el número de trabajadores de que debieran ser vinculados a las empresas bajo la forma del Contrato de Aprendizaje, y los contratos efectivamente suscritos, es de alrededor de -50.000, cifra que se redondea de manera aproximada dado que se trata de una estimación. Dicho esto, llama la atención el uso intensivo que parece haber de esta figura entre las empresas medianas, y el uso relativamente bajo entre las microempresas, que hay que agregar, no tienen la obligación de cumplir con cuota de aprendices.

De los elementos anteriormente considerados es que se toman las premisas para defender la forma en que el presente proyecto de reforma laboral concibe al Contrato de Aprendizaje. Por supuesto, y en armonía con el espíritu que gobierna las reformas sociales propuestas por el gobierno del cambio, lo que se presente en materia del Contrato de Aprendizaje es retomar su carácter laboral, con plenos derechos laborales y garantías de ingreso propias de una relación laboral clásica,

³² Las cifras de trabajadores por tamaño de empresa se tomaron de los informes de tejido empresarial que publica el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MINCIT). Por su parte, el número de aprendices obligados a contratar por parte de las empresas es una estimación aproximada con base en lo dispuesto en la ley 789 de 2022. Según esta, las empresas de 15 trabajadores en adelante deben contratar un aprendiz por cada 20 trabajadores y fracción. Dada la imposibilidad real de hacer este cálculo preciso, pues habría que tener la desagregación del número de trabajadores de cada empresa según qué tamaño, se decidió dividir el número de trabajadores totales por 20, para una aproximación de los aprendices que debieran estar vinculados por tamaño de las firmas. Para el caso de las microempresas, que son unidades con menos de 10 trabajadores, están legalmente obligadas a vincular aprendices a sus unidades productivas.

que brinde al aprendiz trabajador el ingreso suficiente para cubrir sus necesidades (transporte, alimentación, vivienda, etc.), la satisfacción de sentirse parte de un esfuerzo laboral y productivo colectivo, y la motivación para elevar sus capacidades físicas, intelectuales y emocionales, en beneficio del empleador pero sin desacuidar su propia satisfacción personal y sentido de bienestar. No será este el momento para explicar cómo el Contrato de Aprendizaje, regulado como una relación laboral dependiente, fomenta la productividad de las empresas y el crecimiento agregado de la economía. Para los objetivos del presente apartado basta con evidenciar que la laboralización del Contrato de Aprendizaje se haya lejos de constituir un costo excesivo para las empresas, siendo como sí es una reivindicación y reclamo sentidos durante más de dos décadas por cientos de miles de jóvenes aprendices, especialmente de los estratos más bajos.

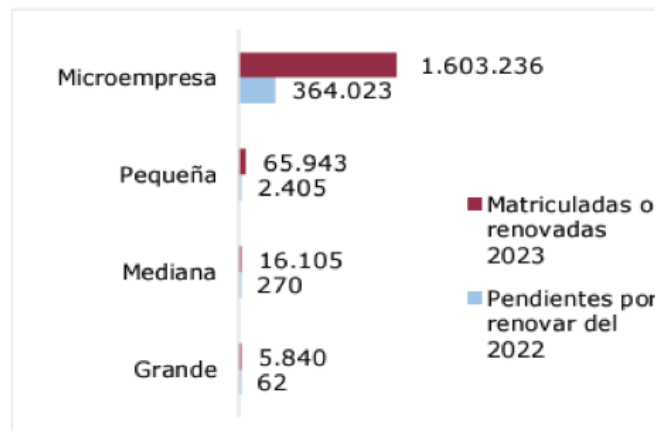
En la siguiente tabla se observa el número de aprendices trabajadores que deberían ser vinculados por las empresas según su tamaño, así como el valor de dichos contratos de aprendizaje en su etapa productiva, y se compara este valor con el que tendrían los Contratos de Aprendizaje bajo su laboralización plena, tal como se propone en esta reforma laboral. Como puede observarse, los 405.815 Contratos de Aprendizaje que debieran suscribirse con Jóvenes trabajadores generarían una diferencia de alrededor de 320 mil millones de pesos, entre lo que significaría el valor de los mismos con la reforma laboral y el costo que tendrían bajo la actual ley 789 de deslaboralización. De esta diferencia de costos, el 61.29% es imputable a las grandes empresas, el 9.95% sería un costo adicional para las empresas medianas y el 28.74% a las pequeñas empresas. Así pues, el 71.24% de los incrementos en los costes recaerían en empresas que por su tamaño, volumen de ventas y economías de escala están lejos de verse comprometidas por el efecto de la restauración de derechos laborales para jóvenes aprendices.

Pero hay que señalar aquí algo que es demasiado importante y un hecho crucial, a saber: de acuerdo con el artículo 2.2.6.3.33 del decreto 1072 de 2015, cuando la tasa de desempleo del año anterior baje a un solo dígito (menos de 10%), la compensación por el Contrato de Aprendizaje en su etapa práctica será del 100% de un salario mínimo. En tal situación, y teniendo en cuenta la tendencia dominante en la tasa de desempleo durante el año a estar por debajo de un dígito, la diferencia actual entre el valor del Contrato de Aprendizaje con y sin reforma se va a ver reducida de manera significativa, por lo que los cálculos aquí hechos son, en realidad, propios del escenario de mayores costos para las empresas al tiempo que menos probable.

Datos Contrato de Aprendizaje 2022					
Tamaño empresa	Número de trabajadores	Número de aprendices obligados a contratar	Valor CA ley 789	Valor CA Reforma Lab.	Diferencia
Grande	4.975.000	248.750	249.956.437.500	445.399.561.250	195.443.123.750
Mediana	808.300	40.415	40.611.012.750	72.365.118.665	31.754.105.915
Pequeña	2.333.000	116.650	117.215.752.500	208.867.774.150	91.652.021.650
Micro	14.000.000	-	-	-	-
No registrado	-	-	-	-	-
Total	22.116.300	405.815	407.783.202.750	726.632.454.065	318.849.251.315

Ahora bien, las empresas medianas y grandes, que agrupan a más del 70% de los Contratos de Aprendizaje que deben suscribirse, son, según el informe de tejido empresarial del Mincit correspondiente a octubre del presente año, 22.277.

Gráfica 3. Empresas activas por tamaño 2023



Por otro lado, la Superintendencia de Sociedades publica, cada año, dos informes económicos especiales sobre las 1.000 y las 9.000 empresas más grandes del país, lo que en conjunto nos da los datos económicos de las 10.000 sociedades colombianas principales. Estas 10.000 empresas corresponderían, por tanto, al 44.88% del total de las empresas medianas y grandes, que como ya vimos acaparan más del 70% de los Contratos de Aprendizaje. Visto de esta manera, y solo como un ejercicio aproximativo al análisis de costos que la laboralización del Contrato de Aprendizaje tendría, la siguiente tabla compara el valor total del contrato de

aprendizaje como proporción tanto de los ingresos operacionales como de las utilidades del conjunto de las 10.000 empresas más grandes del país, según los datos publicados por Supersociedades. Así, si miramos la diferencia de valor entre el Contrato de Aprendizaje laboralizado que propone la reforma y el que actualmente rige, y lo examinamos como proporción tanto de Ingresos operacionales como de utilidades de las 10.000 empresas más grandes, encontramos que el incremento de costos representaría apenas el 0,00018484% de las ventas y el 0,001847331% de las Utilidades Netas de las 10.000 empresas más grandes. Todavía más, si tomáramos el valor de los Contratos de Aprendizaje formalizados, y no simplemente la diferencia, encontramos que la proporción de estos en las ventas y las ganancias es del 0,000421236% y el 0,004209922%, respectivamente.

Más aún, en la tabla se hace un ejercicio de mirar la misma situación, pero con una cuota de aprendizaje del doble, esto es, de un aprendiz por cada diez trabajadores, y no por veinte o fracción, como en la actualidad. El resultado es que el costo, como proporción de ingresos y utilidades de las 10.000 empresas más grandes del país, sería de tan solo el 0,000842472% y el 0,008419843%, respectivamente.

En todos los casos nos encontramos con una misma situación: mírese por donde se mire, el incremento de los costos derivados de la laboralización del Contrato de Aprendizaje es claramente marginal, y está lejos de ser una amenaza a la productividad, ventas y ganancias de las empresas, especialmente de las grandes y medianas.

Valor del C.A. con y sin reforma laboral	1	Número de aprendices obligados a contratar	405.815
	2	Valor C.A. ley 789	407.783.202.750
	3	Valor C.A. Reforma Laboral	726.632.454.065
	4	Diferencia	318.849.251.315
	5	Ingresos Operacionales 10.000 empresas más grandes	1.725.000.000.000.000
	6	Utilidades netas 10.000 empresas más grandes	172.600.000.000.000

Valor añadido del C.A. como proporción de ingresos y Utilidades de las 10.000 empresas más grandes del país	4÷5	Dif. Contrato de Ap. Como proporción de Ing. Op.	0,00018484
	4÷6	Dif. Contrato de Ap. Como proporción de Ut.	0,001847331
Valor del C.A. con reforma laboral como proporción de Ingresos y Utilidades de las 10.000 empresas más grandes del país	3÷5	C.A. reforma laboral como proporción Ing. Op	0,000421236
	3÷6	C.A. reforma laboral como proporción Ut.	0,004209922
Valor del C.A. como proporción de Ingresos y Utilidades, con una cuota doble (1 aprendiz por cada 10 trabajadores, a partir de 15 trabajadores)		C.A. reforma laboral como proporción Ing. Op, con una cuota doble.	0,000842472
		C.A. reforma laboral como Ut., con una cuota doble.	0,008419843

Es cierto que los anteriores cálculos son sólo una estimación aproximada a los costos laborales emanados de la laboralización del Contrato de Aprendizaje. Sin embargo, son de tanta mayor utilidad si se tiene en cuenta que: 1) dada la tasa de desempleo inferior a un dígito, la “compensación” de los C.A. vigentes va a incrementarse el próximo año hasta el 100% del salario mínimo (aunque sin otros derechos y prestaciones), por lo que la diferencia entre el costo adicional de la laboralización y el emanado de la ley 789 se va a reducir; 2) las 10.000 empresas más grandes del país constituyen casi la mitad de las empresas medianas y grandes registradas por el Mincit, por lo que la estimación de la proporción de costos del C.A. laboralizado, hecha aquí, es representativo del los costos de las empresas de estos dos tamaños, que representan, como mínimo, el 71% del total de C.A.; 3) las microempresas no están obligadas ni por la ley 789 ni por el presente proyecto de reforma, a contratar aprendices; 4) aun así, tanto las microempresas de manera voluntaria, como las empresas pequeñas que estén obligadas en función de su tamaño a contratar aprendices, pueden disponer de importantes estímulos económicos gubernamentales.

En relación con el último punto del párrafo anterior, es importante señalar que el pasado 20 de octubre, el gobierno expidió el decreto 1736, el cual desarrolla el artículo 79 de la ley 2294 de 2023 (Plan Nacional de Desarrollo Petro), así como prolonga el artículo 24 de la ley 2155 de 2021 (segunda reforma tributaria de

Duque). Este decreto establece los incentivos para la creación y permanencia de empleos formales, con especial énfasis en población joven (18 a 28 años), aunque también para mujeres, hombres mayores y personas con discapacidad. En concreto, este decreto, que extiende hasta 2026 los incentivos emanados de la segunda reforma tributaria de Duque, establece una compensación económica por parte del gobierno, de hasta el 25% de un salario mínimo por cada trabajador formal nuevo de entre 18 y 28 años de edad.

El artículo 22 de la presente ponencia, a este respecto, integra un párrafo que habilita al gobierno para que pueda asignar dicho incentivo económico a las micro y pequeñas empresas que decidan contratar aprendices, ya de manera voluntaria, ya conforme a las cuotas legales, lo que reduciría el costo de cada nueva contratación en un 25% del salario mínimo (290.000 pesos de 2023).

El aumento de costos de este segmento de empresas podría compensarse en una proporción significativa con la extensión del incentivo mencionado a los Contratos de Aprendizaje.

Valor de formalización de C.A. en MYPES con incentivos públicos a la generación de empleos			
		Microempresas	Pequeñas empresas
1	Número de C.A. suscritos	3.582	44.671
2	Valor C.A. ley 789	3.599.372.700	44.887.654.350
3	Valor C.A. con reforma laboral	6.413.753.682	79.985.703.721

Si se tiene en cuenta el escenario más costoso posible desde el punto de vista de financiación del incentivo a la contratación de aprendices en estos segmentos de empresas, aplicando el más alto porcentaje de incentivo (25%) a la totalidad de contratos que celebran en la actualidad, escenario altamente improbable ya que no todos los aprendices que estas contratan son nuevos empleos, el incentivo tendría un costo aproximado de 1.603.438.420 para las microempresas y de 19.996.425.930 para las pequeñas empresas.

3.10. Trabajadores portuarios

3.10.1. Contexto

La introducción de cambios en los puertos, como la modernización, la privatización y la flexibilización laboral, ha generado una percepción temporal del empleo en la industria portuaria. Esta perspectiva temporal ha influido en la naturaleza de las relaciones laborales, dando lugar a contrataciones con operadores que no cumplen

los requisitos para ser considerados verdaderos contratistas. Como resultado, se ha observado un aumento en la contratación de trabajadores portuarios a través de cooperativas de trabajo asociado, lo que ha llevado a que las actividades realizadas por el personal operativo sean consideradas como eventuales.

Un ejemplo común de esta inestabilidad se refleja en la contratación temporal del trabajador portuario, limitada al tiempo en que el buque está atracado o cuando se requiere el servicio, dando lugar a la discontinuidad en la oferta de trabajo portuario y contribuyendo a la informalidad en el sector, lo que a su vez obstaculiza el desarrollo económico de la región.

En cuanto a las operadoras portuarias, es crucial que asuman el papel de verdaderos empleadores y no actúen simplemente como intermediarios o simulaciones de empresas de servicios temporales. Deben prestar servicios con sus propios recursos y no depender de los medios de producción de la empresa contratante, reconociendo así su responsabilidad hacia los trabajadores portuarios. La falta de cumplimiento de estas obligaciones constituye un fenómeno de responsabilidad solidaria, que algunos operadores portuarios eluden conscientemente.

La competencia entre los puertos en el país, centrada en la captación de clientes mediante la oferta de tarifas más bajas, agrava la precarización laboral en el sector. Esta dinámica crea una presión descendente sobre los salarios y las prestaciones económicas, explicando en gran medida la situación precaria generalizada en los puertos.

Es imperativo tomar medidas para evitar la continua inestabilidad laboral de los trabajadores portuarios, que actualmente afecta a aproximadamente el 80% de la fuerza laboral, con cambios de empleador cada ocho o doce días. Esta inestabilidad ha resultado en violaciones de los derechos laborales, afectando la seguridad alimentaria y la dignidad humana de los trabajadores portuarios. Por ejemplo, la contratación temporal y por destajo en respuesta a la llegada de un buque al puerto ha generado altos niveles de inestabilidad laboral en las áreas circundantes a los puertos, que se desarrollan económicamente gracias a estas actividades.

Es necesario regular esta situación para establecer la responsabilidad de los operadores portuarios hacia sus trabajadores, buscando dignificar la labor de estos empleados y abriendo el debate sobre tarifas, salarios, salud ocupacional, capacitación laboral y jornada laboral.

3.10.2. Sobre la formalización laboral de las actividades complementarias del sector portuario

Si bien el artículo propuesto en el proyecto de ley 166 de 2023C establece medidas para la formalización de las personas que realizan actividades complementarias del sector portuario, transportador o de abastos, para efectos del presente informe de ponencia y los cambios que proponemos para el artículo 38, nos centraremos en evidenciar las precarias condiciones de las personas trabajadoras en el marco de actividades complementarias del sector portuario y el gran impacto social que generaría su formalización laboral.

3.10.3. Antecedentes normativos en el sector portuario de Colombia

A partir de 1990 y con la incursión del neoliberalismo, el sector portuario del país fue objeto de diversos cambios, entre los cuales se encuentran el cierre de la empresa Puertos de Colombia (COLPUERTOS), asumiendo que era necesario un proceso de privatización de los puertos, y la implementación de reformas laborales que, como se ha puntualizado en la presente exposición de motivos, estuvieron dirigidas a disminuir los derechos de la población trabajadora, con el fin de actuar con mayor eficacia y eficiencia. (De Barros, 2018)

Desde dicha perspectiva fue adoptada la Ley 1 de 1991 que dio origen al Estatuto de Puertos Marítimos, dando lugar a la privatización del sector y a la reconfiguración de las relaciones laborales, teniendo en cuenta que, con el modelo anterior las personas trabajadoras, a través de sus organizaciones sindicales, habían asegurado empleos estables por medio de procesos de negociación colectiva, que a su vez les garantizaron remuneración y condiciones dignas de trabajo; con la privatización del sector se dio inicio a un proceso paulatino de flexibilización laboral y tercerización como estrategia para la reducción de los costos de producción, dando lugar a relaciones laborales que se distinguen por la inestabilidad generalizada, jornadas excesivas, salarios reducidos, no pago de seguridad social, informalidad y una gran cultura antisindical. (De Barros, 2018).

3.3.6.2. Condiciones laborales en el sector portuario: informalidad y asimetría en la relación laboral

La situación de las personas en el puerto de Barranquilla se caracteriza porque la mayoría no conocen el tipo de contrato con que cuentan, para 2018 de 3000 trabajadores/as tan solo 500 tenían una relación laboral formal y aproximadamente el 70% de la mano de obra se encontraba intermediada laboralmente. Adicionalmente, las personas trabajadoras del sector denunciaron la presunta existencia de irregularidades teniendo en cuenta que algunos trabajadores aparecían como auxiliares de operación a pesar de que realizaban otras actividades como estibadores, manipulador de mercancías, entre otros (De Barros, 2018).

A su vez, en dicho puerto las personas que no tienen contrato y se encuentran en la informalidad conocen cuáles van a ser las actividades que deben desempeñar

cuando llegan por la mañana a laborar, así, al final del día tienen una total incertidumbre sobre el cargo que realizarán al día siguiente, reflejando la alta inseguridad laboral que viven estas personas trabajadoras (De Barros, 2018).

Las problemáticas reseñadas también se presentan en Santa Marta, donde el 90% de las y los trabajadores son tercerizados, el restante 10% tiene vínculo laboral en funciones administrativas de las sociedades portuarias o en cargos de confianza de los empleadores, a su vez se presenta el trabajo por hora y en algunos casos los empleadores pagan por día cuando es más viable para la empresa (De Barros, 2018).

Por su parte, en Buenaventura, principal ciudad portuaria de Colombia (por este puerto pasa casi el 50% de la riqueza del país), las amplias desigualdades existentes como consecuencia de la política de flexibilización laboral en el sector han constituido un ingrediente fundamental para la aguda crisis social que se presenta en la región, de esta forma existe una amplia variabilidad del salario sin reconocimiento de recargos nocturnos, dominicales y festivos, así como horas extras, a su vez, las personas carecen del pago de prestaciones sociales como la dotación, primas, vacaciones, cesantías, subsidio de alimentación, y de afiliación al Sistema de Seguridad Social.

En Buenaventura resulta especialmente preocupante la situación de los braceros quienes se desempeñan, en la absoluta informalidad, en las labores de carga y descarga de distintos tipos de mercancía en el puerto. De esta forma, según la Escuela Nacional Sindical (ENS), la contratación de braceros, en el 70% de los casos se realiza directamente con los conductores, el 30% restante lo manejan unos intermediarios que trabajan para las empresas, ellos consiguen cuadrillas conformadas por 8, 10 o 15 braceros para prestar el servicio, este intermediario acuerda un precio directamente con la empresa y les paga a las cuadrillas una remuneración que es bastante precaria (ENS, 2021).

Las mencionadas condiciones de informalidad hacen a esta población especialmente vulnerable, de esta forma, el ejercicio de la Libertad Sindical es casi imposible por tanto se encuentran totalmente impedidos para poder mejorar sus condiciones laborales, así lo resume un testimonio otorgado por trabajadores del sector a la ENS (2021):

“...hoy en día, uno ponerse a hablar con un intermediario es buscando la muerte. Es que un intermediario se gana mensualmente, en contratación con una empresa entre 5 y 10 millones de pesos para él, a parte del salario que les queda a los trabajadores. Si usted va y le forma una guerra a un intermediario hoy en día, ese señor se va a buscar, cómo decimos aquí en Buenaventura, a los paracos y el que haga la guerra es objetivo militar y se muere. Se gana entre 5 y 10 millones de pesos

mensuales, le ofrece uno o dos millones de pesos a dos o tres paramilitares y usted se murió y listo, se arregló la situación.”

A su vez, como consecuencia de la inestabilidad profunda que caracteriza la labor de los braceros, son víctimas de un fenómeno llamado disponibilidad laboral, en virtud del cual la persona trabajadora no presta el servicio, pero no puede disponer de su tiempo libre o de descanso, ya que el empleador, usando su poder subordinante, lo puede requerir en cualquier momento. De esta forma, según documentó la ENS en Buenaventura, las sociedades portuarias abusan de su poder subordinante y, por el hecho de no estar vinculados formalmente, los braceros no pueden gozar libremente de su tiempo ya que su vida se enfoca en estar pendientes del momento, de día o de noche, en que las empresas les puedan requerir, subordinación que no se ve directamente reflejada en el reconocimiento de una relación laboral y el consecuente pago del recargo por trabajo suplementario, prestaciones sociales y afiliación a seguridad social (Parra y Patiño, 2021).

La disponibilidad laboral no se encuentra regulada expresamente en la normatividad laboral, no obstante, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en múltiples sentencias, como en la SL-5584 de 2017 puntualizó:

“... el simple sometimiento del asalariado de estar a disponibilidad y atento al momento en que el empleador requiera de algún servicio, le da derecho a devengar una jornada suplementaria, así no sea llamado efectivamente a desarrollar alguna tarea, ello se afirma por cuanto no podía desarrollar actividad alguna de tipo personal o familiar, pues debía estar presto al llamado de su empleador y de atender algún inconveniente relacionado con los servicios prestados por la demandada.”

Teniendo en cuenta lo anterior, la disponibilidad constituye un fenómeno que caracteriza a la relación laboral y que, dada la afectación que genera en el ejercicio del derecho fundamental al descanso, es remunerada como trabajo suplementario, lo cual constituye un indicio de la verdadera naturaleza que tiene la labor de los braceros dentro del sector portuario y por tanto la necesidad de que, per se y en todos los casos, sea reconocida como una relación laboral con el fin de garantizar a estas personas los derechos laborales y el acceso efectivo a la seguridad social.

3.10.4. Marco normativo, jurisprudencial y constitucional: el artículo 38 del proyecto de ley 166 de 2023C vulnera el artículo 53 de la Constitución

El texto propuesto en el artículo 38 del citado proyecto es inconstitucional y ello se deriva de su incompatibilidad con lo establecido en la Constitución Política, en especial los principios consignados en el artículo 53, particularmente:

- **Igualdad de oportunidades.** Los términos conceptuales del artículo 38 dejan a los coteros, carperos, braceros y otros similares y conexos, en inferioridad de

condiciones frente a los trabajadores con plena protección, toda vez que los denomina autónomos y sus actividades no se entienden como misionales sino complementarias.

- **Estabilidad en el empleo.** Al ser trabajadores autónomos, en realidad se convierten en trabajadores informales, quedan sometidos a la oferta y la demanda, sumidos en la inestabilidad laboral que tendrán en una operación económica formal como la operación portuaria donde la actividad por antonomasia es el cargue y descargue.

- **Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.** Las actividades que desarrollan los coteros, carperos, braceros y otros similares y conexos no son profesiones liberales, ni actividades complementarias y mucho menos labores extrañas a las actividades normales de los operadores portuarios; por el contrario, son parte del objeto social de los operadores portuarios, lo que los mismos empresarios denominan el *core bussines*.

En efecto, la Ley 1 de 1991 define al Operador portuario como: “*la empresa que presta servicios en los puertos, directamente relacionados con la entidad portuaria, tales como cargue y descargue, almacenamiento, practicaje, remolque, estiba y desestiba, manejo terrestre o porteo de la carga, dragado, clasificación, reconocimiento y usería.*”

Del mismo modo define Sociedad Portuaria como: “*sociedades anónimas, constituidas con capital privado, público, o mixto, cuyo objeto social será la inversión en construcción y mantenimiento de puertos, y su administración. Las sociedades portuarias podrán también prestar servicios de cargue y descargue, de almacenamiento en puertos, y otros servicios directamente relacionados con la actividad portuaria.*” (Negrillas fuera del texto original)

De tal manera que, los coteros, carperos, braceros y otros similares y conexos desarrollan actividades propias de la operación portuaria, no solo porque objetivamente los sean y porque una profusa jurisprudencia los disponga, lo son sobre todo por ministerio de la ley. En consecuencia, la denominación de actividad complementaria es una violación a la primacía de la realidad.

Sobre el particular la Corte Constitucional en Sentencia T-404 de 2005, precisó:

“En virtud del principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales, la existencia de una relación de trabajo no depende de los pactos realizados por las partes, ni de la apariencia contractual, ni de las relaciones jurídicas subjetivas, sino, por el contrario, de la situación real en que se halla el trabajador respecto del patrono, de la realidad de los hechos a que aquél se encuentra vinculado y de las situaciones objetivas que surgen indistintamente de la nomenclatura utilizada para definir la relación. Este alcance del principio rescata la existencia del contrato de

trabajo aún sobre la voluntad evidenciada por las partes y ello es compatible con el carácter irrenunciable de los derechos laborales y con la índole protectora del derecho del trabajo.”

En relación con la correspondencia de las actividades y la naturaleza de la empresa beneficiaria la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido prolija en pronunciamientos al respecto, la Sentencia SL4873-2021 puntualizó:

*“En ese orden, inicialmente constata la Sala que no se equivocó el segundo Juez, al concluir que el artículo 34 del CST, establece la solidaridad entre el beneficiario de la obra y el contratista independiente, **respecto de las obligaciones laborales de los trabajadores de éste, siempre que las actividades contratadas por el dueño de la obra tengan una relación directa con aquellas, lo cual se deriva del giro ordinario de sus negocios, esto es, que no sean extrañas o ajenas a su actividad**, pues en tal sentido lo ha reiterado la jurisprudencia de la Sala, entre otras, en las sentencias CSJ SL, 17 jun. 2008, rad. 30997; CSJ SL, 1º mar. 2010, rad. 35864; CSJ SL12234-2014; CSJ SL17343-2015 y, recientemente, en la CSJ SL601-2018”. (Negrillas fuera de texto original)*

Como se precisó arriba las actividades listadas en el proyecto no son extrañas o ajenas a la operación portuaria.

Por su parte, debe tenerse en cuenta que en virtud del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo. Al declarar que son trabajadores autónomos, desconociendo todo el contexto en que se produce la operación portuaria, el artículo 38 objetado viola el principio laboral de la presunción de relación laboral. Sobre los principios, la Corte Constitucional ha precisado que son fuente densa de derechos, en tanto que las constituciones modernas al consagrar la cláusula del Estado Social de Derecho y los fines esenciales del Estado, tienen como base de interpretación de los principios y no el rasero de igualdad ante la ley de la decimonónica Constitución de 1886. De esta forma, en la sentencia T-406 de 1992, la Corte dispuso:

*“Los principios Constitucionales, a diferencia de los valores que establecen fines, consagran prescripciones jurídicas generales que suponen una delimitación política y axiológica reconocida y, en consecuencia, restringen el espacio de interpretación, **lo cual hace de ellos normas de aplicación inmediata, tanto por el legislador como por el juez constitucional...** Ellos se refieren a la naturaleza política y organizativa del Estado y de las relaciones entre los gobernantes y los gobernados.... Su alcance normativo no consiste en la enunciación de ideales que deben guiar los destinos institucionales y sociales con el objeto de que algún día se llegue a ellos; su valor normativo debe ser entendido de tal manera que signifiquen*

una definición en el presente, una base axiológico-jurídica sin la cual cambiaría la naturaleza misma de la Constitución y por lo tanto toda la parte organizativa perdería su significado y su razón de ser. Los principios expresan normas jurídicas para el presente; son el inicio del nuevo orden. Los valores, en cambio, expresan fines jurídicos para el futuro; son la mira que jalona hacia el orden del mañana.” Negrillas fuera de texto.

3.10.5. Normatividad internacional: Incumplimiento de compromisos

El Estado colombiano durante los últimos años ha adquirido una serie de compromisos internacionales en materia de derechos humanos laborales y sindicales, que surgen especialmente del monitoreo sobre casos y memorias presentadas por organizaciones sindicales ante los órganos de control normativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que implican el cumplimiento de convenios suscritos y ratificados debidamente, en lo que se ha conocido de forma tradicional como Normas Internacionales del Trabajo (NIT) que hacen parte del ordenamiento jurídico nacional.

De otro lado, recientemente han surgido otras obligaciones de carácter vinculante que vienen siendo reconocidas como Derecho Transnacional del Trabajo (DTT), las cuales pueden ubicarse para nuestro país en los informes y Planes de Acción que surgen de quejas presentadas por organizaciones sindicales ante otros gobiernos por el documentado incumplimiento a capítulos laborales de Tratados de Libre Comercio, Acuerdos Comerciales, o que bien, resultan coincidentes a las recomendaciones promovidas con ocasión al interés gubernamental de incorporar al Estado como miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Adicionalmente, Colombia, en 2018, suscribió con Canadá el plan de acción bajo el acuerdo de cooperación laboral, en el cual asumió el compromiso de:

“1.4 ESTABLECER MEDIDAS PARA REDUCIR LAS PRÁCTICAS GENERALIZADAS y SISTEMÁTICAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y SUBCONTRATACIÓN ILEGALES

Las prácticas generalizadas y sistemáticas de la intermediación laboral y subcontratación ilegal podrían presentarse por desconocimiento de las formas adecuadas de contratación y la responsabilidad patronal que de las mismas se derivan. Lo anterior resalta la importancia de reforzar el entrenamiento de los inspectores de trabajo para la pronta identificación de estas prácticas.”

El citado artículo 38 del proyecto de ley 166 de 2023C promueve la informalidad en los puertos y en especial sobre los trabajadores más vulnerables, cuya exigencia

física es mayor y cuya actividad explica y justifica la existencia de la operación portuaria.

Por último, Colombia suscribió el Plan de Acción Laboral con Estados Unidos, allí se identificaron cinco (5) sectores prioritarios, dada su importancia en la economía y los elevados índices de violaciones en ellos ocurrida. El sector portuario, pese a ser pilar de la apertura económica y una industria robusta acusa dramáticos niveles de precarización estructural y sistémico, razón por la cual fue identificado como un sector priorizado al que se debía atender con urgencia para revertir lo que algunos conocedores de la realidad llamaron, con cierta razón, catástrofe humanitaria, especialmente en Buenaventura.

3.10.6. Eliminación del artículo 38 del proyecto de ley 166 de 2023

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, en consulta con organizaciones sindicales representativas del sector portuario, a través de la presente ponencia se propone la eliminación del artículo 38 del proyecto de ley con el fin de garantizar que en todos los casos se reconozca la existencia de una relación laboral, dadas las profundas condiciones de vulnerabilidad en que se encuentran las personas que laboran en actividades complementarias del sector portuario como consecuencia de la informalidad laboral en la que sobreviven y el contexto de violencia que les asola, las cuales son directamente proporcionales a la asimetría existente entre esta población y las empresas presentes en el sector, desigualdad que hace imposible la consecución de acuerdos libres y voluntarios con base en los que pueda definirse la constitución de relaciones subordinadas o autónomas.

En concreto, evidenciando como ejemplo las condiciones en las que laboran los braceros en las cuales, como lo expuso el testimonio recolectado por la ENS: “*Si usted va y le forma una guerra a un intermediario hoy en día, ese señor se va a buscar, cómo decimos aquí en Buenaventura, a los paracos y el que haga la guerra es objetivo militar y se muere...*” es necesario que el Estado intervenga a través de la presente reforma laboral para reconocer la existencia de la relación laboral so pena de que, por coacción y la asimetría existente, todas las personas que laboran en el sector sean reconocidas como autónomas o independientes, y, en consecuencia, carecen de todos los derechos laborales que merecen, vulnerando a su vez el artículo 53 de la Constitución Política.

3.11. Medidas para la equidad de género y reducción de brechas

Tal como se plantea en la exposición de motivos del proyecto de ley 166 de 2023C, resulta fundamental que la reforma laboral incorpore medidas específicas para la equidad de género, reducción de brechas y contra la discriminación por razones de género, teniendo en cuenta que la exclusión laboral en las sociedades emergentes

tiene una dimensión de género, siendo las mujeres quienes frecuentemente enfrentan mayores obstáculos para acceder a empleos de calidad y son víctimas de acoso y violencia en el lugar de trabajo (Exposición de motivos PL 166 de 2023C).

Desde esta perspectiva, las desigualdades de género en el acceso a la educación y oportunidades de empleo junto a la falta de reconocimiento de las labores del cuidado promueven que se perpetúe la exclusión laboral y se limite la participación de las mujeres y los grupos vulnerables en el desarrollo económico y social, exclusión que a menudo afecta directamente a su núcleo familiar y por tanto a la niñez de nuestro país.

Teniendo en cuenta lo anterior, y tal como se plantea en la exposición de motivos del proyecto de ley 166 de 2023C: *“Al garantizar que todos y todas tengan acceso a empleo adecuado y sostenible, se reducen las desigualdades, se promueve la inclusión y se construyen sociedades más equitativas y participativas para todos y todas.”* (Exposición de motivos PL 166 de 2023C)

3.11.1. En relación con las medidas para garantizar la equidad de género y reducción de brechas

3.11.1.1. Ordenamiento jurídico internacional: La conciliación de la vida laboral y familiar promueve la equidad de género y garantiza los derechos de la niñez.

3.11.1.1.1. Sobre la conciliación de la vida laboral y familiar

El ordenamiento jurídico internacional ha preceptuado la necesidad de implementar medidas dirigidas a conciliar la vida familiar y laboral, de modo que se beneficie a las y los trabajadores que cuenten con responsabilidades familiares, sin importar su sexo y el tipo de actividad económica o profesional que desarrollen.

Dichas directrices se decantan a partir de los siguientes instrumentos normativos:

- **Párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979):** En virtud de la cual se reconoce que, para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer, es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia (OIT & PNUD, 2013).
- **El Convenio 156³³ y la Recomendación 165 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT- respecto a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares:** En virtud de los cuales se exhorta a los Estados a implementar medidas contra las

³³ Ratificado a través de la Ley 2305 del 2023.

limitaciones al ingreso, participación y progreso en el empleo por causa de las responsabilidades familiares. A su vez reconocen la necesidad de asumir que los problemas de las y los trabajadores con responsabilidades familiares van más allá de la familia y la sociedad, por lo cual se deben tener en cuenta en las políticas nacionales, en orden a instaurar la igualdad efectiva de oportunidad y trabajo para estas personas (Hernández & Ibarra, 2019)

- **Artículos 5 y 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer-CEDAW-:** Prescribe que los Estados parte deberán tomar todas las medidas: “...apropiadas *para modificar los patrones socioculturales en orden a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.*”

A su vez, el artículo 11 indica que se deben tomar todas las medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, de modo que se aseguren los mismos derechos entre hombres y mujeres y se impida la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad. Teniendo en cuenta lo anterior los Estados parte deben tomar medidas para, entre otras, alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública. (Hernández & Ibarra, 2019)

- **Artículo 6, fracción II del Protocolo de San Salvador:** “*Los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad del derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del empleo pleno, así como a ejecutar y fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.*”

- **Declaración y Plataforma de Acción de Pekín:** Señala dentro de sus objetivos estratégicos la necesidad de promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos. A su vez, prescribe que se deben modificar las políticas de empleo, con el fin de facilitar la reestructuración de los regímenes laborales de manera que promuevan la posibilidad de compartir las responsabilidades familiares.

Estos instrumentos han permitido mejoras en los países de Latinoamérica no obstante persiste una brecha de género respecto al desarrollo del trabajo reproductivo por lo cual es necesario que, a través de la legislación, se promuevan cambios dirigidos a que las mujeres y los hombres sean a la vez cuidadores y trabajadores remunerados (Lupica,2016), lo cual se busca a través del proyecto de ley en comento.

3.11.1.1.2. Sobre los derechos de la niñez

Resulta fundamental tener en cuenta que las medidas implementadas en el presente proyecto de ley para promover la equidad de género benefician directamente las y los niños, toda vez que garantizan condiciones adecuadas para el bienestar del núcleo familiar, de esta forma, la distribución de labores del cuidado y la promoción de herramientas para que las personas trabajadoras puedan atender, entre otros, las obligaciones escolares, beneficia el proceso educativo de la niñez, toda vez que las personas trabajadoras podrán brindar el acompañamiento necesario sin que se vea perjudicado su empleo.

Lo anterior se encuentra en concordancia con el ordenamiento jurídico internacional, relacionado con los derechos de la niñez, teniendo en cuenta que la **Convención sobre los Derechos del Niño** en su preámbulo, prescribe que la familia es el medio natural para el crecimiento y el bienestar de los niños y niñas, quienes tienen derecho a recibir de sus padres la protección y la asistencia necesarias para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad, de tal forma que pueda crecer en un ambiente de felicidad, amor y comprensión.

Para que los mencionados presupuestos sean una realidad, es fundamental implementar medidas que promuevan un cambio en los roles laborales y familiares de trabajadores y trabajadoras, de modo que se brinden garantías para que las labores del cuidado al interior del núcleo familiar sean realizadas de forma equitativa.

3.11.1.2. Marco jurídico nacional

3.11.1.2.1. Fundamentos constitucionales: Protección a la familia y a la niñez

El artículo 5 de la Constitución Política de Colombia, prescribe que el Estado ampara a la familia como institución básica de la sociedad. A su vez, el artículo 42 dispone que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad. De esta forma, al Estado le asiste el deber de proveer a las familias de herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática.

Adicionalmente en el artículo 44 la Carta prescribe que: “...*la familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos.*”

Finalmente, para efectos de la reforma laboral en comento, es fundamental tener en cuenta que la Constitución, a través de los artículos 42 y 43 concreta el derecho a la igualdad en el marco de las relaciones familiares, imponiendo a la pareja el deber de sostener y educar a sus hijos mientras sean menores de edad o impedidos.

3.11.1.3. Fundamento Legal

3.11.1.3.1. Inexistencia de garantías para conciliar el ámbito laboral y el familiar en el ordenamiento jurídico actual

Dentro de la normatividad laboral en el sector privado, no se encuentran dadas suficientes garantías para conciliar el ámbito laboral con el familiar, por lo que se hace necesario que estas iniciativas a favor de la familia encuentren apoyo en el ámbito laboral tal como se pretende a través de la presente reforma laboral, así:

3.11.1.3.2. Sobre las licencias existentes en el CST:

- **Licencia de maternidad y paternidad (artículo 236 del CST):** Prescribe que toda trabajadora embarazada tiene derecho a una licencia de 18 semanas durante el parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Los beneficios de este artículo también se aplican a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre.

Tal como se establece en la exposición de motivos del proyecto de ley 166 de 2023C, a través de la Ley 2114 de 2021 se amplió la licencia de paternidad a dos semanas y se creó la licencia parental compartida y la licencia parental flexible a tiempo parcial, modificando así el artículo 236 y adicionando el artículo 241 del CST.

- **Licencia en caso de Aborto (artículo 237 del CST):** Establece que la trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.

- **Licencia de luto (Ley 1280 del 2009 que adiciona al artículo 57 del CST):** Establece la obligación de reconocer cinco días hábiles remunerados al trabajador por la pérdida de: cónyuge, compañero(a) permanente, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos), primero de afinidad (padres e hijos del cónyuge o compañero(a) permanente) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes).

- **Permisos establecidos en el artículo 57 del CST (relativo a las obligaciones del empleador):**

“6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.”

3.11.1.3.3. Jornada Laboral en el sector privado: La flexibilización de la jornada laboral no prioriza a trabajadores o trabajadoras con responsabilidades familiares

Sobre la jornada laboral en el sector privado, resulta fundamental tener en cuenta el artículo 161 del CST, en virtud del cual se plantea:

“ARTICULO 161. DURACIÓN. <Artículo modificado por el artículo [2](#) de la Ley 2101 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso (...)

c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo [160](#) de Código Sustantivo del Trabajo.

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

A su vez, debe tenerse en cuenta que el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 estableció que:

“La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera: Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2o de la presente ley.

Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.”

Adicionalmente el artículo 5 A de la Ley 1361 de 2009 establece que:

“Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.”

Teniendo en cuenta el anterior marco normativo se evidencia que en el sector privado es posible que el empleador acuerde con el trabajador la flexibilización de la jornada laboral semanal, no obstante, no existe un mecanismo que promueva que el acceso a dicha posibilidad se priorice para las y los trabajadores con responsabilidades familiares en orden a garantizar, de forma efectiva y bajo parámetros de equidad, la conciliación de la vida laboral y familiar y la corresponsabilidad en la realización de las labores del cuidado. En ese sentido, si bien la interpretación del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo debe armonizarse con lo preceptuado en el artículo 5 A de la Ley 1361 de 2009, en la actualidad, el trabajador o trabajadora con responsabilidades familiares se encuentra bajo las mismas condiciones de las demás personas trabajadoras para acceder a la flexibilización de la jornada laboral lo cual no permite el cumplimiento de las finalidades inscritas en la Recomendación 165 de la OIT y el ordenamiento jurídico internacional, por lo cual, resulta necesario implementar las acciones afirmativas propuestas en el presente proyecto de ley.

3.11.1.3.4. Fundamento normativo: Importancia del apoyo del núcleo familiar para el desarrollo educativo de las y los niños

El ordenamiento jurídico establece lineamientos que promueven el apoyo del núcleo familiar en el proceso educativo de la niñez, siendo este indispensable, así:

- La Ley 205 de 2002 establece los lineamientos para la implementación de escuelas de padres de familia y cuidadores en la educación preescolar, básica y media del país, con el fin de fomentar la participación de las familias en los procesos educativos de los niños y adolescentes las cuales tienen carácter de obligatoriedad en las instituciones educativas públicas y privadas del país, y deben estar articuladas con los Proyectos Educativos Institucionales – PEI.

- El artículo 2.3.4.3 del Decreto 1075 de 2015 estableció el deber para los padres de acompañar el proceso educativo como primeros educadores de sus hijos. Lo anterior, con el fin de mejorar la orientación personal y el desarrollo de valores ciudadanos.

- El artículo 7 de la Ley 115 de 1994, Ley General de Educación, contempla a la familia como núcleo fundamental de la sociedad y primer responsable de la educación de los hijos, así, hasta la mayoría de edad o hasta cuando ocurra cualquier otra clase o forma de emancipación, le corresponde: Informarse sobre el rendimiento académico y el comportamiento de sus hijos, y sobre la marcha de la institución educativa, y en ambos casos, participar en las acciones de mejoramiento; buscar y recibir orientación sobre la educación de los hijos; participar en el Consejo Directivo, asociaciones o comités, para velar por la adecuada prestación del servicio educativo; contribuir solidariamente con la institución educativa para la formación de sus hijos, y educar a sus hijos y proporcionarles en el hogar el ambiente adecuado para su desarrollo integral.

A su vez, existen normas que establecen la importancia del acompañamiento del núcleo familiar para la garantía de derechos de las niñas, niños y adolescentes, así:

- En el artículo 23 de la Ley 1098 del 2006 -Código de la Infancia y la Adolescencia se establece que los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a que sus padres en forma permanente y solidaria, no sólo los fines de semana, asuman directa y oportunamente su custodia para su desarrollo integral. La obligación de cuidado personal se extiende además a quienes convivan con ellos en los ámbitos familiar, social o institucional, o a sus representantes legales.

Por último, teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, la Ley 1857 de 2017 (que modifica la Ley 1361 de 2009) prescribe medidas en materia laboral para fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad, siendo deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales y de solidaridad de manera que se priorice su unidad y la excelencia de sus integrantes. La Ley de Protección Integral a la Familia (Ley 1361 de 2009) establece que son deberes del Estado:

“Artículo 5°. Deberes. Son deberes del Estado y la Sociedad:

1. Promover el fortalecimiento de la familia como núcleo fundamental de la Sociedad, así como la elaboración y puesta en marcha de la Política Nacional de Desarrollo integral de la familia.

(...)

10. Las instituciones públicas y privadas que desarrollen programas sociales deberán proporcionar la información y asesoría adecuada a las familias sobre las garantías, derechos y deberes que se consagran en esta ley para lograr el desarrollo integral de la familia.

11. Promover acciones de articulación de la actividad laboral y la familiar.”

Artículo 5a. <Artículo adicionado por el artículo 3 de la Ley 1857 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:> Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

PARÁGRAFO *Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.”*

3.11.2. En relación con las medidas para la eliminación de la violencia, el acoso en el mundo del trabajo

3.11.2.1. Normatividad internacional

3.11.2.1.1. Convenio 190 y Recomendación 206 de la OIT

El Convenio 190 de la OIT constituye la piedra angular de la normatividad internacional en torno a la implementación de medidas contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, si bien este Convenio no ha sido ratificado por Colombia, fue adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019, en la cual nuestro país tuvo representación tripartita, por tanto, cuenta con la legitimidad necesaria para constituir una guía para la construcción de legislación y política pública.

El Convenio 190 de la OIT reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a su vez establece que se deben implementar medidas de protección en cabeza de todas las personas en el mundo del trabajo amparando a las personas trabajadoras asalariadas, así como a quienes trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, protegiendo por tanto a las personas en formación, incluidos los pasantes y aprendices, los trabajadores/as que hayan sido despedidos, las personas voluntarias, en búsqueda de empleo y postulantes a un empleo.

El Convenio se complementa con la Recomendación 206 de la OIT que incluye elementos como la necesidad de velar porque todos los trabajadores/as y todos los empleadores/as, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; y adoptar medidas apropiadas para fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso.

- **Convención de Belém do Pará**

En su artículo 7.b obliga de manera específica a los Estados Partes a utilizar la debida diligencia para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. En ese sentido, ante un acto de violencia contra una mujer en el contexto laboral, indistintamente de la forma de vinculación, resulta fundamental la realización de investigaciones eficaces, teniendo en cuenta el deber del Estado de erradicar esta problemática y de brindar confianza a las víctimas en las instituciones estatales para su protección.

- **Comisión Interamericana de Derechos Humanos**

A la luz de contexto normativo internacional y teniendo en cuenta el análisis del proyecto de ley en comento resulta fundamental destacar que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha determinado que la violencia y acoso en el mundo del trabajo perpetúa la discriminación y la violencia generalizadas contra las mujeres y contribuye a mantener condiciones de trabajo inestables y vulnerables, dando lugar a abusos sobre los derechos humanos con base en el género, desde dicha perspectiva, esta problemática, que incluye el acoso sexual, sigue siendo altamente preocupante para la Comisión.

Teniendo en cuenta lo anterior, la CIDH ha destacado la importancia de la adopción del Convenio 190 de la OIT, que constituye un instrumento pertinente para guiar el comportamiento exigido a los Estados Partes, no obstante, la Comisión también ha determinado que a la luz de la interpretación de otras fuentes internacionales sobre los derechos de las mujeres los Estados deben respetar y garantizar sus derechos en el lugar del trabajo, incluyendo la implementación de normas para la erradicación

de la violencia y acoso en el trabajo, medidas preventivas que involucren las políticas de las mismas empresas, y el acceso efectivo a recursos y medidas de reparación para las mujeres víctimas de acoso o violencia laboral (CIDH, 2020).

3.11.2.2. Normatividad Nacional: no resulta efectiva a la luz de los estándares internacionales

- Código Sustantivo del Trabajo

Dentro del actual CST se encuentran las siguientes preceptivas para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo las cuales se limitan a las personas trabajadoras que cuentan con una relación laboral, así:

- El numeral 5 del artículo 57 prescribe que es obligación del empleador guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- El numeral 9 del artículo 59 preceptúa que se encuentra prohibido que el empleador ejecute o autorice cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad».
- El numeral 2 del artículo 62, establece como justa causa de despido todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- El numeral 2 del literal B del artículo 62 plantea como justa causa de terminación de la relación laboral por parte de la persona trabajadora todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de este.

- Ley 1010 de 2006

A través de esta Ley se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Esta ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

La ley define el acoso laboral como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre una persona trabajadora por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

A pesar de que incluye medidas que han permitido abordar con mayor pertinencia el fenómeno del acoso laboral en nuestro país, es fundamental destacar que la Ley 1010 de 2006 no ha sido del todo efectiva teniendo en cuenta que sólo se aplica para trabajadores/as dependientes, sin tener en cuenta que, incluso cuando no hay ningún tipo de subordinación las personas pueden llegar a ser víctimas de conductas de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección en el desarrollo de sus funciones, a su vez, las nefastas consecuencias del acoso laboral son las mismas independientemente del tipo de vinculación que se tenga, dando lugar a daños psicosomáticos, psicológicos y psicosociales, por tanto, el amparo que el ordenamiento jurídico debe darle a estas personas debe presentarse sin tener en cuenta, como variable, el tipo de contratación y/o la existencia de subordinación (Criollo, 2020).

A su vez, si bien la Corte Constitucional, a través de la sentencia C-960 de 2007, estableció que la Ley 1010 de 2006 se aplica en casos en que en realidad existe una relación laboral encubierta a través de otras modalidades contractuales, para poder denunciar un caso de acoso laboral, la víctima debe demostrar la subordinación lo cual genera que el proceso lleve mucho más tiempo antes del estudio del caso, generando un mayor tiempo de exposición de la víctima a las conductas de acoso.

3.11.2.3. Marco jurisprudencial

A través de la sentencia **T-882 de 2006** la Corte Constitucional consideró que la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.

Por su parte, en virtud de la sentencia **C-960 de 2007** puntualizó que: *“una víctima de acoso laboral cuenta tan sólo con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos, mecanismo que no sólo es de carácter administrativo y no judicial, sino que no resulta ser algo que garantice el derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas...”*

3.11.2.4. Pertinencia para realizar cambios al proyecto de ley con el objetivo de armonizar el artículo 21 sobre las medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, a través del presente informe de ponencia se proponen cambios para que el artículo 21 se armonice de forma más adecuada con los estándares internacionales, adoptando medidas para la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cualquiera que sea la situación de la persona trabajadora, definiendo claramente las personas que son objeto de esta protección estableciendo la generación de acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que

reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo.

3.12. Modernización del mundo del trabajo.- Teletrabajo, Trabajo a domicilio, Trabajo transnacional

Actualmente en el ordenamiento jurídico colombiano se regulan cuatro modalidades de trabajo a distancia, a saber: *Trabajo a domicilio, teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto*, con una enorme similitud entre ellas lo que acarrea dificultades para diferenciar aspectos para su implementación, así como para identificar los derechos y obligaciones que corresponden a trabajadores, trabajadoras y empleadores sobre el particular.

La reforma asume el desafío de simplificar su entendimiento y armonizarlo con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, en cuanto a la inclusión expresa de los principios de la igualdad de trato y no discriminación, voluntariedad y reversibilidad de los acuerdos de teletrabajo, derecho a la desconexión laboral y la responsabilidad del empleador de proveer equipos de trabajo y de garantizar la seguridad y salud en el trabajo (OIT, 2006, 2021).

De igual forma, incluye aspectos para reforzar los mecanismos de verificación del cumplimiento de directrices, guías y otros instrumentos para apoyar la integración de los riesgos laborales del teletrabajo en los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas, y la modalidad de Teletrabajo Transnacional con el fin de regular el teletrabajo fuera del país y responder a las necesidades actuales del mercado laboral.

En el caso particular del *trabajo a domicilio*, se amplía la definición del artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Convenio núm. 177 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, que lo define como “*el trabajo que una persona (...) realiza (...) i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; ii) a cambio de una remuneración; iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales*”.

En el caso del *teletrabajo*, otorgarle nuevamente el lugar protagónico y esencial, como mecanismo de generación de empleos verdes que permiten la inclusión laboral de personas vulnerables, el aumento de la productividad y la competitividad de las empresas y la transición justa.

El *teletrabajo* se encuentra regulado mediante la Ley 1221 de 2008 *por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones* y los decretos reglamentarios Decreto 884 del 30 de abril de 2012, y el Decreto 1227 del 18 de julio de 2022, ambos incorporados en el Decreto Único

1072 de 2015 del Sector Trabajo. En ellos, se especifican los requisitos del contrato o vinculación del teletrabajo, los derechos y garantías laborales de las personas teletrabajadoras, las obligaciones del empleador, del teletrabajador o teletrabajadora, y de las administradoras de riesgos laborales, hace explícito el derecho a la desconexión laboral, regula los auxilios compensatorios por gastos de servicio públicos y uso de herramientas de propiedad del trabajador, entre otros.

En el contexto colombiano, el teletrabajo siguió creciendo en el escenario de post pandemia. El Sexto Estudio sobre la percepción y penetración del Teletrabajo en Colombia reportó para el año 2022 un total de 868.792 teletrabajadores y teletrabajadoras en el país, lo que representa un crecimiento de aproximadamente el 415% frente al año 2020, donde se reportaron un total de 209.173 teletrabajadores y 17.253 empresas vinculadas al teletrabajo (MinTIC, 2021).

Ahora bien, en el marco de la pandemia COVID-19 se expidieron dos nuevas leyes en el país, que ampliaron el panorama de las diferentes modalidades de trabajo a distancia al crear el Trabajo en Casa (Ley 2088 de 2021) y el Trabajo Remoto (Ley 2121 de 2021). El *trabajo en casa* fue la modalidad que respondió a la pandemia COVID-19, al ser una habilitación a la persona trabajadora para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que le impidan realizar sus funciones en su lugar de trabajo (Art. 2, Ley 2088 de 2021). Esta modalidad se reglamentó para el sector público mediante el Decreto 1662 de 2021, y para el sector privado en el Decreto 649 de 2022.

Por su parte, el *trabajo remoto* se creó mediante la Ley 2121 de 2021, reglamentada para el sector privado mediante el Decreto 555 de 2022, entendida como una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda relación laboral se debe realizar de manera remota mediante el uso de tecnologías de la información y las telecomunicaciones. Se trata de una modalidad muy similar al *teletrabajo autónomo*. La creación del *trabajo en casa* y *trabajo remoto* complejizaron el panorama regulatorio de las diferentes modalidades de trabajo a distancia, por su similitud y pocas características diferenciales entre ellas, por lo que se apuesta a la simplificación y la priorización del Teletrabajo, al observar que sus índices de implementación son considerablemente bajos. Según el Sexto Estudio sobre la percepción y penetración del teletrabajo en Colombia, para el 2022 se reportaron 551.855 personas trabajadoras en modalidad de *trabajo en casa*, y 137.129 en modalidad de *trabajo remoto*, frente a un total de 868.792 teletrabajadores y teletrabajadoras en el país.

Villasmil, Bueno y Montt (2021), en el texto titulado “*Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*” establecen que, la experiencia legislativa de la región a propósito de estas formas de prestación de servicios permite distinguir entre el teletrabajo, el trabajo a domicilio, el trabajo en casa, el trabajo remoto y el trabajo remoto, excepcional y obligatorio.

Así mismo indican que estas modalidades implican desafíos para las personas trabajadoras en la medida en que la desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos y evoca formas de organización del trabajo del período preindustrial. Dentro de las dificultades que resaltan los autores citados, se encuentran: las dificultades para desconectarse del trabajo, el potencial aislamiento social y profesional y, eventualmente, pérdidas de oportunidades laborales. Más aún, el riesgo de la invasión a la intimidad y privacidad de quienes teletrabajan - mediante las TIC - supone un desafío que difícilmente pudo preverse cuando estas legislaciones comenzaron a promulgarse en la región durante la primera década de este siglo (pág.2).

Dadas las particularidades del TAD y el TT, plantean los autores citados que, será necesario abordar los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores a través de una normativa específica, que regule los aspectos particulares de estas modalidades de trabajo de manera consistente con la carta constitucional y con el marco normativo laboral general de cada país, con especial foco, entre otros, en los siguientes aspectos encontrados en la página 4 del texto referenciado:

- a) El respeto a la intimidad y la vida privada de las personas trabajadoras;
- b) La responsabilidad del empleador de proveer equipos de trabajo y de garantizar la seguridad y salud laboral;
- c) El tiempo de trabajo;
- d) El derecho a la desconexión;
- e) La posibilidad de ejercer derechos colectivos;
- f) La voluntariedad y reversibilidad de los acuerdos de teletrabajo;
- g) La igualdad de trato y no discriminación.

3.12.1. Derecho Laboral Colectivo: Asociación Sindical (Mafe); Negociación colectiva y huelga

3.12.1.1. Asociación Sindical

Tal como se plantea en la exposición de motivos del proyecto de ley 166 de 2023C, como consecuencia de las diferentes reformas laborales que promovieron la flexibilización y precarización laboral, en la actualidad se presentan bajas tasas de sindicalización, teniendo en cuenta que las condiciones laborales de la mayoría de las personas trabajadoras no se acoplan a las formas básicas de asociación sindical establecidas en la normatividad, siendo relaciones laborales de carácter más individual, atomizado e inestable. Lo anterior generó un ambiente propicio para disminuir sustancialmente la influencia de las organizaciones sindicales y por tanto su capacidad para obtener mejores derechos laborales para las y los colombianos (Exposición de motivos PL 166 de 2023C).

De esta forma, actualmente se presenta una gran dispersión sindical y una tasa de sindicalización mínima en Colombia, según la Escuela Nacional Sindical-ENS en el año 2021 se dio un crecimiento del 0,8 % respecto al promedio de sindicalización de los últimos cinco años.

Imagen 2. Número de sindicatos activos y afiliados por tamaño del sindicato.

Clase de sindicato	N.º Sindicatos	%	N.º Afiliados	%
10.000 o más afiliados	15	0,26	230.436	21,37
5.000 a 9.999 afiliados	29	0,5	204.620	18,98
1.000 a 4.999 afiliados	111	1,9	228.157	21,16
500 a 999 afiliados	117	2	76.189	7,07
100 a 499 afiliados	723	12,34	144.804	13,43
Menos de 100 afiliados	4.862	83,01	194.032	18
Total	5.857	100	1.078.238	100

Fuente: Sistema de Información Sindical y Laboral (Sislab), Subsistema Censo Sindical, Alimentado por información del Ministerio de Trabajo.

Fuente. Sistema de Información Sindical y Laboral (SISLAB). Subsistema Censo Sindical. Alimentado por información del Ministerio del Trabajo.

De igual manera, la Escuela Nacional Sindical (ENS) informa que de los 5.857 sindicatos con registro sindical, únicamente 15 cuentan con más de 10.000 afiliados, seguido por 29 sindicatos que cuentan con más de 5.000 afiliados y no más de 9.900 afiliados y 111 sindicatos que cuentan con más de 1.000 afiliados y no más de 4.900. Además, también existe evidencia de que existen 4.862 sindicatos con menos de 100 afiliados que corresponden solo al 18% del total de afiliados, dejando en clara evidencia el fenómeno de atomización sindical. Otro dato importante tiene que ver con que, del total de personas sindicalizadas en el país, el 38,6% son mujeres y el 61,4% son hombres, lo cual evidencia una brecha de género en la organización para la protección de derechos laborales.

Dicho fenómeno se ha enmarcado en un contexto de violencia antisindical, el cual ha sido catalogado por parte de la ENS como histórica, sistemática y selectiva. De esta forma, según el Sistema de Información de Derechos Humanos, SINDERH de la ENS entre el 01 de enero de 1971 al 30 de septiembre de 2023 se han presentado 15814 violaciones a la vida, la libertad y la integridad cometidas contra sindicalistas en Colombia, las cuales pueden discriminarse de la siguiente forma:

Tabla 6 Violaciones a la vida, la libertad y la integridad cometidas contra sindicalistas en Colombia, del 01 de enero de 1971 al 30 de septiembre de 2023.

Tipo de violación	No. Casos	%
<i>Amenazas</i>	7885	49,86%
<i>Homicidios</i>	3325	21,03%
<i>Desplazamiento forzado</i>	1987	12,56%
<i>Detención arbitraria</i>	780	4,93%
<i>Hostigamiento</i>	746	4,72%
<i>Atentado con o sin lesiones</i>	449	2,84%
<i>Desaparición forzada</i>	255	1,61%
<i>Secuestro</i>	200	1,26%
<i>Tortura</i>	111	0,70%
<i>Allanamiento ilegal</i>	73	0,46%
<i>Homicidio de familiar</i>	3	0,02%
Total general	15814	100,00%

Fuente: Sistema de Información de Derechos Humanos, SINDERH.

Tal como se advierte en la exposición de motivos del proyecto de ley 166 de 2023C la ENS ha determinado que la violencia antisindical constituye una consecuencia del rol sociopolítico sindical: *“como instrumento de regulación y control político de las movilizaciones y protestas sindicales, como consecuencia de la lucha por el control territorial, como instrumento que utiliza la retórica contrainsurgente para la eliminación de liderazgos sociales, como instrumento de corrección ideológica y como instrumento para desestructurar procesos organizativos”* (Exposición de motivos PL 166 de 2023C).

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, existe una deuda histórica con el movimiento sindical que debe ser saldada por parte del Estado a través de la generación de medidas que amparen el derecho de Asociación Sindical, las cuales se encuentran delineadas, en el proyecto de ley sub examine, a través del cumplimiento de estándares internacionales, recomendaciones de organismos de control y reglas jurisprudenciales, de modo que se contribuya a la construcción de un orden social y económico mucho más justo.

3.12.1.1.1. Marco jurídico internacional

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, el proyecto de ley sub examine pretende dar cumplimiento a las obligaciones internacionales y a las recomendaciones emitidas por diferentes órganos de control hacia Colombia sobre la protección del derecho a la Asociación Sindical, las cuales pueden sintetizarse de la siguiente forma:

Tabla 7 Sistematización obligaciones y recomendaciones internacionales sobre derecho de Asociación Sindical

Temática y resumen de los Compromisos	Autoridad fuente de la recomendación	Documento fuente
<p>Dotar de garantías al ejercicio de la asociación sindical como derecho fundamental.</p> <p>Consagrar una serie de garantías mínimas para el ejercicio de la libertad sindical como son el reconocimiento sindical, los permisos sindicales, la comunicación con la dirección de la empresa, el acceso a los lugares de trabajo, la información, las facilidades para la comunicación con los trabajadores, las comunicaciones con los nuevos y nuevas trabajadoras. Así mismo precisar las conductas antisindicales y las consecuencias por incurrir en ellas.</p>	<p>Corte Interamericana de Derechos Humanos.</p> <p>OTLA Estados Unidos NAO Canadá OEA</p>	<p>Opinión Consultiva OC -27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.</p> <p>Acuerdo de Cooperación Laboral Canadá-Colombia (2018).</p> <p>Plan de Acción Laboral Colombia-Estados Unidos (2011)</p> <p>Carta de la Organización de Estados Americanos, art 45 C.</p> <p>Protocolo de San Salvador</p>

Temática y resumen de los Compromisos	Autoridad fuente de la recomendación	Documento fuente
Adecuar la norma nacional para garantizar la autonomía sindical sin restringir la clasificación de las organizaciones sindicatos, como parece estar actualmente.	Corte Interamericana de Derechos Humanos. Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEARC) de la OIT	Opinión Consultiva 072 de 2021 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Recomendación CEARC OIT 2020 , 2019 ,2017.
Con el propósito de estimular los sindicatos de industria, rama o sector de actividad y de desincentivar la atomización sindical, permitir la creación de subdirectivas o comités seccionales por empresa., gozando de los fueros sindicales en los términos definidos legalmente.	OIT	Convenio 87 de la OIT
El contratante también debe retener y entregar las cuotas sindicales.	OIT	Convenio 87 de la OIT

Temática y resumen de los Compromisos	Autoridad fuente de la recomendación	Documento fuente
Otorgar a las federaciones y confederaciones las mismas facultades que a los sindicatos incluyendo la declaratoria de la huelga, definiendo el número mínimo de organizaciones sindicales que las pueden conformar con el fin de evitar fragmentación sindical y coexistencia de organizaciones que comparten los mismos miembros.	CEARC OIT	Convenio 87 OIT, Arts. 3 y 6; Recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT a Colombia años 2021, 2017, 2014, 2013, 2012, 2010, 2009.
Procedimiento sumario para la protección judicial frente a conductas antisindicales.	OEA CEARC OIT	Convención Americana de Derechos Humanos, art 25. Recomendación CEARC OIT 2021 ³⁴
Garantizar la autonomía sindical, permitiendo que en los estatutos se definan las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea.	OIT	Convenio 87 de la OIT

Fuente: Elaboración propia de la UTL de la Representante a la Cámara María Fernanda Carrascal con base en información presentada por el Ministerio de Trabajo.

³⁴ Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4059852,102595,Colombia,2020.

La existencia de dichas preceptivas internacionales radica en la gran importancia que ostenta el derecho de Asociación Sindical, el cual, es definido por la OIT de la siguiente manera:

“La libertad de asociación es una de las libertades civiles universalmente reconocidas y uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de los empleadores. La historia demuestra que el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores y de los empleadores es un requisito esencial para la democracia y el pleno desarrollo de las economías nacionales. Dicho de otra forma, no puede haber democracia y desarrollo económico si se restringe o niega el derecho de la mayoría de la población a organizarse para proteger y fomentar sus intereses económicos y civiles.

El respeto de la libertad de asociación es esencial para el funcionamiento apropiado de todo sistema de relaciones laborales y, más ampliamente, para el mantenimiento de un sistema democrático de gobierno. A su vez, la libertad de asociación desempeña un papel central en el desarrollo y el funcionamiento de la economía de mercado, que en general se revela más eficiente en un sistema democrático.

La libertad de asociación es un principio fundamental para la OIT. Diversos Convenios y Recomendaciones de la OIT protegen y promueven este principio, el cual ha sido fortalecido por la Declaración de la OIT de 1998 y se encuentra igualmente amparado por otros instrumentos internacionales.

El principio de la libertad de asociación comprende el derecho de los trabajadores y de los empleadores de establecer, sin autorización previa, sus propias organizaciones para la defensa de los intereses relativos a las relaciones de trabajo, e incluye el derecho de organizar libremente su propia administración interna. La libertad de asociación comprende, asimismo, la promoción de la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores y el derecho de huelga.” (OIT, 2001).

De acuerdo con lo anterior, y teniendo en cuenta que Colombia ratificó desde 1976 el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, es deber que el Estado colombiano atienda las obligaciones internacionales que en esta materia se establecen. Sobre el particular, la OIT plantea que:

“Los Convenios números 87 y 98 establecen la obligación de los gobiernos, para dar efecto al principio fundamental de la libertad de asociación, de:

- *Estipular el derecho de los trabajadores y empleadores de crear sus propias organizaciones sin autorización previa y participar en ellas;*
- *Abstenerse de interferir con el ejercicio de la libertad de asociación;*

- *Garantizar que la legislación nacional no interfiera con el principio de la libertad de asociación (aunque en el ejercicio de estos derechos los trabajadores y sus empleadores y sus respectivas organizaciones deben respetar la legislación nacional);*
- *Tomar todas las medidas necesarias y convenientes para garantizar que los trabajadores y sus empleadores puedan ejercer libremente el derecho de organizarse;*
- *Garantizar que todos los trabajadores tengan adecuada protección contra los actos de discriminación antisindical; y*
- *Garantizar que todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores tengan adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, en su constitución, funcionamiento o administración.*

La “libertad” a que se hace referencia significa hallarse libre de interferencias inaceptables en el goce del derecho de asociarse, es decir de crear sus propias organizaciones y participar en ellas libremente, lo mismo que el derecho de las organizaciones de decidir sobre sus actividades y asociarse con otras en federaciones y/o confederaciones a nivel nacional o internacional. Sin embargo, este derecho no es absoluto, ciertas limitaciones y restricciones pueden ser compatibles con el principio de la libertad de asociación siempre que, como lo han establecido los órganos de control de la OIT, estén estrictamente definidas y limitadas.

La adopción de legislación constituye, por supuesto, el mecanismo primario con que cuentan los Estados para aplicar el principio antes mencionado.” (OIT, 2001)

Desde esta perspectiva, el proyecto de ley 166 de 2023C incorpora medidas que cobijan, protegen y promueven el ejercicio del derecho de asociación sindical, asumiendo el llamado que al respecto a realizado la OIT en los siguientes términos:

“En sus anteriores comentarios, la Comisión había tomado nota de que la CUT, la CTC y la CGT denunciaban la ausencia de mecanismos que brindaran una protección adecuada contra la discriminación antisindical, alegando especialmente: i) la lentitud e ineficacia del examen por el Ministerio de Trabajo de las querrelas administrativas laborales; ii) la ausencia, con excepción del procedimiento de levantamiento del fuero sindical, aplicable únicamente a los dirigentes sindicales, de un mecanismo judicial expedito para la protección contra los actos de discriminación e injerencia antisindicales, y iii) la falta de protección de la Fiscalía General de la Nación (FGN) en el marco de la aplicación del artículo 200 del Código Penal que tipifica como delitos una serie de actos

antisindicales. Con base en lo anterior, la Comisión había invitado al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, entablara un examen de conjunto de los mecanismos de protección contra la discriminación antisindical con miras a tomar las medidas necesarias para garantizar una protección adecuada al respecto.

(...)Recordando el carácter fundamental de la protección contra la discriminación antisindical para el efectivo ejercicio de la libertad sindical, la Comisión insta al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, entable a la brevedad un examen de conjunto de los mecanismos de protección contra la discriminación antisindical con miras a tomar las medidas necesarias para garantizar una protección adecuada al respecto.” (OIT, 2021)

Por su parte, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, órgano competente para determinar el alcance y aplicación del derecho de Libertad Sindical de los Convenios 87 y 98³⁵, como principio general ha establecido que la discriminación antisindical, representa una de las más graves violaciones de la Libertad Sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos. En consecuencia, nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, resultando imprescindible para ello, que los Estados prohíban y sancionen todos los actos de discriminación relacionados con el empleo.

Respecto de los actos de discriminación durante el empleo, el Comité ha estimado que la no renovación de un contrato cuando obedece a discriminación antisindical constituye un perjuicio en el sentido del artículo 1 del Convenio N° 98. De igual forma deben considerarse y sancionarse los actos de acoso e intimidación perpetrados contra los trabajadores por motivo de su afiliación sindical o de sus actividades sindicales legítimas, aunque no impliquen necesariamente perjuicios en su empleo. Sumado a las anteriores consideraciones jurídicas, resulta fundamental destacar que el derecho de Asociación Sindical también se encuentra amparado en virtud de otras preceptivas internacionales de gran importancia, de esta forma:

- El artículo 23.4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone: *“Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.*
- El artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos preceptúa: *“(…) toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.”*

³⁵ Art. 93 C. P. “los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia”

- El artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos define la libertad de asociación así:

“1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole. 2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás...”

- La Corte Interamericana de Derechos Humanos, máxima autoridad judicial del Sistema Interamericano de Derechos Humanos garantiza el derecho de asociación y la libertad y autonomía sindical, al respecto se ha expresado:

“156. La libertad de asociación, en materia sindical, consiste básicamente en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. Por otra parte, esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación.

3.12.1.2. Marco jurídico nacional

3.12.1.2.1 Fundamento constitucional

El derecho de Asociación Sindical se encuentra delineado en el artículo 39 de la Constitución Política, en virtud de cual se establece que:

“Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.”

3.12.1.1.2. Marco legal nacional

El derecho de Asociación Sindical se encuentra consagrado en el artículo 353 del CST, en virtud del cual se estipula:

“1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.

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

A su vez, resulta fundamental tener en cuenta que el artículo 354 del CST prescribe las medidas de protección del derecho de Asociación Sindical a la luz del siguiente tenor:

“1. En los términos del artículo 292 del Código Penal queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo. Sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Considéranse como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

a). Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;

b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;

c). Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;

d). Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y

e). Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.”

3.12.1.1.3. Marco Jurisprudencial:

En la sentencia T-441 de 1992 la Corte Constitucional identificó las características del derecho de asociación sindical, así:

“...El derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un Estado social y democrático de derecho, más aún cuando este derecho, que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática y, es más, debe ser reconocido por todas las ramas y órganos del poder público’.

La asociación sindical tiene un carácter voluntario, ya que su ejercicio descansa en una autodeterminación de la persona de vincularse con otros individuos y que perdura durante esa asociación.

Tiene también un carácter relacional o sea que se forma de una doble dimensión. Ya que de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva.

Tiene así mismo un carácter instrumental ya que se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social...”.

Desde esta perspectiva, a través de la sentencia C-734 de 2008 la Corte Constitucional estableció que la Libertad Sindical comprende:

“(i) el derecho de todos los trabajadores, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos de intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones...”.

A su vez en virtud de sentencia C-385 de 2000 la Corte estableció la intrínseca relación existente entre la Libertad Sindical y el derecho de asociación sindical:

“En el derecho de asociación sindical subyace la idea básica de la libertad sindical que amplifica dicho derecho, como facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento. Ello implica la facultad que poseen las referidas organizaciones para autoconformarse y autoregularse conforme a las reglas de la organización interna que libremente

acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el inciso 2 del art. 39, según el cual la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos se sujetan al orden legal y a los principios democráticos”

Las medidas inscritas en el proyecto de ley resultan pertinentes para la protección efectiva del derecho de Asociación Sindical a la luz de los estándares internacionales y jurisprudenciales

Tal como se plantea en la exposición de motivos del proyecto de ley 166 de 2023C, se incorporan una serie de medidas dirigidas principalmente a aumentar la protección del derecho de Asociación Sindical frente a actos de discriminación e implementar estrategias para fortalecer la densidad sindical y el número de afiliados (Exposición de motivos PL 166 de 2023C), así:

- Se aplica toda la parte colectiva del Código para todas las personas trabajadoras sin importar su condición contractual.
- Se mejora sustancialmente el sistema de respuesta existente frente a conductas antisindicales a través del establecimiento de garantías fundamentales reconocidas en normas internacionales del trabajo y normas que reconocen derechos humanos, teniendo en cuenta que actualmente no existe ninguna protección para los trabajadores sindicalizados que no gozan del fuero sindical o circunstancial, lo cual va en contravía del art. 1 del Convenio 98 de la OIT, que indica que todos los trabajadores (no solo los dirigentes o representantes) *“deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”*.
- Se incluye un procedimiento sumario de protección de los derechos sindicales que emana de las recomendaciones de la CEACR de la OIT.
- Se incluye una disposición encaminada a la promoción de las mujeres en las directivas de las organizaciones sindicales de conformidad con las directrices contenidas en la opinión consultiva 27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Se revisan las garantías consagradas en el artículo 354 del CST teniendo en cuenta:
 - a. El reconocimiento de las organizaciones sindicales.
 - b. El reconocimiento de sus garantías sindicales - permisos sindicales.
 - c. La existencia de espacios de diálogo con representantes de la empresa.
 - d. El acceso a lugares de trabajo para promover la afiliación sindical y las facilidades de comunicación con los trabajadores.
 - e. El acceso a la información, la promoción de los sindicatos.
- Se enlistan una serie de conductas antisindicales estableciendo fuertes consecuencias para quienes incurran en ellas, en búsqueda de la garantía de la

autonomía sindical consagrada en los instrumentos internacionales y el artículo 39 de la Carta Política.

- Se modifica el artículo 356 del CST relativo a los sindicatos de trabajadores, para lo cual se genera una redacción mucho más amplia y garantista a la actualmente existente frente al derecho de asociación sindical y la libertad sindical. De esta forma, el artículo plantea que los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes de manera autónoma; en consecuencia, podrán organizarse en sindicatos de empresa, grupos de empresas, gremio, industria, rama o sector de actividad, o cualquier forma que estimen conveniente para el logro de sus finalidades.
- Modifica el artículo 360 del CST para posibilitar que las organizaciones sindicales consagren en los estatutos la restricción para que sus miembros se afilien a otros sindicatos del mismo nivel o unidad de negociación entre otras consignadas en la negociación colectiva, promoviendo así la desaparición de la fragmentación sindical, objetivo en el que coinciden empleadores y trabajadores/as³⁶.
- Propone modificar la norma sobre directivas seccionales de los sindicatos, promoviendo la sindicalización en sindicatos de rama.
- Cumpliendo con los estándares internacionales respecto al derecho de federación de los sindicatos, establece que todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas, en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho a la personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos.
- Modifica la norma relacionada con fueros sindicales para promover la sindicalización a través de sindicatos de rama o industria.

3.13. Jornada de trabajo

Se busca regresar a la situación existente antes de la ley 789 de 2002, definiendo que el trabajo nocturno comienza a partir de las 6 pm, para efectos del recargo nocturno.

Por otro lado, se precisa cuál es la jornada diaria máxima de trabajo corrigiendo la omisión en que había incurrido la ley 2101 de 2021. En lo demás, se mantiene lo estipulado en dicha norma, es decir, la reducción gradual de la jornada para concluir en 42 horas semanales, recuperando la jornada familiar y el derecho de los trabajadores para que dos horas de la jornada de 42 horas a la semana, sean destinadas a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

³⁶ Resulta pertinente retomar la siguiente claridad realidad en la exposición de motivos del proyecto de ley 166 de 2023C: “La declaratoria de inconstitucionalidad contenida en las sentencias C-567 y C-797 de 2000 de la Corte Constitucional obedeció a que el legislador no puede prohibir la multifiliación, pero nada obsta a que en su autonomía sindical las organizaciones prohíban la afiliación a otros sindicatos de la misma unidad negocial. Lo cual además es una práctica bastante extendida en otros países.”

Finalmente, se busca eliminar la obligación para el empleador de solicitar autorización para trabajo suplementario (horas extras) conforme a la petición hecha por los gremios. Adicionalmente, se consagra la obligación de llevar un registro del trabajo suplementario y de entregárselo al trabajador y a las autoridades so pena de tener como cierta la estimación razonable que haga el trabajador.

- **Fundamento:**

- Constitución Política, artículos 25 y 53 (trabajo en condiciones dignas); Convenio 20 de la OIT sobre el trabajo nocturno.
- Convenio 1 de la OIT sobre duración de la jornada laboral.
- Informe Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de OIT (febrero 2023)³⁷.

El proyecto de ley busca retomar las medidas que estaban vigentes antes de la expedición de la Ley 789 de 2002. Esta Ley realizó un cambio con importantes impactos en derechos económicos de las y los trabajadoras en 2 materias (PL 367, 2023C):

1. *Eliminación de los recargos nocturnos en el horario entre las 6:00 p.m. y las 10:00 p.m.: Para lograrlo, la reforma redefinió lo que debe entenderse legalmente por trabajo diurno y trabajo nocturno. De esta forma, modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo en el sentido de que el trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. y el trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.*

Posteriormente, la Ley 1846 de 2017 en su artículo 1.º modificó dicho artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo para establecer que el trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. y el trabajo nocturno el que se realiza entre las 9:00 p.m. y 6:00 a.m., lo que implicó una recuperación de apenas una hora de recargo nocturno por parte de las y los trabajadoras.

2. *Reducción del recargo por trabajo en dominical y festivo: La Ley 789 de 2002 redujo el porcentaje de recargo por trabajo en dominical y festivo del 100% al 75% sobre el salario ordinario, medida que supuso una disminución de los ingresos de las y los trabajadoras que laboraban un domingo o un festivo”*

³⁷ Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_868120.pdf

La vigencia de estas medidas estaría sujeta a la evaluación que realice la Comisión De Seguimiento y Verificación dos años después de entrada su vigencia, de no obtener los resultados esperados el Gobierno Nacional presentaría un proyecto de ley para modificar o derogar las disposiciones que no hayan logrado mejorar la generación de empleo. Sin embargo, conforme lo manifestado por el Ministerio de Trabajo (2023), esta comisión nunca adelantó dicha evaluación, por lo que nunca se cumplió esta obligación legal, y por lo tanto, no hay estudios oficiales que respalden la conveniencia de esta reforma. En lo que respecta a los estudios privados, se puede llegar a la conclusión de que la Ley 789 de 2002 no cumplió con los objetivos trazados en la generación de empleo³⁸, tal y como se reseñó anteriormente.

3.14. Debido proceso e indemnización por despido

3.14.1. Debido proceso

Se crea un procedimiento disciplinario, cuya finalidad es evitar la arbitrariedad cuando se invoque violación grave de las prohibiciones y obligaciones como justa causa para dar por terminado el contrato, se precisa que debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Fundamento normativo debido proceso:

- Artículo 7 del Protocolo de San Salvador (Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales).
- Sentencia del Campo vs. Perú de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Convenio 158 de la OIT Sobre la terminación de la relación de trabajo.
- Principio Estabilidad en el Empleo. Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.
- Constitución Política de Colombia, artículo 29 sobre el debido proceso.
- Sentencia de la Corte Constitucional C 299/98.
- Sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema SL 2351/20.
- Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional.

El artículo propuesto busca la regulación de un debido proceso al interior de las empresas, aspecto de vital importancia para establecer límites claros para los empleadores cuando lleven a cabo los procesos disciplinarios en contra de las y los

³⁸ Para ampliar la información se pueden consultar los estudios referenciados en exposición de motivos del PL 367 de 2023C.

trabajadores. Este artículo surge en virtud de las Sentencias de la Corte Constitucional que han reiterado la importancia del derecho fundamental al debido proceso en el mundo del trabajo, para los procesos de despido con justa causa.

Ahora bien, el PL 367 de 2023, propone regular el procedimiento de despido que respete el debido proceso, mediante la definición de los siguientes componentes mínimos:

- Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas.
- La formulación de los cargos imputados.
- El traslado al imputado (a) de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
- La indicación de un término durante el cual el acusado (a) pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
- El pronunciamiento definitivo de la persona empleadora mediante un acto motivado.
- La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.
- Revisión de la decisión.

3.14.2. Indemnización despido sin justa causa

Se precisa el valor de la indemnización si el despido es sin justa causa, con el propósito de desestimular despidos sin justa causa o por lo menos cancelar un valor más representativo como garantía de estabilidad.

Fundamento normativo debido proceso:

- Principio de estabilidad consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.
- Convenio 158 de la OIT.
- Protocolo de San Salvador, artículo 7 sobre condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.
- Observación general No. 18 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
- Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Lagos Vs Perú.

En lo que respecta a la indemnización por despido injustificado, se tiene la necesidad de modificar las tablas indemnizatorias atendiendo a la triple función que cumplen estas disposiciones, a saber: disuadir el despido injustificado, ofrecer

seguridad económica a los trabajadores en caso de desempleo y contener el alza del desempleo en tiempos de crisis (PL 367, 2023C).

De igual manera, en la exposición de motivos se citan las investigaciones de Auer, Berg y Coulibaly (2005), las cuales sustentan la tesis de que la estabilidad laboral de los trabajadores tiene efectos positivos considerables en la productividad de las empresas y en la productividad global de un país.

A su vez, el Ministerio del Trabajo (2023), menciona lo siguiente:

“No menos importante es mencionar que la reducción de las tablas indemnizatorias por despidos injustos, además de incrementar el malestar en la población trabajadora, tiene el efecto inmediato de exacerbar la inseguridad de los trabajadores en un mercado con altas tasas de desempleo, informalidad y sin un régimen fuerte de seguros de desempleo”.

Por otra parte, en el artículo 10 del PL 367 de 2023 se establece una inversión de la carga de la prueba, haciendo explícita la responsabilidad del empleador de probar las causas justas del despido en el evento de que el trabajador acuda a la justicia alegando un despido por causas discriminatorias (PL 367, 2023C).

Sobre este asunto, el documento de la OIT denominado “La Igualdad En El Trabajo: Un Objetivo Que Sigue Pendiente De Cumplirse”, establece:

“Según la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT, en la mayor parte de los casos hace falta una legislación completa para asegurar la aplicación efectiva del derecho a la igualdad en el trato y en la ocupación para todos. Actualmente, es más corriente encontrar este tipo de leyes en la Unión Europea como consecuencia de la transposición de las directivas de la UE sobre igualdad a las legislaciones nacionales. asimismo, se han aprobado leyes semejantes en un número creciente de países de otras regiones, como Kenia, Montenegro, mozambique, Serbia y la república Unida de Tanzania. es particularmente completa la Ley sobre el empleo adoptada en 2007 por Kenya. esta ley prohíbe la discriminación directa e indirecta en todas las etapas del empleo y por todos los motivos enumerados en el convenio núm. 111 y hace recaer en el empleador la carga de la prueba en los casos de presunta discriminación. Además, la ley de 2007 exige a los empleadores de más de 20 personas que adopten y apliquen una declaración política sobre el hostigamiento sexual. en dicha ley se asignan expresamente responsabilidades de supervisión a las autoridades nacionales competentes en materia de igualdad y no discriminación.”

Finalmente, con el fin de ser más exigente en el cumplimiento de las obligaciones por parte del empleador a las hipótesis consagradas en la legislación que se modifica que traían como consecuencia la indemnización moratoria (brazos caídos) como es quedar adeudando salarios y/o prestaciones sociales, se le agrega el no pago de la indemnización.

4. CONFLICTOS DE INTERÉS

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 del 19 de noviembre de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992, se hacen las siguientes consideraciones:

Se estima que de la discusión y aprobación del presente Proyecto de Ley no podría generarse un conflicto de interés en consideración al interés particular, actual y directo de los congresistas, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, por cuanto se tratan de disposiciones de carácter general.

Sobre este asunto ha señalado el Consejo de Estado (2019):

“No cualquier interés configura la causal de desinvestidura en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concurra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna”.

De igual forma, es pertinente señalar lo que la Ley 5 de 1992 dispone sobre la materia en el artículo 286, modificado por el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019:

“Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.

a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.

b) *Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.*

c) *Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.”*


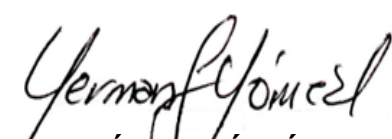

Se recuerda que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite del presente proyecto de ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la ley 5 de 1992 modificado por la ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales.

5. PLIEGO DE MODIFICACIONES

Se remite como anexo 1, debido a la extensión del mismo.

6. PROPOSICIÓN

Con fundamento en las anteriores consideraciones, de manera respetuosa solicitamos a la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, dar primer debate y aprobar el **Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia”, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión. Como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral.”** y Proyecto de Ley 256 de 2023C “Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones”, conforme al texto que se anexa.

 MARIA FERNANDA CARRASCAL R. Representante a la Cámara	 GERMÁN JOSÉ GÓMEZ L. Representante a la Cámara
 ALFREDO MONDRAGON Representante a la Cámara	

7. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE *Del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA”*

El Congreso de Colombia,

DECRETA:

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS

Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores.

Artículo 2. Relaciones que regula: Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA. El presente código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial. También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo”.

Artículo 3. Restricción de inaplicabilidad.

Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 4. EMPLEADOS PÚBLICOS. Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten”.

Artículo 4. Principios. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto

serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:

- I. Igualdad de oportunidades;
- II. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;
- III. Estabilidad en el empleo;
- IV. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;
- V. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
- VI. Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;
- VII. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;
- VIII. Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario y;
- IX. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

También son aplicables los principios relativos a los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, a saber:

- a) Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) Abolición efectiva del trabajo infantil;
- d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;
- e) Entorno de trabajo seguro y saludable.

Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los principios derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política.

TITULO II. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

CAPÍTULO I. MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL Y AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD

Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras no se presenten algunas de las causales establecidas en la legislación. El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo.

Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador”

Artículo 6. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a tres (3) años para atender necesidades temporales del empleador. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito y en él deberá especificarse la necesidad que se pretende atender y su conexión con la duración que se establezca. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

Podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de tres (3) años previsto en este artículo.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de tres (3) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”.

Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La formulación de cargos.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.
6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.
7. Revisión de la decisión.
8. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.
9. La impugnación se concederá en efecto suspensivo.

Parágrafo 1. Este procedimiento podrá realizarse hasta en un término de treinta (30) término hábiles, y no podrá ser menor a un tiempo de cinco (5) término hábiles, salvo que esté estipulado un término diferente en convención colectiva, laudo arbitral y reglamento interno de trabajo. La omisión de este procedimiento torna ineficaz el despido o la sanción.

Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éste tendrá el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrán el derecho a ser asistido o asistida por un

abogado o abogada que represente sus intereses y adelante la respectiva defensa técnica.

Parágrafo 3. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 4. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

Parágrafo 5. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso”.

Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa: Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 64. Indemnización por despido injustificado. *En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:*

1. *En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.*

2. *En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar ~~se~~ la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.*

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

a) *Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;*

b) *Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;*

c) *Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y*

proporcionalmente por fracción; y

d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán sesenta (60) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.”

Artículo 9: Sanción moratoria. El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

1. Si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador o trabajadora los salarios, prestaciones legales y convencionales e indemnizaciones que le adeude, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, deberá pagar al trabajador o trabajadora, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago.

Artículo 10: Ineficacia del despido discriminatorio. Agréguese un párrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“Parágrafo. Están proscritos los despidos discriminatorios Cuando un trabajador o trabajadora alegue haber sido despedido por un motivo discriminatorio, el empleador tendrá la carga de probar que ello obedeció a razones objetivas o no discriminatorias; en caso contrario, el despido se tendrá por ineficaz y el trabajador o trabajadora tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, o a una indemnización equivalente a la del despido injustificado previsto en este código, a su elección”.

ARTÍCULO 11°. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN. Una vez cumplida la obligación del artículo 12 de la Ley 1429 de 2010, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas”.

Artículo 12. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

a) Amparadas por el fuero sindical, esto es, las personas amparadas por el fuero sindical como fundadores y adherentes, miembros de las juntas directivas y subdirectivas de las organizaciones sindicales, de los comités seccionales por el tiempo que duren en éstos y hasta por seis meses más, los miembros de la comisión de reclamos todos en los términos que determinan las normas del presente Código o en disposiciones convencionales.

b) Amparadas por el fuero de salud, esto es, una afectación grave en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

c) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.

d) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la pensión mínima.

Parágrafo 1. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en los literales a), b), c) y d), se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, así: en el caso del literal a), ante el juez del trabajo; en el del literal b), c) y d) ante el inspector del trabajo.

Parágrafo 2. Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en el literal b) y d) de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo con justa causa, o por una de las causales contempladas en el artículo 61 del Código sustantivo del trabajo. Si la persona que fue vinculada con alguna de estas condiciones considera que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue discriminatorio, podrá acudir ante la justicia.

Parágrafo 3. En el caso previsto en el numeral b), cuando la discapacidad sea insuperable por la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo y una vez agotados los procesos de reincorporación y readaptación al trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador deberá solicitar autorización previa al inspector del trabajo para proceder al despido. En este caso, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho al pago de la indemnización legal prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y al pago de una suma adicional de seis (6) meses de salario, junto con los montos adicionales que correspondan para garantizar el pago por el mismo tiempo de aportes a seguridad social en salud, riesgos laborales y pensiones en compensación.

CAPITULO II. MEDIDAS PARA LOS INGRESOS DE LAS FAMILIAS TRABAJADORAS

Artículo 13. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:

“Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud. Cuando proceda la reubicación del trabajador se

redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que éste desempeñe.

Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación, cuente con las mismas o mejores condiciones del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador.

En aquellos casos en los que el trabajador no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo”.

Artículo 14: Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. *Los empleadores tienen la obligación de tener en cuenta factores de evaluación de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios. Entre otros deberá tener en cuenta los siguientes criterios:*

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

Artículo 15. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

1. *Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).*
2. *Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00m.).*

Parágrafo. *El gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia”*

Artículo 16. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente ley.

Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

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

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

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

Parágrafo 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

Parágrafo 3. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación”.

Artículo 17. Relación de Horas Extras. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el desprendible de nómina.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo se tendrá por cierta la estimación razonable que haga el trabajador del número de horas extras laboradas, sin perjuicio de la sanción que podrá imponer la autoridad administrativa del trabajo”.

Artículo 18. Límite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente”.

Artículo 19. Remuneración del trabajo suplementario Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir de julio de 2024, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.

A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.

A partir de julio de 2026, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de éste artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja al recargo del 100%”.

Artículo 20. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:

a) el ejercicio del sufragio

b) para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

c) en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

d) para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

e) para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;

f) para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar, se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos o culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados.

g) para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médico legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género

de las que sean víctimas.

CAPITULO III. MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Artículo 21. Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes”.

Artículo 22: Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“10.- Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

11.- Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

12. Despedir a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso.

14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo”.

Artículo 23. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.

El Gobierno Nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.

Parágrafo 1. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

CAPITULO IV. MEDIDAS PARA PROMOVER LA FORMALIZACIÓN LABORAL

Artículo 24. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, cual quedará así:

“ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

- a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.
- b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.
- e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.
- f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.
- g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.
- h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.
- i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del – aprendiz - trabajador.

Parágrafo. El Gobierno Nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley”.

ARTÍCULO 25. Modifíquese el artículo 33 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 33. CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz. Las grandes empresas en los términos definidos por la normativa vigente, tendrán un (1) aprendiz por cada diez (10) trabajadores o fracción.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley.

Parágrafo 1. Cuando el contrato de aprendizaje incluya dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa.

Para la financiación de los contratos de aprendizaje para las modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial prevista en el artículo 31 de la Ley 789 de 2002, se podrán utilizar los recursos previstos en el artículo 16 de la Ley 344 de 1996, siempre que se vinculen a la realización de proyectos de transferencia de tecnología y proyectos de ciencia, tecnología e innovación que beneficien a micro, pequeñas y medianas empresas, Instituciones de Educación Superior reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional, y Grupos de Investigación y Centros de Investigación y Desarrollo Tecnológico reconocidos por Colciencias. Estos proyectos no podrán ser concurrentes con los proyectos de formación que realiza el SENA.

Los empresarios podrán definir sobre la cuota regulada fijada por ley, la proporción adicional de aprendices de formación del SENA y practicantes universitarios en el caso de ocupaciones calificadas que requieran título de formación profesional, siempre y cuando la empresa realice actividades de ciencia, tecnología e innovación. El Gobierno Nacional, a través de Colciencias, definirá las condiciones y mecanismos de acreditación de la realización de dichas actividades.

Las empresas que cumplan con el número mínimo obligatorio de aprendices, de acuerdo a lo establecido en el artículo 33, o aquellas no obligadas a vincular aprendices, podrán vincular aprendices, mediante las siguientes modalidades de Contrato de Aprendizaje Voluntario:

a) Para los estudiantes vinculados en el nivel de educación media: el contrato de pre-aprendizaje estará acompañado del pago de un apoyo de sostenimiento durante 2 años a cargo del empresario, siendo efectiva la práctica en la empresa en el segundo año, en horario contrario a su jornada académica y difiriendo en cuenta especial a favor del

estudiante parte del apoyo; lo que le permitirá financiar su formación superior en cualquier modalidad una vez egrese, con un incentivo estatal articulado a la oferta de financiamiento de educación superior a cargo del ICETEX;

b) Para jóvenes entre 18 y 25 años que no hayan culminado el nivel de educación media y se encuentran fuera del Sistema de Formación de Capital Humano (SFCH): Los empresarios podrán vincular a través de un contrato de pre-aprendizaje, cuya duración no podrá exceder los 2 años, a jóvenes que se encuentren por fuera del sistema escolar y que no hayan culminado la educación media. Estos desarrollarán actividades laborales dentro de la empresa y deberán retornar al sistema educativo, los jóvenes recibirán del empresario un apoyo de sostenimiento, parte del apoyo será entregado directamente al beneficiario, y otra parte se destinará a una cuenta especial a favor del estudiante para posteriormente continuar con sus estudios de educación superior. Si este se vincula y permanece en el SFCH podrá acceder en cualquier momento a los recursos, siempre y cuando se destinen al pago de derechos estudiantiles.

Parágrafo 2. Las presentes modalidades de Contrato de Aprendizaje voluntario deberán estar sujetas a lo definido en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002.

ARTÍCULO 26. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a dos (2) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria”.

Artículo 27: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.

1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título.
2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.
3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto.
4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.

Artículo 28: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.

Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales

enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente código.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora. Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.

Parágrafo. En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.

Artículo 29. Registro de información en plataformas digitales de reparto.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia.

Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

Artículo 30. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.

Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.

En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos

laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva.

El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes.

Parágrafo 1. La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el gobierno nacional.

Parágrafo 2. El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.

Artículo 31. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto.

Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.

Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

Artículo 32. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:

- a. los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un

seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto;

b. los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.

Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora digital, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Artículo 33. Supervisión humana de los sistemas automatizados. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.

Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.

Artículo 34. Contrato Agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas. Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

Se entenderá por actividad agropecuaria primaria toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, también lo es su transformación artesanal, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales. Quedan expresamente excluidas las actividades industriales de empaque, reempaque, transporte, exposición, venta o transformación a través de cualquier proceso que modifique su estado natural.

Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.

Parágrafo 2. Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este a tiempo indefinido, en los términos de este Código.

Parágrafo 3. El trabajador y trabajadora agropecuaria que labore en actividades estacionales o de temporada, cíclicas o periódicas, tendrá derecho preferente para volver a ser contratado en la siguiente temporada o estación, siempre y cuando el trabajador o trabajadora haya realizado sus labores conforme a las necesidades del servicio o que el mismo sea requerido.

Parágrafo 4. Para efectos de este título, queda prohibida la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral.

Artículo 35. Jornal Agropecuario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“ARTÍCULO 133 A. JORNAL AGROPECUARIO. Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.

El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva sectorial más el tiempo de descanso que no podrá ser inferior al veinte por ciento (20%) de dicha cuantía y el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Parágrafo 2. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.

Parágrafo 3. La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30%”.

Artículo 36. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia.

Se garantizan los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales de la zona rural:

1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas.
2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito.
3. El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios y extintor, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.

Parágrafo. El Gobierno Nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.

Artículo 37. Programa de formación para el trabajo rural. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes.

Parágrafo. Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos, en la ejecución de todo proyecto productivo que desarrolle el Gobierno Nacional o las Entidades Territoriales.

Artículo 38. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado

trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria.

Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.

En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.

Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad.

Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.

Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población”.

Artículo 39: Protección al Trabajo femenino rural y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“**Artículo 103C.** Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.

Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores.

El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.

El gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación”.

Artículo 40: Formalización del Trabajo Doméstico Remunerado. En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y depositada en el Ministerio de Trabajo para el seguimiento a la formalización, así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del depósito son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo.

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio del Trabajo expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico más representativas y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral.

Artículo 41. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, y agricultura.

Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.

Parágrafo 1. Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.

Parágrafo 2. En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.

Parágrafo 3. El gobierno nacional reglamentará el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.

Artículo 42: Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente.

Artículo 43: Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o las figuras que los reemplacen.

Artículo 44: Deportistas y entrenadores profesionales. Las y los deportistas profesionales, entrenadores y entrenadoras, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios bajo la subordinación de clubes profesionales, y organizaciones con o sin ánimo de lucro deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

1. Podrán tenerse en cuenta las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, para determinar los términos de la duración del contrato.
2. Podrán celebrarse por temporadas.
3. Podrá pactarse cláusula de exclusividad.
4. Podrán pactarse formas de terminación de mutuo acuerdo, sin que se menoscaben los derechos de las y los deportistas profesionales, entrenadores y entrenadoras, nacionales o extranjeros.

Artículo 45. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas. Los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 46. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. El contrato de trabajo de los artistas deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran.

Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para una o varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel. A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indefinido.

El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.

Artículo 47. Medidas adicionales en relaciones laborales para Periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines. La jornada de trabajo de los periodistas, comunicadores sociales, personal de producción, audiovisual, radial y prensa escrita, comprenderá todo el tiempo que estén bajo las órdenes del empleador a efectos de ensayo, preparación o grabación de emisiones. Su duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en el presente código y deberán remunerarse los recargos que correspondan.

Cuando estos trabajadores y trabajadoras por la índole de sus labores, no disfruten de su descanso dominical, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio.

El empleador deberá proveer todo lo necesario para desempeñar sus funciones con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas que rigen la materia.

Parágrafo 1. En cualquier modalidad de contrato de trabajo para las profesiones y/o actividades reseñadas en el presente artículo, solo serán tenidas como válidas y de manera excepcional aquellas cláusulas propias de la dirección, confianza y manejo, que se deriven de un esquema empresarial donde el cargo respecto de la estructura jerárquica pueda ser verificable o se encuentren justificadas en criterios de administración.

Parágrafo 2. En lo demás se aplicarán las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 3. Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura obligatoria de las actividades reseñadas.

CAPITULO V. MEDIDAS PARA EL USO ADECUADO DE LA TERCERIZACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Artículo 48: Contratistas y Subcontratistas Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.

1. Son contratistas y subcontratistas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial especializada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.

2. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y trabajadoras, incluidas las del sistema de seguridad social, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

Parágrafo. Cuando se compruebe que la empresa beneficiaria incumple lo establecido en el presente artículo con personas naturales o jurídicas en la contratación, los despidos que hubiesen realizado estos últimos no surtirán efectos y, en consecuencia, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al reintegro a la empresa principal o beneficiaria, con el pago de todas las acreencias laborales dejadas de percibir y aportes a la seguridad social, suma a la cual a modo de sanción se adicionará el pago de trecientos sesenta y cinco (365) días de salario”.

Artículo 49: Empresas de Servicios temporales Adiciónese cuatro párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

“Parágrafo 1. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con las empresas de servicios temporales para situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo estipulado en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa originaria del servicio objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales para la prestación de dicho servicio.

Parágrafo 2. En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales o para fines diferentes a los señalados en este artículo, o cuando se excedieren los límites temporales fijados en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria. Si el contrato de trabajo hubiera sido terminado por la empresa de servicio temporal, se tendrá como ineficaz y en consecuencia tendrán derecho a ser reintegrados a la empresa usuaria, como verdadera empleadora, sin solución de continuidad.

Parágrafo 3. En el evento de que la empresa de servicios temporales trasgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata del artículo 82 de la ley 50 de 1990.

Parágrafo 4. Cuando las empresas de servicios temporales celebren contrato con la persona trabajadora, en virtud de lo dispuesto en los numerales 1, 2 y 3, será necesario incluir dentro de las cláusulas del contrato entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales, el caso específico por el cual se suscribe”.

Artículo 50: Límites al uso de Contratos de Prestación de Servicios. No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales, para realizar actividades subordinadas en empresas privadas.

Será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición entendiéndose para todos los efectos legales que desde un comienzo ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador o trabajadora subordinada.

En caso de que en el ámbito judicial se declare la primacía de la relación laboral deberá pagarse la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 de este estatuto.

Artículo 51: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de diez (10) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

Artículo 52. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL. Cuando el cuidador o cuidadora de un familiar con discapacidad tenga también la calidad de trabajador o trabajadora y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho a la flexibilidad horaria mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia, entre las cuales se encuentra el trabajo a domicilio y el teletrabajo, sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado, previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador o cuidadora”.

Artículo 53. Licencia de Paternidad Modifíquese el párrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“PARÁGRAFO. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a doce (12) semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá a ocho (8) semanas, en 2025 llegará a diez (10) semanas y en 2026 llegará a doce (12) semanas. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o la entidad que haga sus veces, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.

Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor. La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses”.

Artículo 54. Licencia de maternidad y paternidad en parejas adoptantes del mismo sexo. Adiciónese el artículo 236A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“**Artículo 236A.** La pareja adoptante del mismo sexo definirá, por una sola vez, quién de ellos gozará de la licencia de paternidad y quién la de maternidad, en las mismas condiciones previstas para las familias hetero parentales adoptantes”.

Artículo 55. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

15. Atender diligentemente las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora los cargos que estén habilitados para optar por la reubicación, y ésta podrá aceptarla o rechazarla.

17. Las empresas de 50 a 100 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad; las empresas de 101 o

más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, al menos **2% de** personas con discapacidad, en relación al total de sus trabajadores de carácter permanente. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen”.

Artículo 56. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado.

El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Interior o quien haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV, creará e implementará el Programa de Convenios Laborales para las Víctimas del Conflicto Armado con las diferentes unidades contratantes del estado dentro de los doce (12) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

CAPITULO VII.

MEDIDAS PARA LA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES

Artículo 57: Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul. El Ministerio de Trabajo fijará dentro de la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, los lineamientos para la creación de empleo verde, azul y la transición justa con enfoque territorial, étnico y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.

La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad.

Artículo 58. Incentivos al Empleo Verde y Azul. El Ministerio del Trabajo reglamentará los incentivos para las empresas que formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul.

Artículo 59. Formación para la promoción de empleos verdes y azules. El Ministerio del Trabajo a través del SENA formará y capacitará a los trabajadores y trabajadoras en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos.

Esta capacitación se direccionará especialmente a:

- a) Trabajadores y trabajadoras de los sectores económicos donde existe predominancia en su proceso de transición a empleo verde y azul, o se identifiquen posibles cierres por los procesos de transformación;
- b) Como una medida correctiva con enfoque diferencial y de género que permita elevar la participación de las mujeres y los jóvenes en estos nuevos empleos verdes y azules para la transición justa. Estos procesos formativos también se destinarán a grupos de mujeres y otros grupos en condición de vulnerabilidad que actualmente se encuentren desempleados o en informalidad.

Artículo 60. Modalidades de Trabajo a distancia. Modifíquese el artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, los cuales quedarán así:

“**ARTICULO 89.** El presente capítulo tiene por objeto regular las diferentes modalidades de trabajo a distancia, a saber: Trabajo a domicilio y Teletrabajo.

1. TRABAJO A DOMICILIO: Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador.

2. TELETRABAJO: Para efectos de aplicación del teletrabajo se tendrán las siguientes definiciones:

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

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

● **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

● **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

● **Teletrabajo suplementario o híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

● **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador se hará también cargo de las prestaciones económicas, en caso de que no sea posible ampararlas por parte del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

b. **Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios”.

Artículo 61. Auxilio de Conectividad para las modalidades de trabajo a distancia. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.

“**Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.** El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. Para el caso de teletrabajadores que devenguen más de dos SMLMV, podrán de mutuo acuerdo con el empleador, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de conectividad o su exoneración”.

Artículo 62. Auxilio Compensatorio de costos de valor de internet y valor de energía para las modalidades de trabajo a distancia. Por medio del cual se modifica el artículo 7 de la Ley 1221 de 2008:

“ARTÍCULO 7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, valor de internet, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. El empleador y el trabajador fijarán, de mutuo acuerdo, el auxilio mensual que compensará los costos de internet y el valor de la energía”.

Artículo 63. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia. Las empresas promoverán la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia de la siguiente manera:

a. Las empresas que tengan en su nómina entre veinte (20) a cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras, promoverán la implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia, como mínimo de un 5% de sus puestos de trabajo existentes.

b. Las empresas que tengan en su nómina entre cincuenta (50) a doscientos (200) trabajadores y trabajadoras, promoverán la transición a las diferentes modalidades de trabajo a distancia a por lo menos un 10% de sus puestos de trabajo existentes.

c. Las empresas que tengan en su nómina a partir de doscientos un (201) trabajadores o trabajadoras promoverán la transición a las modalidades de trabajo a distancia a por lo menos un 15% de sus puestos de trabajo existentes.

Parágrafo 1. El presente artículo tendrá la siguiente gradualidad en su implementación:

- a. La aplicación de dichos porcentajes será optativa en el primer semestre de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.
- b. La aplicación de dichos porcentajes será obligatoria a partir del segundo semestre de entrada en vigencia de la presente ley.

Parágrafo 2. Las empresas podrán exonerarse de la aplicación de los porcentajes mencionados en el presente artículo cuando justifiquen ante el Ministerio del Trabajo la imposibilidad de dicha implementación.

Parágrafo 3. Cada empresa remitirá a las organizaciones sindicales, en donde existan, la propuesta de implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia como política de promoción de empleos verdes y azules. Estas últimas tendrán un plazo máximo de 20 días hábiles para pronunciarse frente a la misma.

Artículo 64: Protección laboral ante la automatización de actividades. En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, previa consulta con las organizaciones sindicales existentes en la empresa, tienen derecho a:

- 1) Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la terminación de su puesto de trabajo, mediante la incorporación a rutas y programas de formación para el trabajo conforme a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo sobre el particular.
- 2) Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo.
- 3) Agotadas las posibilidades contempladas en los numerales anteriores, y si fue imposible la reubicación laboral, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos.
- 4) Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, el trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la contemplada en el artículo 64 de este Código.
- 5) La persona ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.

Artículo 65: Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética. Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad debe contar con un plan de cierre y protección de derechos laborales para todos

los trabajadores posiblemente afectados. Dicho plan deberá ser concertado y construido con las personas trabajadoras de la empresa y con las organizaciones sindicales que las representan, socializado con las partes interesadas en el proceso y aprobado por el Ministerio del Trabajo. El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:

1. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el proceso de transición, de descarbonización, o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación.
2. Ruta de reconversión laboral de los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo puedan ser terminados o ruta de reubicación laboral en casos de cambio de actividad.
3. Posibilidades de reubicación laboral o condiciones para las desvinculaciones, o en su defecto planes de retiro voluntario que garanticen el mínimo vital de la persona trabajadora durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.
4. Continuidad en la afiliación y cotización a la seguridad social durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.
5. Financiación de un fondo de diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo, que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria. Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas.
6. Las personas que se vean afectadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.
7. Este plan deberá incluir una ruta de medidas de reparación social y ambiental dirigido a compensar los efectos de la actividad minero-energética ocasionados por la empresa. Dichos planes deberán surtir un proceso de socialización y participación dentro de los componentes de la Responsabilidad social empresarial y debida diligencia.

Parágrafo. En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de las empresas contratistas que se vieren afectadas.

TITULO III. LIBERTAD SINDICAL Y CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES

CAPÍTULO 1. GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y FOMENTO A LA UNIDAD SINDICAL

ARTÍCULO 66. Ámbito de aplicación. Adiciónese el artículo 352A, a la segunda parte del Código Sustantivo del trabajo, así:

“ARTÍCULO 352A: La Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras en Colombia, cualquiera que sea su situación contractual. El Título II “Conflictos Colectivos de Trabajo”, en lo relacionado con el procedimiento de negociación colectiva, solo aplica a los trabajadores particulares y a los trabajadores oficiales.

Para todos los efectos cuando se utilice la expresión “empleador” o similar, debe entenderse “empleador o contratante”.

ARTÍCULO 67. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados:

- a) Respeto a los derechos y garantías de las organizaciones de trabajadores.** Cuando existan, se reconocerá a las organizaciones de trabajadores y, por consiguiente, se respetarán sus derechos y garantías propias, en especial, su independencia y autonomía sindical, su libertad de acción y de expresión.
- b) Permisos Sindicales.** Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo, sin que deban presentar a su empleador informes al regreso de sus labores.

También se garantizará a los afiliados los permisos remunerados que sean necesarios para el ejercicio adecuado de sus actividades sindicales, especialmente para la atención de las asambleas a las que sean convocados.

Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores. No obstante, los empleadores y contratantes, so pretexto de que las horas de permiso no están reguladas o lo están insuficientemente, en disposiciones de orden legal, convencional o de cualquier otro tipo, no podrán rechazar la concesión de los permisos que resulten necesarios para el desarrollo normal de las funciones y actividades sindicales.

- c) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo.** Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.
- d) Acceso a los lugares de trabajo.** Las empresas permitirán y autorizarán a los representantes de las organizaciones de trabajadores que tengan afiliados en la empresa, el acceso a los lugares de trabajo para el desempeño eficaz de sus funciones y la adecuada interlocución con los trabajadores.
- e) Acceso a la información.** Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a

conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas o del sector que representen. Como mínimo las empresas entregarán periódicamente la siguiente información a las organizaciones sindicales que tengan afiliados en la empresa: copia de los estados financieros de la empresa e información sobre el número total de trabajadores, cargos y formas de vinculación, sin que menoscabe la reserva empresarial.

f) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

g) Comunicación con los nuevos trabajadores. Las empresas permitirán que las organizaciones sindicales más representativas puedan comunicarse con los nuevos trabajadores, con el fin de que puedan dar a conocer sus actividades, programas y beneficios.

h) Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales. En consecuencia, los trabajadores sindicalizados que no gocen del fuero sindical, no podrán ser privados de su empleo o perjudicados en cualquier forma por su afiliación y/o actividades sindicales. Cuando el empleador adopte decisiones, incluido el despido o de efectos similares, que afecten a los trabajadores sindicalizados no amparados por el fuero sindical, tendrá la carga de demostrar que esa determinación obedeció a razones objetivas o no discriminatorias.

2. Conductas antisindicales

Se considerarán conductas antisindicales, las siguientes:

- a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a los trabajadores y sus representantes o dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;
- b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;
- c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;
- d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.
- e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;
- f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;
- g) Impedir al trabajador sindicalizado o directivo sindical el ejercicio de sus funciones, o hacer uso de lo dispuesto en el artículo 140 de este código para impedir el ingreso de los representantes sindicales a la empresa;
- h) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;
- i) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;
- j) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;

- k) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;
- l) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;
- m) Llevar a cabo programas de reducción de personal, reestructuraciones y subcontrataciones con fines antisindicales;
- n) Despedir o perjudicar en cualquier forma a los trabajadores que hubieren organizado o participado en una huelga o en medidas legítimas de acción sindical;

3. El empleador que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será sancionado por la inspección del trabajo, cada vez, con multa que tenga en cuenta el tamaño de la empresa y los límites establecidos en el artículo 486 de este Código, sin perjuicio de las responsabilidades penales a que haya lugar.

Parágrafo. Las garantías mencionadas en los literales b), c) y d) del numeral 1 de este artículo serán reconocidas de forma proporcional al número efectivo de afiliados que contribuyan con cuota sindical a cada organización sindical y sin que un afiliado a varias organizaciones pueda ser tenido en cuenta más de una vez para el cálculo de la representatividad.

Estas garantías pueden ser mejoradas y ampliadas a través de la negociación colectiva en todos los niveles.

Artículo 68. Libertad Sindical. Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTICULO 356. LIBERTAD SINDICAL. Los trabajadores y los empleadores tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente. En consecuencia, los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse en sindicatos de empresa, grupos de empresas, gremio, industria, rama o sector de actividad, o cualquier forma que estimen conveniente para el logro de sus finalidades”:

Artículo 69. Procedimiento sumario de protección de los derechos sindicales.

1. Los trabajadores y las organizaciones de trabajadores podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:

En la demanda, los trabajadores u organizaciones de trabajadores que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer.

Recibida la demanda, el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.

El o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de 5 días para contestar la demanda y presentar las pruebas que consideren pertinentes.

Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevara a cabo a más tardar dentro de los 3 días siguientes, en la cual se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda trascurrir más de 5 días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.

La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por 5 días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.

Parágrafo 1. Cuando el juez lo considere necesario y urgente, podrá, de oficio o a petición de parte, decretar como medida cautelar la cesación de las acciones u omisiones que afecten los derechos sindicales.

Parágrafo 2. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de amplias facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 smlmv a las personas naturales que realicen, promuevan, instiguen o asesoren tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.

Parágrafo 3. La persona que incumpliere la orden de un juez proferida con base en este procedimiento incurrirá en desacato sancionable en la forma prevista en los artículos 52 y 53 del Decreto 2591 de 1992.

Parágrafo 4. La desatención de los términos aquí previstos hará incurrir al juez en causal de mala conducta.

ARTÍCULO 70. Afiliación a distintos sindicatos. Modifíquese el artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 360. AFILIACIÓN A DISTINTOS SINDICATOS. Se garantiza la libertad de afiliación sindical, lo que no obsta para que ejercicio de su autonomía sindical los sindicatos prohíban en sus estatutos la afiliación simultánea a otro u otros sindicatos del mismo nivel o unidad de negociación, salvo que el trabajador preste sus servicios a más de una empresa.”

ARTÍCULO 71. Medida complementaria a los estatutos. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

ARTÍCULO 72. Prohibiciones. Modifíquese el artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 379. PROHIBICIONES. Es prohibido a los sindicatos de todo orden:

- a. Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas.
- b. Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los empleadores o de terceras personas.
- c. Promover huelgas sin ningún tipo de justificación comprobada con las calificaciones judiciales.
- d. Retirar sistemáticamente el pliego de peticiones o dilatar el conflicto colectivo con el propósito de extender el fuero circunstancial.
- e. Constituir sindicatos de manera indiscriminadamente con los mismos afiliados con el propósito de extender el fuero sindical de fundación o de directivos sindicales.”

ARTÍCULO 73. Subdirectivas y Comités Seccionales. Modifíquese el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 391-A. SUBDIRECTIVAS y COMITÉS SECCIONALES. Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio salvo lo dispuesto en el siguiente inciso.

Los sindicatos de industria, rama o sector de actividad podrán prever en sus estatutos la creación de subdirectivas en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a 25 afiliados. También podrán prever la creación de comités seccionales en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a 12 afiliados.

Estos directivos de subdirectivas o seccionales de sindicato de industria gozarán de los fueros sindicales en los términos del artículo 406 de este Código, siempre y cuando no hagan parte de otra organización sindical de primer grado.

El Ministerio del Trabajo promoverá en conjunto con las organizaciones sindicales, procesos de fusión de organizaciones sindicales de empresa teniendo en cuenta lo dispuesto en el inciso anterior.”

ARTÍCULO 74. Retención de cuotas sindicales. Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 400: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES.

Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los empleadores respectivos deduzcan de los salarios u honorarios de los trabajadores afiliados y pongan a disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir a la organización sindical acorde con sus estatutos. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al empleador o contratante su valor y la nómina de sus afiliados.

Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquél o el sindicato, comunique por escrito al empleador o contratante el hecho de la renuncia o expulsión, quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.

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

Artículo 75. Trabajadores amparados por el fuero sindical. Modifíquese el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL.

Están amparados por el fuero sindical:

1. Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
2. Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
3. En los sindicatos de industria, rama o sector de actividad el fuero sindical de los directivos se otorgará así:
 - a. Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de la junta directiva. De ciento un (101) en adelante, un (1) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.
 - b. Cuando la subdirectiva afilie entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de cada una de las juntas subdirectivas ubicadas en las empresas de un mismo municipio. De ciento un (101) en adelante, un (1) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.
 - c. Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales.

4. En los sindicatos que no sean de industria, rama o sector de actividad, el fuero sindical de los directivos se otorgará así:

- a. Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cincuenta (50) trabajadores, hasta dos (2) miembros de la junta directiva y subdirectivas.
- b. Cuando el sindicato afilie entre cincuenta y uno (51) y setenta y cinco (75) trabajadores, hasta cinco (5) miembros de la junta directiva y subdirectivas.
- c. Cuando el sindicato afilie entre setenta y seis (76) y cien (100) trabajadores, hasta 10 miembros de la junta directiva y subdirectivas.
- d. De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más en las juntas directivas y subdirectivas por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.
- e. Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales.

5. Hasta dos (2) miembros de la comisión estatutaria de reclamos del sindicato más representativo en la empresa, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más.

PARAGRAFO 1. En el caso de los numerales 3 y 4 el fuero se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

PARAGRAFO 2. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARAGRAFO 3. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

PARAGRAFO TRANSITORIO: Los sindicatos que se vean afectados por la entrada en vigencia de esta disposición conservarán los fueros sindicales hasta por un término máximo de dos (2) años.”

ARTÍCULO 76. Derecho de Federación. Modifíquese el artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 417. DERECHO DE FEDERACIÓN. Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho a la personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos.

1. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.
2. Las federaciones y confederaciones pueden afiliar directamente a trabajadores si sus estatutos así lo permiten.

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

Artículo 77. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones. Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector.

Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual y personas con discapacidad.

ARTÍCULO 78. Garantía del derecho a la negociación colectiva. Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“**Artículo 467.** El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles.

Para tales efectos, el Ministerio del Trabajo reglamentará el ejercicio efectivo de este derecho, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a. La negociación colectiva se llevará a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de los trabajadores, por otra, según sea el caso.
- b. La negociación colectiva se adelantará en una sola mesa de negociación y deberá culminar en la suscripción de una sola convención colectiva de trabajo por cada nivel o unidad negocial.

Parágrafo. La reglamentación que se expida deberá garantizar la eficacia del derecho a la negociación colectiva en todos los niveles y deberá estar acorde con las normas internacionales del trabajo y los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

Parágrafo 2. La negociación colectiva no será obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas.

Parágrafo 3. En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad donde participen las micro, pequeñas o medianas empresas, se garantizará participación efectiva para sus representantes. Asimismo, las partes en la negociación deberán garantizar la suscripción de capítulos especiales para estas, los cuales reconozcan las condiciones, contextos sociales, económicos y geográficos equivalentes.”

Artículo 79. Unidad negocial. La negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y concluir en la suscripción de una única convención colectiva de trabajo.

1. Unidad de pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de los trabajadores y las trabajadoras. Será indispensable para la iniciación de la negociación colectiva la presentación de un único pliego unificado.
2. Representatividad de las partes:
 - a. Parte sindical. El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno, pueden convenir la composición de la comisión negociadora, sin que en ningún caso exceda de diez (10) negociadores en el caso de negociaciones en el nivel de empresa y de quince (15) en niveles superiores. De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación de la comisión deberá ser definida por las organizaciones sindicales, de forma objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado. Si una de las organizaciones sindicales opta por no hacer parte del pliego unificado y no presenta su propio pliego de manera concurrente para ser parte del único conflicto colectivo de trabajo, no podrá presentar posteriormente un pliego de peticiones hasta tanto no se convoque a un nuevo conflicto colectivo.
 - b. Parte empleadora. La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de la empresa o grupos de empresas cuando la negociación tenga lugar en este nivel. En el caso de las negociaciones colectivas de sector de actividad, rama o industria, la representación estará a cargo de las organizaciones que los empleadores libremente designen por consenso o, en su defecto, a cargo de la organización u organizaciones de empleadores más representativas del respectivo nivel.

Parágrafo: Dentro de los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta ley, los sindicatos y empleadores concertarán en un solo texto y plazo las diferentes convenciones colectivas existentes en la empresa. En el evento en que no haya acuerdo, se entenderá que la convención colectiva vigente en la empresa es la que tenga prevista una mayor vigencia y a ella se incorporarán las disposiciones de las demás.

ARTÍCULO 80. Regulación de pactos colectivos. Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS. Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, donde haya presencia de organizaciones sindicales en cualquier nivel. Los derechos y prerrogativas individuales que estuvieren contenidos en los pactos colectivos y cualquier tipo de acuerdo que tenga un efecto similar, conservarán su vigencia y una vez culminado su plazo no podrán ser prorrogados y sus beneficios se entienden incorporados a los contratos individuales de trabajo.”

ARTÍCULO 81. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.
Parágrafo transitorio: Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.”

ARTÍCULO 82. Derecho de Huelga. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTÍCULO 429. DERECHO DE HUELGA. La huelga es un derecho y un medio de presión que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores. El Estado garantizará el ejercicio efectivo del derecho fundamental a la huelga en todas sus modalidades y en favor de todos los trabajadores, estén sindicalizados o no. Podrán celebrarse huelgas parciales.”

ARTÍCULO 83. Huelga en los servicios esenciales. Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTÍCULO 430. HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES. Cuando el ejercicio del derecho de huelga pueda comprometer servicios esenciales, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

Para tales efectos, se consideran esenciales aquellos servicios que, en desarrollo de sus funciones, determinen como tales los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, por tratarse de servicios cuya interrupción, en sentido estricto, puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población. En todo caso las personas trabajadoras, cuando así lo determinen, podrán someter el conflicto colectivo al Tribunal de Arbitramento voluntario.

La fijación de los servicios mínimos se hará de común acuerdo entre el o los empleadores o asociaciones de empleadores concernidos, por una parte, y las organizaciones de trabajadores o grupos de trabajadores, por otra. En las empresas que presten servicios públicos esenciales, en tiempos de normalidad laboral, deberán promoverse escenarios de diálogo social para acordar los servicios mínimos en casos de huelga.

El Ministerio del Trabajo identificará estos servicios de oficio o a solicitud de parte y acompañará esos escenarios procurando un acuerdo sobre la prestación de servicios mínimos.

De no lograrse el acuerdo, la fijación de los servicios mínimos será decidida por un comité independiente. El Ministerio del Trabajo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, reglamentará lo concerniente a la integración y funcionamiento de este comité. La reglamentación que al efecto se expida deberá estar acorde con los

criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo y en ningún caso deberá privar de efectividad el ejercicio del derecho fundamental de huelga.”

ARTÍCULO 84. Requisitos de la huelga contractual. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 431. REQUISITOS DE LA HUELGA CONTRACTUAL.

Cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciar sin que antes se haya agotado el procedimiento de arreglo directo y el preaviso regulado en los artículos siguientes.”

Artículo 85. Decisión de los trabajadores. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 444. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES. Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

Para que los trabajadores puedan ejercer la huelga en el marco de una negociación de un convenio de empresa, es necesario que sea aprobada por la mayoría simple de los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto, cuando estos agrupen a la tercera parte de los trabajadores de la empresa. En caso contrario, será necesario que sea aprobada por la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa.

Cuando se trate de una huelga orientada a servir de medio de presión en el marco de un conflicto colectivo en niveles superiores a la empresa, los trabajadores que laboren en las empresas comprendidas en el respectivo sector o unidad de negociación, podrán ejercer la huelga en cada una de ellas, siempre que se cumpla el requisito previsto en el apartado anterior.

Cuando se trate de una huelga orientada a servir de medio de presión en el marco de una negociación de un convenio gremial, los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto colectivo que laboren en las empresas comprendidas en el respectivo nivel o unidad de negociación, podrán ejercer la huelga en cada una de ellas, siempre que la medida sea aprobada por la mayoría simple de los trabajadores sindicalizados que laboren en las respectivas empresas.

Parágrafo 1. La votación prevista en este artículo deberá realizarse en los veinte (20) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, y podrá hacerse de forma virtual o presencial.

Parágrafo 2. Los empleadores deberán conceder a los trabajadores convocados a participar en las jornadas de votación los permisos necesarios, para lo cual podrán organizar turnos de trabajo. La inspección del trabajo verificará que se cumpla lo previsto en este artículo.

Parágrafo 3. Cuando se compruebe que el empleador impidió a los trabajadores asistir a las jornadas de votación, o intimidó o ejerció presión indebida sobre ellos para disuadirlos de votar o para votar de forma desfavorable, el o los sindicatos tendrán el derecho de convocar a una nueva votación.”

Artículo 86. Desarrollo de la huelga. Modifíquese el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“**Artículo 445. DESARROLLO DE LA HUELGA.** Sin importar la finalidad o modalidades de huelga que decidan realizar los trabajadores o el sindicato, esta sólo podrá iniciarse cuando se haya brindado al empleador un preaviso de al menos dos (2) días.

Durante el desarrollo de la huelga, los trabajadores que la aprobaron podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un tribunal de arbitramento.

En los términos señalados en este artículo, que pueden transcurrir entre el momento de adopción de la decisión de ejercer la huelga hasta el inicio efectivo de ésta, las partes si así lo acuerdan, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo si a ello hubiere lugar.

Parágrafo. No se dará aplicación al preaviso dispuesto en este artículo en relación con la huelga imputable al empleador o aquella que esté dirigida a preservar la seguridad e integridad de los trabajadores.”

Artículo 87. Forma de la huelga. Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“**ARTÍCULO 446. FORMA DE LA HUELGA.** La huelga deberá ejercitarse de forma pacífica.”

Artículo 88. Funciones de las autoridades. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“**ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.**

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

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

3. Cuando el sindicato acredite ante las autoridades y empleadores que la huelga es respaldada por la mayoría los trabajadores de la o las empresas concernidas, aquellos no autorizarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo. En caso contrario, solo ejercerán el derecho de huelga

los trabajadores que decidan secundarla, de modo que se garantice la libertad de trabajo de los no huelguistas.

4. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga.

5. En ejercicio de su autonomía sindical, las organizaciones de trabajadores tienen la facultad de ejercer el derecho de huelga hasta que estimen pertinente o de solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento en cualquier momento para que defina la controversia.”

ARTÍCULO 89. Causales de ilegalidad de huelga. Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTÍCULO 450. CAUSALES DE ILEGALIDAD DE HUELGA.

La huelga solo podrá ser declarada judicialmente ilegal en los siguientes casos:

- a. Cuando en los servicios esenciales no se cumpla la prestación de servicios mínimos.
- b. Cuando no sea pacífica.
- c. Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso.

Parágrafo. Ejecutoriada la decisión judicial por medio de la cual se declara la ilegalidad de la huelga, los trabajadores deberán reincorporarse al desarrollo de labores dentro de los 3 días hábiles siguientes.”

Artículo 90. Alcance de la decisión. Modifíquese el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTÍCULO 458. DECISIÓN. Los árbitros deben decidir en equidad sobre todos los puntos de interés de los trabajadores o sus organizaciones, planteados en el pliego de peticiones y no acordados por las partes en la etapa de arreglo directo, salvo aquellas peticiones que impliquen facultades de cogestión o coadministración de la empresa o implique resolver conflictos jurídicos.

Parágrafo. En ningún caso los árbitros pueden desconocer o reducir derechos de los trabajadores plasmados en leyes, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos anteriores.”

Artículo 91: Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace. El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo desarrollarán los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores y trabajadoras cuyos contratos especiales requieran de un trato particular a fin de que puedan realizar de manera efectiva pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de más de un empleador. Para tal efecto deberán reglamentar en un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley.

Artículo 92. Administración de la Planilla Única de Liquidación de Aportes-PILA. Para el ejercicio de las funciones de determinación y cobro de las contribuciones a los diferentes subsistemas de la protección social, así como para la producción de la información

necesaria para la adopción de políticas públicas en materia de formalización laboral, protección del empleo y de la seguridad social, la UGPP será la encargada de la administración de la Planilla Integrada de Aportes -PILA.

La UGPP y el Ministerio de Salud y Protección Social, contarán con un término máximo de seis (6) meses, prorrogables por un término igual, contados a partir de la fecha de publicación de la presente ley, para adelantar las gestiones necesarias de entrega y recibo de dicha planilla.

Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio de Salud y Protección Social mantendrá el acceso directo a la información reportada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA, para lo cual acordará con la UGPP los términos requeridos para el efecto.

Artículo 93: Prescripción.

Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en cinco (5) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde la terminación del contrato. Parágrafo: Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social es imprescriptible.”

Artículo 94: Interrupción de la prescripción.

Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 151. PRESCRIPCIÓN. Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en cinco años. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero solo por un lapso igual. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde la terminación del contrato.”

Artículo 95. Reintegro de aportes estatales y reducción de la sanción por restitución de aportes estatales en los procesos adelantados en relación con los programas de apoyo del gobierno nacional. El Reintegro de los aportes estatales otorgados por el gobierno nacional en los Programas de Apoyo al Empleo Formal -PAEF, Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP y Programa de Apoyo a las Empresas Afectadas por el Paro Nacional- PARO, deberá incluir el valor indexado asociado al IPC acumulado al año de la restitución, sin que haya lugar a intereses moratorios, incluyendo las restituciones que se efectúen durante las labores de fiscalización que adelante la UGPP en la verificación del cumplimiento de los requisitos por parte de los beneficiarios de los aportes estatales.



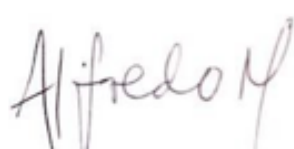
La sanción por devolución improcedente de que trata el artículo 670 del Estatuto Tributario aplicable a estos procesos, se reducirá al veinte por ciento (20%), siempre que no se haya notificado resolución sancionatoria y se devuelva el aporte total recibido en forma indebida de acuerdo con lo establecido en el inciso anterior o el propuesto en el pliego de cargos en los términos señalados en el presente artículo, de acuerdo con el procedimiento que para tal efecto establezca la UGPP.

Artículo 96. Simplificación de trámites. El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en el plazo de 12 meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, revisará y simplificará los requisitos relativos a la creación de empresas y el cumplimiento de requisitos legales para el ejercicio de las actividades productivas, de modo que establecerá un programa de racionalización de trámites.

Artículo 97. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Artículo 98. Derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 6 de la Ley 2101 de 2021; 37, 38, 39, 40, 41, 43, 47, 48, 49, 50 y 51 del Decreto 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2, 38, 40 y 41 de la Ley 6ª de 1945, el literal d) del artículo 14 de la Ley 6 de 1975, los artículos 376, 385, 386, 387, 388, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 398, 399, 452 y literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 y 31 de la Ley 789 de 2002, Ley 2088 de 2021 y sus decretos reglamentarios, Ley 2121 de 2021 y su decreto reglamentario, y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.

Atentamente,

 MARIA FERNANDA CARRASCAL R. Representante a la Cámara	 GERMÁN JOSÉ GÓMEZ L. Representante a la Cámara
 ALFREDO MONDRAGON Representante a la Cámara	

8. REFERENCIAS.

- ACOSET (2022). Observatorio de mercado laboral. Obtenido de: <http://www.acoset.org/index.php/noticias/506-438-336-mil-personas-beneficiadas-con-empleo-formal-y-mas-de-10-billones-de-pesos-aportaron-las-empresas-de-servicios-temporales-al-pais-en-2022>
- ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESARIOS DE COLOMBIA ANDI. (2019). Tercerización e intermediación laboral: balance y retos. Colección Trabajo y Economía. Disponible en: <https://www.andi.com.co/Uploads/Tercerización%20e%20intermediación%20laboral%20balance%20y%20retos%20Colombia%20CESLA.pdf>.
- ALIANZA IN (2023). Cifras del sector de plataformas de domicilio. Bogotá
- Abramovich, V., Courtis, C., & Ferrajoli, L. (2002). Los derechos sociales como derechos exigibles (Vol. 2). Madrid: Trotta.
- AUER, P., BERG, J., & COULIBALY, I. (2005). Is a stable workforce good for productivity? *International Labour Review*, 144(3), 319-343. Tomado de [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602\(2005-144-3\)319-343.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602(2005-144-3)319-343.pdf)
- Bardey, D. (2022). El trabajo intermediado por plataformas en Colombia: aspectos conceptuales y propuesta de regulación desde la teoría de contratos y la organización industrial.
- Castellani, F., Lotti, G., & Obando, N. (2020). Fixed or open-ended? Labor contract and productivity in the Colombian manufacturing sector. *Journal of Applied Economics*, 23(1), 199-223.
- Cerquera Unda, S. C. (2018). El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización (Doctoral dissertation, Bogotá-Derecho, Ciencias Políticas y Sociales-Maestría en Derecho).
- Claribed Palacios (2021). Hablemos sobre trabajo doméstico digno en Colombia. Obtenido de: <https://www.ofiscal.org/post/hablemos-sobre-trabajo-doméstico-digno-en-colombia>
- Congreso de la República (2022). Exposición de motivos Proyecto de Ley 281 de 2022C. Bogotá.
- Congreso de la República (2022). Exposición de motivos Proyecto de Ley 367 de 2023C. Bogotá.
- Congreso de la República (2023). Exposición de motivos Proyecto de Ley 166 de 2023C. Bogotá.
- Corte Constitucional. (1992). Sentencia T-441 de 1992, Sala Cuarta. M.P. Alejandro Martínez Caballero. Bogotá.
- Corte Constitucional. (1992). Sentencia T-406 de 1992, Sala Primera de Revisión. M.P. Ciro Angarita Barón. Bogotá.
- Corte Constitucional. (1994). Sentencia C-023 de 1994, Sala Plena. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. Bogotá.

- Corte Constitucional. (1995). Sentencia C-483 de 1995, Sala Plena. M.P. JOSE Gregorio Hernández Galindo. Bogotá.
- Corte Constitucional. (1997). Sentencia C-470 de 1997, Sala Plena. M.P. Alejandro Martínez Caballero. Bogotá.
- Corte Constitucional. (1997). Sentencia C-594 de 1997, Sala Plena. M.P. Alejandro Martínez Caballero. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2000). Sentencia T-546 de 2000, Sala Octava de Revisión. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2000). Sentencia C-385 de 2000, Sala Plena. M.P. Antonio Barrera Carbonell. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2003). Sentencia C-034 de 2003, Sala Plena. M.P. Eduardo Montealegre Lynett. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2003). Sentencia C-273 de 2003, Sala Plena. M.P. Clara Inés Vargas Hernández. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2005). Sentencia T-404 de 2005, Sala Cuarta de Revisión. M.P. Jaime Córdoba Triviño. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2006). Sentencia T-882 de 2006, Sala Séptima. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2007). Sentencia C-960 de 2007, Sala Plena. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2008). Sentencia C-734 de 2008, Sala Plena. M.P. Mauricio González Cuervo. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2009). Sentencia C-174 de 2009, Sala Plena. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2011). Sentencia T-173 de 2011, Sala Quinta de Revisión. M.P. Jorge Ivan Palacio Palacio. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2011). Sentencia T-711 de 2011, Sala Primera de Revisión. M.P. María Victoria Calle Correa. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2013). Sentencia SU-070 de 2013, Sala Plena. M.P. Alexei Julio Estrada. Bogotá.

- Corte Constitucional. (2013). Sentencia T-086 de 2013, Sala Cuarta de Revisión. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2013). Sentencia T-796 de 2013, Sala Cuarta de Revisión. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2013). Sentencia T-649 de 2013, Sala Segunda de Revisión. M.P. Mauricio González Cuervo. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2014). Sentencia C-767 de 2014, Sala Plena. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2015). Sentencia C-727 de 2015, Sala Plena. M.P. Myriam Ávila Roldán. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2015). Sentencia T-693 de 2015, Sala Primera de Revisión. M.P. María Victoria Calle Correa. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2016). Sentencia T-256 de 2016, Sala Segunda de Revisión. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2016). Sentencia T-344 de 2016, Sala Octava de Revisión. M.P. Alberto Rojas Ríos. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2016). Sentencia T-353 de 2016, Sala Sexta de Revisión. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2017). Sentencia C-005 de 2017, Sala Plena. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Bogotá.
- Corte Constitucional (2017). Sentencia T-367 de 2017, Sala Novena de Revisión. M.P. José Antonio Cepeda Vargas. Bogotá
- Corte Constitucional. (2018). Sentencia T-325 de 2018, Sala Octava de Revisión. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2018). Sentencia SU-003 de 2018, Sala Plena. M.P. Carlos Bernal Pulido. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2018). Sentencia SU-075 de 2018, Sala Plena. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2020). Sentencia T-434 de 2020, Sala Segunda de Revisión. M.P. Diana Fajardo Rivera. Bogotá.
- Corte Constitucional (2020). Sentencia T-535 de 2020. Sala Octava de Revisión. M.P José Fernando Reyes Cuartas. Bogotá

Corte Constitucional (2021). Sentencia T-109 de 2021. M.P.: Alberto Rojas Ríos. Bogotá. Corte Constitucional. (2022). Sentencia SU-087 de 2022, Sala Plena. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. Bogotá.
Corte Constitucional. (2023). Sentencia SU-061 de 2023, Sala Plena. M.P. Diana Fajardo Rivera. Bogotá.

Consejo de Estado (2019). Sentencia 02830, Sala Contenciosa Administrativa. M.P.: Carlos Enrique Moreno Rubio. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia. (2017). Sentencia SL-5584 de 2017, Sala Laboral. M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia. (2021). Sentencia SL4873 de 2021, Sala Laboral. M.P. Carlos Arturo Guarín Jurado. Bogotá.

Criollo Correa, M. M. (2020). Acoso laboral a trabajadores con contrato de prestación de servicios en Colombia. Tomado de: <https://repository.unilivre.edu.co/bitstream/handle/10901/23204/MD0173.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De Barros, T. P. (2018). Trabajadores Portuarios en Colombia: Trabajo, Sindicalismo y Retos. PEGADA-A Revista da Geografia do Trabalho, 19(2). (De Barros, 2018).

Delgado, G. y Cruz, N. (2023) Informe de Coyuntura Económica, Laboral y Sindical 2022: *“Debates en torno a la reforma laboral en Colombia: contexto, análisis y proyección del sindicalismo en la propuesta”*. Ediciones Escuela Nacional Sindical. p. 19-32.

DANE. Registro estadístico de relaciones laborales-RELAB. Obtenido de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#:~:text=Para%20el%20mes%20de%20marzo,2022%20fue%2063%2C5%25.>

DANE. Boletín técnico: empleo y desempleo en Colombia. Encuesta Continua de Hogares. Bogotá

DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares. Bogotá.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADISTICA DANE. (2022). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. Tomado de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-presentacion-2daEdicion.pdf> . (Pág.29).

Dorado, Ó. (2022, 27 julio). ¿Cómo afecta la ausencia de los padres a los niños? Eres Mamá. Recuperado 12 de octubre de 2022, de <https://eresmama.com/como-afecta-la-ausencia-de-los-padres-a-los-ninos/>

Escuela Nacional Sindical ENS. (2021). Así son las condiciones laborales de los braceros de Buenaventura, 10 años después del Plan de Acción Laboral. Agencia de Información Laboral. Tomado de: <https://ail.ens.org.co/entrevistas/asi-son-las-condiciones-laborales-de-los-braceros-de-buenaventura-10-anos-despues-del-plan-de-accion-laboral/>

- Gaviria, A. (2004) "La ley 789 de 2002: ¿Funcionó o no?", Documento CEDE, núm. 45.
- Giraldo, A. González, A. Ocampo, A. Contreras, D. (2015) Análisis de la ley 789 de 2002, un enfoque desde la afectación al trabajador. Disponible en: <https://app-vlex-com.ezproxy.uniandes.edu.co/#vid/analisis-ley-789-2002-655071577>
- Guataquí, J.; Forero, N.; García, A. "¿A quiénes afecta el desempleo? Análisis de la tasa de incidencia en Colombia", Documentos de Trabajo, núm. 42, Facultad de Economía, Universidad del Rosario, 2008.
- Hernández Limonchi, M. D. P., & Ibarra Uribe, L. M. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. Iztapalapa. Revista de ciencias sociales y humanidades, 40(86), 159-184.
- Impacto Mujer (2022). Por un trabajo doméstico formal. Obtenido de: <https://www.elespectador.com/economia/por-un-trabajo-domestico-formal/>
- Inter-American Commission on Human Rights CIDH. (2020). Compendio sobre derechos laborales y sindicales: estándares interamericanos. Tomado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/derechoslaboralesindicales-es.pdf>
- Lupica, C. (2016). Licencias de paternidad y permisos parentales en América Latina y el Caribe. Herramientas indispensables para propiciar la mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos e hijas. Masculinities & Social Change, 5(3), 295-320.
- Mcauliffe, m. Y a. Triandafyllidou (eds.), 2021. Informe sobre las migraciones en el mundo 2022. Organización internacional para las migraciones (oim), Ginebra.
- Montes González, M. J., & Sánchez Pacheco, D. A. (2010). Efectos de la reforma laboral ley 789 de 2002 en el mercado laboral de los jóvenes de Bogotá. Retrieved from <https://ciencia.lasalle.edu.co/economia/> 131.
- Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social (2005). Mitos y realidades de la reforma laboral colombiana Ley 789 dos años después.
- Olivera Rojas, F. D. P. (2018). Conciliación con corresponsabilidad de la vida familiar y laboral: análisis de la construcción como problema público en Colombia durante el cuatrienio 2014-2018 (Doctoral dissertation, Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2018.).
- Cuadernos de Trabajo. No. 6 Bogotá. Universidad Externado de Colombia. 2005.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2016). Observación General N° 23.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2001). Guía sobre legislación del trabajo. Tomado de <https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch2.htm#5>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT, & PNUD. (2013). Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad. Santiago de Chile.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2016). El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe Oficina Internacional del Trabajo. Tomado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534518.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2021). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Tomado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823119.pdf Pags. 48 y 49.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2021). Observation (CEACR) - adopted 2020, Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - Colombia. Tomado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:4058028,es

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. Integración del enfoque de trabajo decente en las políticas, estrategias y programas de desarrollo rural en América Latina y el Caribe. Un aporte para la territorialización de la agenda 2030 (borrador). Lima. (2019). Pag. 20.

OCDE (2023). Informal Economy- Cifras de informalidad de países de la OCDE. Obtenido de: <https://www.escri-net.org/es/recursos/observacion-general-num-23-2016-sobre-derecho-condiciones-trabajo-equitativas-y>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social «BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015 Referencia: BOE-A-2015-11430. Real Decreto Legislativo No.02/15. Obtenido de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

Osorio & Jiménez (2019). Historias tras las cortinas. Escuela Nacional Sindical. Obtenido de: https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2019/03/TRA_DOM_2019.pdf

Organización Internacional del Trabajo, (2021). Panorama Laboral 2021 América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf

[Parra, L., Patiño, M., \(2021\). El fenómeno de la disponibilidad laboral en el sector portuario: vulneración a los derechos laborales. Agencia Nacional Sindical. Recuperado de: https://ail.ens.org.co/opinion/el-fenomeno-de-la-disponibilidad-laboral-en-el-sector-portuario-vulneracion-a-los-derechos-laborales/](https://ail.ens.org.co/opinion/el-fenomeno-de-la-disponibilidad-laboral-en-el-sector-portuario-vulneracion-a-los-derechos-laborales/)

[Parra, L & Patiño, P. \(2021\). El fenómeno de la disponibilidad laboral en el sector portuario: vulneración a los derechos laborales. Centros de Atención Laboral. Tomado de: https://calcolombia.co/actualidad/noticias/el-fenomeno-de-la-disponibilidad-laboral-en-el-sector-portuario-vulneracion-a-los-derechos-laborales/](https://calcolombia.co/actualidad/noticias/el-fenomeno-de-la-disponibilidad-laboral-en-el-sector-portuario-vulneracion-a-los-derechos-laborales/)

[Pereira, T., \(2018\). Trabajadores portuarios en Colombia: trabajo, sindicalismo y retos. Revista Pegada – Vol. 19 N.2. Disponible en \[https://www.researchgate.net/publication/329930912_TRABAJADORES_PORTUARIOS_EN_COLOMBIA_TRABAJO_SINDICALISMO_Y_RETOS\]\(https://www.researchgate.net/publication/329930912_TRABAJADORES_PORTUARIOS_EN_COLOMBIA_TRABAJO_SINDICALISMO_Y_RETOS\)](https://www.researchgate.net/publication/329930912_TRABAJADORES_PORTUARIOS_EN_COLOMBIA_TRABAJO_SINDICALISMO_Y_RETOS)

Ramírez Bustamante, N. (2021). Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia: Contribución a la misión de empleo 2021.

Ramírez Bustamante, N., & Parra Rosas, J. F. (2023). Dos ejemplos regulatorios del trabajo a través de plataformas digitales: España y Chile.

SINEJ - Rama Judicial. (s/f). Gov.co. Recuperado el 4 de mayo de 2023, de <https://www.ramajudicial.gov.co/web/estadisticas-judiciales/sinej1>

UTRASD et. al (2021). Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Colombia. Obtenida de: <https://bienhumano.org/wp-content/uploads/2021/03/Estudio-C189-ISBN-comprimido.pdf>