



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS OPERADORAS,
CONTRATISTAS, SUBCONTRATISTAS, DE BIENES, SERVICIOS, Y
ACTIVIDADES DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO, PETROQUÍMICA,
MINERA, ENERGÉTICA Y SIMILARES
SINDISPETROL

Registro Sindical del Ministerio de la Protección Social como Sindicato de Primer Grado de
Industria y de Rama de Actividad Económica Resolución 00000001 del 21 de diciembre de 2003

Construyendo Pluralismo y Democracia Sindical



Bogotá D.C., 18 de mayo de 2025

Honorables Senadores

ANGÉLICA LISBETH LOZANO CORREA – **Presidente**

H.S CARLOS MARIO FARELO - **Vicepresidente**

ALFREDO ENRIQUE ROCHA ROJAS – **Secretario**

Correo: comision.cuarta@senado.gov.co

Comisión Cuarta del Senado de la República

E. S. D.

Copia. Confederación de Trabajadores de Colombia – CTC.

Copia. Organización Internacional del Trabajo - OIT

Referencia: Observaciones sobre inconstitucionalidad y contrariedad con Convenios OIT de los artículos 54 a 60 del Proyecto de Ley P.L.367-2023C. de Reforma Laboral - Capítulo II de Negociación Colectiva – CARTA ABIERTA

Honorables Senadores,

En atención a la invitación extendida por la Comisión Cuarta del Senado para participar en la audiencia pública sobre el Proyecto de Reforma Laboral del 19 de mayo de 2025, me permito presentar el siguiente informe jurídico que analiza exhaustivamente la inconstitucionalidad del Capítulo II (artículos 54 a 60), relacionado con la negociación colectiva.

1. INTRODUCCIÓN Y SÍNTESIS DE LA PROBLEMÁTICA

El presente informe tiene como propósito fundamental demostrar que el Capítulo II del proyecto de Reforma Laboral en trámite contiene disposiciones que resultan manifiestamente inconstitucionales por contravenir directamente:

- 1) La jurisprudencia constitucional consolidada (sentencias C-567/2000 y C-063/2008)
- 2) Los Convenios 87, 95 y 154 de la OIT, ratificados por Colombia e incorporados al bloque de constitucionalidad
- 3) El principio de pluralidad sindical, piedra angular del derecho de asociación sindical
- 4) La doctrina del Comité de Libertad Sindical de la OIT

El núcleo de la problemática reside en que dicho Capítulo pretende revivir, mediante una nueva terminología, el privilegio del "sindicato de base" o "sindicato mayoritario" que fue expresamente declarado inexecutable por la Corte Constitucional. Este intento de reinstaurar privilegios para sindicatos mayoritarios no solo desconoce el precedente constitucional vinculante, sino que además retrotraería el sistema sindical colombiano a un escenario

5208/81
C.L.A.B.
9.48



jurídicamente superado que fue considerado incompatible con los principios de libertad y pluralismo sindical.

2. ANÁLISIS ARTÍCULO POR ARTÍCULO

2.1. ARTÍCULO 54 - Modificación del artículo 467 del CST (Definición de convención colectiva)

Texto propuesto:

"ARTÍCULO 467. DEFINICIÓN. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de regular las condiciones de trabajo y empleo, y regular sus relaciones recíprocas.

El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles. A tales efectos adoptará las medidas adecuadas a fin de facilitar y fomentar la negociación entre empleadores y organizaciones sindicales."

Análisis de inconstitucionalidad:

Si bien este artículo parece inocuo en su redacción, la frase "negociación colectiva en todos los niveles" debe interpretarse sistemáticamente con los artículos subsiguientes, particularmente el 55 y 56, que establecen una jerarquía de negociación y un umbral reducido para la extensión de beneficios convencionales. Esta interpretación sistemática revela que la aparente neutralidad del artículo 54 es el cimiento para la reinstauración del esquema de privilegios para sindicatos mayoritarios.

La jurisprudencia constitucional en sentencia C-063/2008 estableció claramente que:

"La Corte encuentra que efectivamente se presenta una incompatibilidad entre lo dispuesto en el artículo 39 de la Carta, que establece el derecho que tienen los trabajadores y empleadores 'a constituir sindicatos y asociaciones, sin intervención del Estado'; en el artículo 55 superior que 'garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales', y en el artículo 93 de la Constitución por desconocimiento de lo plasmado en el literal a) del numeral 2º. del artículo 5º. del Convenio 154 de 1981 de la OIT sobre la negociación colectiva que dispone que 'la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio'."

Este artículo, en su interpretación sistemática con el resto del Capítulo, contraviene el principio establecido por la Corte Constitucional, al sentar la base para un sistema de negociación por niveles que privilegia a organizaciones mayoritarias.

2.2. ARTÍCULO 55 - Adición del artículo 467A (Niveles de negociación)

Texto propuesto:

"ARTÍCULO 467A. NIVELES DE NEGOCIACIÓN. Las negociaciones colectivas pueden tener lugar a nivel de rama o sector de actividad, grupos empresariales, empresa o en cualquier otro nivel que las partes estimen conveniente. La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS OPERADORAS,
CONTRATISTAS, SUBCONTRATISTAS, DE BIENES, SERVICIOS, Y
ACTIVIDADES DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO, PETROQUÍMICA,
MINERA, ENERGÉTICA Y SIMILARES
SINDISPETROL.

Registro Sindical del Ministerio de la Protección Social como Sindicato de Primer Grado de
Industria y de Rama de Actividad Económica Resolución 0800001 del 21 de diciembre de 2003



Construyendo Pluralismo y Democracia Sindical

adoptados en los convenios colectivos de nivel superior. Con todo, se podrán suscribir capítulos especiales aplicables exclusivamente en una o varias empresas o departamentos del sector, especialmente para micro, pequeñas y medianas empresas.

Los trabajadores vinculados a empresas de servicios temporales, empresas contratistas y subcontratistas tienen derecho de negociación colectiva respecto de sus directos empleadores y las empresas beneficiarias. Parágrafo. En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad, se garantizará que las micro o pequeñas empresas estén representadas por sus asociaciones. Asimismo, las partes en la negociación podrán pactar capítulos especiales, celebrar convenios colectivos propios o acordar las fórmulas que a bien tengan para regular las condiciones de trabajo y de empleo en las micro y pequeñas empresas."

Análisis de inconstitucionalidad:

Este artículo introduce el concepto de "niveles de negociación" que, aunque en apariencia promueve la libertad sindical, en realidad establece una jerarquía entre convenios colectivos. Esta jerarquización, al ser interpretada en conjunto con el artículo 56, recupera indirectamente el privilegio negocial del antiguo sindicato de base.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT, en su caso 484, ha establecido que:

"El principio de pluralismo sindical se basa en el derecho de los trabajadores de reunirse y constituir de manera independiente, las organizaciones de su elección, organizaciones cuya estructura debe permitir a sus miembros elegir a sus propios dirigentes, de elaborar y aprobar sus propios estatutos, de organizar su administración y actividades y de formular sus programas sin injerencia de las autoridades públicas, para defender los intereses de los trabajadores."

Asimismo, en el caso 488 relacionado con los sindicatos del INPEC en Colombia, el CLS determinó que:

"El gobierno no debería apoyar ni obstruir ninguna tentativa legal llevada a cabo por un sindicato de desplazar a una organización existente y las personas pueden optar entre varias organizaciones de trabajadores o de empleadores por razones laborales, confesionales o políticas."

La estructura que propone este artículo, al establecer una jerarquía negocial y vincularla con el umbral reducido del artículo 56, constituye una forma de intervención estatal en la libertad sindical que favorece a organizaciones mayoritarias, contraviniendo directamente estos principios.

2.3. ARTÍCULO 56 - Modificación del artículo 470 del CST (Extensión de la convención)

Texto propuesto:

"Artículo 470. EXTENSIÓN DE LA CONVENCIÓN. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o sindicatos que afilien cuando menos a la quinta parte del total de los trabajadores o trabajar de la empresa o grupos de empresas, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores del respectivo nivel, sean o no sindicalizados.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS OPERADORAS,
CONTRATISTAS, SUBCONTRATISTAS, DE BIENES, SERVICIOS, Y
ACTIVIDADES DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO, PETROQUIMICA,
MINERA, ENERGETICA Y SIMILARES
SINDISPETROL

*Registro Sindical del Ministerio de la Protección Social como Sindicato de Primer Grado de
Industria y de Rama de Actividad Económica Resolución 0000001 del 21 de diciembre de 2002*

Construyendo Pluralismo y Democracia Sindical



En el caso de convenciones colectivas celebradas en otros niveles, se requerirá para su extensión, que el sindicato o sindicatos afilien cuando menos a la décima parte de los trabajadores.

Parágrafo 1. Las convenciones colectivas no podrán ser modificados por acuerdos individuales, plurales o grupales en perjuicio de los trabajadores.

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

Análisis de inconstitucionalidad:

Este artículo configura la violación más flagrante de los principios constitucionales y convenios internacionales, al reducir de un tercio (1/3) a una quinta parte (1/5) el umbral de representatividad necesario para extender los beneficios convencionales a todos los trabajadores. Esta disposición es precisamente la que fue declarada inexecutable en las sentencias C-567/2000 y C-063/2008, y su reintroducción con un umbral incluso menor constituye un desconocimiento directo del precedente constitucional vinculante.

La Corte Constitucional en sentencia C-567/2000 manifestó:

"La libertad sindical, al lado de la libertad de asociación, son derechos no sólo de carácter fundamental, sino también esencial para la realización de otros valores, principios y derechos fundamentales, como lo son: el trabajo, la dignidad humana, la solidaridad, la democracia, etc."

El principio de pluralidad sindical, que se deriva de la libertad sindical, implica la coexistencia de diversas organizaciones sindicales en una misma empresa, sin que ninguna pueda reclamar privilegios especiales sobre las otras. Al establecer que basta con afiliar a una quinta parte de los trabajadores para extender los beneficios de la convención a todos, se está claramente privilegiando al sindicato mayoritario en detrimento de los minoritarios.

Más grave aún, este artículo debe interpretarse en conjunto con el artículo 57, que establece la obligación de pago de cuota por beneficio convencional al sindicato que haya celebrado el convenio. Esta combinación reproduce exactamente el esquema declarado inconstitucional por la Corte, pues genera una ventaja económica y de poder para el sindicato mayoritario que desincentiva la afiliación a sindicatos minoritarios.

La sentencia C-063/2008 fue enfática al señalar:

"La disposición demandada no tiene justificación constitucional y por ende la Constitución, pues restringe a los sindicatos minoritarios el derecho a la negociación colectiva de manera irrazonable y desproporcionada."

Este artículo 56 viola directamente esta determinación de la Corte Constitucional, y es por tanto manifiestamente inconstitucional.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS OPERADORAS,
CONTRATISTAS, SUBCONTRATISTAS, DE BIENES, SERVICIOS, Y
ACTIVIDADES DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO, PETROQUÍMICA,
MINERA, ENERGÉTICA Y SIMILARES
SINDISPETROL

*Registro Sindical del Ministerio de la Protección Social como Sindicato de Primer Grado de
Industria y de Rama de Actividad Económica Resolución 00001001 del 23 de diciembre de 2003.*

Construyendo Pluralismo y Democracia Sindical



2.4. ARTÍCULO 57 - Modificación del artículo 68 de la Ley 50 de 1990 (Cuota por beneficio convencional)

Texto propuesto:

"ARTÍCULO 68. CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL. Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar en favor del sindicato más representativo que haya celebrado el convenio del respectivo nivel de negociación, una suma equivalente a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato o sindicatos."

Análisis de inconstitucionalidad:

Este artículo complementa la vulneración constitucional iniciada en el artículo 56, al establecer que los trabajadores no sindicalizados deberán pagar la cuota por beneficio convencional al "sindicato más representativo". La expresión "sindicato más representativo" es problemática porque no está definida en la ley y puede interpretarse como aquel que tenga mayor número de afiliados, lo que perpetúa el privilegio a los sindicatos mayoritarios.

Además, la interpretación que se ha dado a esta norma en la práctica (como se evidencia en el caso de ECOPEL-SINDISPETROL) ha llevado a entender que todos los trabajadores que no estén afiliados al sindicato mayoritario (incluidos los afiliados a sindicatos minoritarios) deben pagar esta cuota, lo que genera una doble afectación económica para los trabajadores afiliados a sindicatos minoritarios:

1. Pagan la cuota ordinaria a su propio sindicato
2. Se les obliga a pagar la cuota por beneficio convencional al sindicato mayoritario

Esta interpretación viola directamente el Convenio 95 de la OIT sobre protección salarial, que protege la integridad del salario de los trabajadores, y el Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical.

El Comité de Libertad Sindical, en su caso 491 referente a Portugal, determinó que:

"Imponer obligatoriamente a todos los trabajadores el pago de cotizaciones al único sindicato nacional cuya existencia está permitida no es compatible con el principio de que los trabajadores deben tener el derecho de afiliarse a las organizaciones 'que estimen convenientes'."

Y agregó que:

"La obligación legal de pagar cotizaciones a este monopolio sindical, estén o no afiliados a él los trabajadores, representa una nueva consagración y consolidación de dicho monopolio."

Esta situación es exactamente lo que sucedería con la aplicación del artículo 57 propuesto, constituyendo una violación directa a los principios establecidos por el Comité de Libertad Sindical y los Convenios ratificados por Colombia.



2.5. ARTÍCULO 58 - Unidad Negocial

Texto propuesto:

"ARTÍCULO 58. 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 por nivel.

1. Unidad de pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de las y los trabajadores.

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 debe ser objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado.

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."

Análisis de inconstitucionalidad:

Este artículo, bajo la apariencia de promover la "unidad negocial", introduce mecanismos que favorecen a las organizaciones mayoritarias en detrimento de las minoritarias. Aunque establece una representación "objetiva y proporcional" en la comisión negociadora, el hecho de que esta se combine con los efectos de los artículos 56 y 57 configura un escenario en el que los sindicatos minoritarios quedan en desventaja.

La jurisprudencia constitucional ha sido clara al indicar que el derecho de asociación sindical no se agota en la simple posibilidad de crear organizaciones sindicales, sino que implica la posibilidad real y efectiva de ejercer los derechos derivados de esta asociación, especialmente el derecho a la negociación colectiva. Como indicó la Corte en la sentencia C-063/2008:

"El derecho de asociación sindical - que es una garantía de naturaleza fundamental - no se agota en la posibilidad de crear organizaciones de trabajadores o de empleadores, sino que comporta igualmente el derecho de vincularse a aquella organización que represente e interprete más fielmente los derechos y los intereses de cada individuo y comporta, además, su real y efectivo ejercicio, el cual se materializa a través de la negociación colectiva, concretándose así su carácter instrumental."

El artículo 58, al proponer un esquema de unidad negocial que se combina con los privilegios para organizaciones mayoritarias establecidos en los artículos anteriores, vulnera esta dimensión efectiva del derecho de asociación sindical, pues limita la capacidad real de los sindicatos minoritarios para representar a sus afiliados en igualdad de condiciones.



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS OPERADORAS,
CONTRATISTAS, SUBCONTRATISTAS, DE BIENES, SERVICIOS, Y
ACTIVIDADES DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO, PETROQUÍMICA,
MINERA, ENERGÉTICA Y SIMILARES
SINDISPE TROI

Registro Sindical del Ministerio de la Protección Social como Sindicato de Primer Grado de
Industria y de Rama de Actividad Económica Resolución 00649001 del 23 de diciembre de 2003

Construyendo Pluralismo y Democracia Sindical



2.6. ARTÍCULO 59 - Modificación del artículo 481 del CST (Prohibición de pactos colectivos)

Texto propuesto:

"ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS. Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo.

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."

Análisis de inconstitucionalidad:

Este artículo, en conjunción con los anteriores, completa el escenario que favorece a los sindicatos mayoritarios, al prohibir los pactos colectivos sin establecer mecanismos adecuados para la participación efectiva de sindicatos minoritarios. Si bien la prohibición de pactos colectivos puede ser justificable para fortalecer la negociación sindical, en un contexto donde los artículos anteriores privilegian a organizaciones mayoritarias, esta prohibición podría limitar aún más las opciones de representación y negociación de los trabajadores.

Considerando el principio de pluralidad sindical y el derecho de los trabajadores a elegir libremente su forma de representación, esta prohibición, en el contexto del Capítulo II, podría generar un monopolio representativo en favor de sindicatos mayoritarios, lo que contraviene los principios establecidos por la Corte Constitucional y el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

2.7. ARTÍCULO 60 - Modificación del artículo 482 del CST (Prohibición de contratos colectivos con organizaciones sindicales)

Texto propuesto:

"ARTÍCULO 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones 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 y vinculados laboralmente, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector."

Análisis de inconstitucionalidad:

La prohibición de contratos colectivos entre sindicatos y empleadores para la prestación de servicios podría ser constitucional en sí misma, ya que busca evitar formas de tercerización



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS OPERADORAS,
CONTRATISTAS, SUBCONTRATISTAS, DE BIENES, SERVICIOS, Y
ACTIVIDADES DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO, PETROQUÍMICA,
MINERA, ENERGÉTICA Y SIMILARES
SINDISPE TROI.

Registro Sindical del Ministerio de la Protección Social como Sindicato de Primer Grado de
Industria y de Rama de Actividad Económica Resolución 00000001 del 23 de diciembre de 2005



Construyendo Pluralismo y Democracia Sindical

que desvirtúen la relación laboral. Sin embargo, el párrafo transitorio introduce nuevamente la expresión "sindicato más representativo", lo que mantiene la tendencia de todo el Capítulo a favorecer a los sindicatos mayoritarios.

Este favorecimiento sistemático contraviene el principio de pluralidad sindical y la jurisprudencia constitucional que ha rechazado los privilegios a sindicatos mayoritarios por considerarlos contrarios al derecho de asociación sindical y a los Convenios de la OIT.

3. PROPUESTAS DE SOLUCIÓN Y ALTERNATIVAS LEGISLATIVAS

Con base en el análisis jurídico presentado, me permito proponer las siguientes alternativas legislativas que respetarían los principios constitucionales y los convenios internacionales:

1. Modificación del artículo 56 (Extensión de la convención)

Se propone establecer que los efectos de la convención colectiva solo se extiendan a los trabajadores afiliados al sindicato o sindicatos que la hayan negociado, eliminando el umbral de representatividad. Los trabajadores no sindicalizados podrían adherirse voluntariamente a la convención, pagando la cuota correspondiente.

2. Modificación del artículo 57 (Cuota por beneficio convencional)

Se propone que cuando existan múltiples sindicatos que hayan participado en la negociación de la convención colectiva, la cuota por beneficio convencional se distribuya proporcionalmente según la representatividad de cada organización. Esta propuesta respetaría el principio de pluralidad sindical y evitaría el enriquecimiento sin causa de un solo sindicato.

3. Modificación del artículo 58 (Unidad Negocial)

Se propone mantener el principio de representación proporcional en la comisión negociadora, pero garantizando mecanismos efectivos para que los sindicatos minoritarios puedan presentar y defender sus propuestas específicas dentro del pliego unificado.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Con base en el análisis jurídico desarrollado, se concluye que:

- 1) El Capítulo II del proyecto de Reforma Laboral (artículos 54 a 60) contiene disposiciones que contravienen directamente la jurisprudencia constitucional, los Convenios internacionales ratificados por Colombia y el principio de pluralidad sindical.
- 2) Estas disposiciones pretenden revivir, con una terminología diferente, el privilegio del "sindicato de base" o "sindicato mayoritario" que fue expresamente declarado inexecutable por la Corte Constitucional.
- 3) La combinación de un umbral reducido para la extensión de beneficios



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS OPERADORAS,
CONTRATISTAS, SUBCONTRATISTAS, DE BIENES, SERVICIOS, Y
ACTIVIDADES DE LA INDUSTRIA DEL PETRÓLEO, PETROQUÍMICA,
MINERA, ENERGÉTICA Y SIMILARES
SINDISPETROL

Registro Sindical del Ministerio de la Protección Social como Sindicato de Primer Grado de
Industria y de Rama de Actividad Económica Resolución 06000001 del 23 de diciembre de 2005



Construyendo Pluralismo y Democracia Sindical

convencionales (artículo 56) con la cuota por beneficio convencional para el sindicato más representativo (artículo 57) configura un escenario que desincentiva la afiliación a sindicatos minoritarios y genera enriquecimiento sin causa para los mayoritarios.

- 4) El caso ECOPETROL-SINDISPETROL ilustra las graves consecuencias prácticas que tendría la aprobación de estas disposiciones, legitimando prácticas que vulneran derechos fundamentales.

Por lo tanto, SE RECOMIENDA a la Comisión Cuarta del Senado:

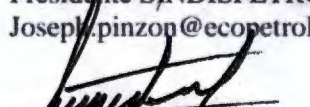
- 1) Eliminar o modificar sustancialmente los artículos 56 y 57 del proyecto, para evitar la reinstauración de privilegios a sindicatos mayoritarios.
- 2) Adoptar las propuestas alternativas presentadas en este informe, que garantizarían el respeto al principio de pluralidad sindical.
- 3) Solicitar un concepto técnico a la Oficina del Alto Comisionado de la OIT en Colombia sobre la compatibilidad del Capítulo II con los Convenios 87, 95 y 154.
- 4) Realizar un análisis de constitucionalidad preventivo, considerando el precedente vinculante de las sentencias C-567/2000 y C-063/2008.


La aprobación del Capítulo II en su redacción actual generaría inevitablemente demandas de inconstitucionalidad y reclamaciones ante instancias internacionales, lo que afectaría la seguridad jurídica y la estabilidad del sistema de relaciones laborales colectivas en Colombia.

Agradezco la atención prestada a este informe jurídico y quedo a disposición de la Comisión para cualquier aclaración o ampliación que se requiera.

Atentamente,


JOSEPH PINZON
Presidente SINDISPETROL.
Joseph.pinzon@ecopetrol.com.co


JAIME CASADIEGO LEÓN
Presidente SUT-SINDISPETROL
jaime.casadiego@transporte-cenit.com


WILLIAM VILLANUEVA MELÉNDEZ
Asesor Consultor Comité derechos Humanos y Paz SUT-SINDISPETROL.
villanueva.william@gmail.com



ASAMBLEA NACIONAL
DEL TRANSPORTE



Bogotá, D.C., 18 de mayo de 2025

**SENADORA
ANGÉLICA LOZANO
PRESIDENTA
COMISIÓN CUARTA SENADO DE LA REPÚBLICA**

contacto@angelicalozano.com

La ciudad.

Asunto: Inclusión de los Transportadores del País que prestan servicio público de carga y pasajeros en la Reforma Laboral y cumplimiento al acuerdo firmado con las bases transportadoras del país el pasado 6 de septiembre del 2024.

Respetada Senadora Angélica:

Para la **Asamblea Nacional del Transporte**, es crucial incluir a más de un millón y medio de transportadores que prestan servicio público de carga y pasajeros en el debate de la reforma laboral.

En virtud de lo anterior, y en el marco de su presidencia de la Comisión Cuarta del Senado de la República donde se va a discutir la reforma laboral en la presente semana, manifestamos nuestro interés de apoyar esta reforma que es promovida por las bases transportadoras. **El artículo acordado con el Gobierno Nacional (adjunto- artículo 42) a través del Ministerio de Transporte y Ministerio de Trabajo fue acogido en el cumplimiento del acuerdo suscrito el 6 de septiembre de 2024, el cual estableció el compromiso de avanzar en las reformas estructurales que el sector requiere y específicamente en la formalización del sector en el numeral 6 de dicho acuerdo (adjunto).**

Nuestro objetivo es consolidar un **sector transportador de mejor calidad, más eficiente, competitivo y alineado con las necesidades del aparato productivo colombiano**, en un momento clave para la economía nacional.

La formalización del oficio del transportador colombiano mediante la adopción en la reforma laboral del artículo acordado, aparte de pagar una deuda histórica del estado



CO-PEN-178-180525

colombiano con las bases transportadoras, es trascendental para **desarrollo y modernización del transporte de carga y pasajeros en Colombia**, y confiamos que, gracias a su liderazgo en esta coyuntura, lograremos **avances significativos en beneficio del país**.

Agradecemos de antemano su deferencia y consideración para con nosotros.

Respetuosamente,

ALEJANDRO QUIROGA CALLE
PRESIDENTE EJECUTIVO NACIONAL
ASAMBLEA NACIONAL DEL TRANSPORTE

B

**PROYECTO DE LEY No 311 DE 2024 SENADO, 166 DE 2023 CÁMARA
ACUMULADO CON LOS PROYECTOS NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y
NO. 256 DE 2023 CÁMARA**

ARTÍCULO 42°. Modifíquese el artículo 15 de la ley 15 de 1959. Formalización y contratación laboral de trabajadores del transporte de pasajeros y de carga. Las relaciones laborales de los trabajadores (**operadores de vehículos**), que bajo subordinación ejecuten actividades propias del sector de transporte de carga y de pasajeros, deberán establecerse de forma directa por las empresas y/o propietarios del vehículo, mediante contratos de trabajo que deberán ser por escrito, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Para el efecto del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones las empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables, y en todo caso la cotización en riesgos laborales será cubierta por la empresa de transporte a quien sirve.

Los costos directa e indirectamente asociados a la contratación de los operadores de vehículos y a la gestión de los riesgos que implican sus actividades y labores, cuando dicha gestión venga exigida legal o reglamentariamente, deberán formar parte de la estructura de costos en cualquier esquema de regulación tarifaria que se adopte por la autoridad competente.

La jornada de trabajo de los trabajadores del sector transporte de carga o pasajeros, estará comprendida por todos los tiempos que estén bajo las órdenes, instrucciones o asignación de tareas por parte del empleador y a disposición de este. Su duración no podrá superar la jornada máxima legal ordinaria, por lo cual el empleador deberá reconocer la remuneración de recargo nocturno o tiempos suplementarios y el derecho al día de descanso semanal obligatorio y no podrá aplicar descuentos no autorizados por el conductor.

Las garantías en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como las obligaciones derivadas de los planes estratégicos de seguridad vial,

serán reconocidas y asumidas por el empleador conforme a la normatividad vigente en la materia. Para estos efectos el Ministerio de Transporte deberá tener en cuenta los factores relacionados con los tiempos de trabajo e implementará sistemas que permitan determinar dentro de la estructura de costos del servicio, dichos conceptos.

El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte reglamentarán la metodología e implementarán una herramienta tecnológica que permita el monitoreo del tiempo de trabajo para el pago efectivo de los tiempos de trabajo suplementario en los cuales el trabajador se encuentre a la espera de la entrega efectiva del producto o mercancía o la entrada en operación de los vehículos de pasajeros en el caso de transporte de pasajeros en cualquiera de sus modalidades, y se velará por el pago de los recargos que se generen por dicha disponibilidad. Todos los pagos en el transporte de carga, asociados al cargue y descargue efectivo de los productos o mercancías son de obligatorio reconocimiento y pago por parte de las empresas transportadoras en desarrollo de su objeto social.

El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales reglamentarán el procedimiento a través del cual se validará de forma periódica el cumplimiento de la normatividad laboral en concordancia con la regulación especial del transporte como prerequisite para el funcionamiento, operatividad y prestación del servicio público por parte de las empresas del sector.

El Ministerio del Trabajo promoverá desde las políticas públicas el trabajo digno y decente en el sector del transporte de pasajeros y de carga, y velará desde la inspección laboral por la garantía y respeto de los derechos laborales de los operadores de equipo de transporte u operadores de vehículos, incluyendo el derecho de asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga.



Comisión Cuarta Senado <comision.cuarta@senado.gov.co>

Traslado petición remitida el 27 de marzo de 2025

1 mensaje

Alfredo Mondragon Garzon HR <alfredo.mondragon@camara.gov.co>

19 de mayo de 2025, 14:58

Para: Comisión Cuarta Senado <comision.cuarta@senado.gov.co>

Cc: federikomendoza@gmail.com

Cordial saludo,

De manera atenta me permito dar traslado de la petición radicada por el señor **FEDERIKO MENDOZA RADA**, mediante la cual presenta propuesta relacionada con Propuesta de Reforma Laboral Integral para Colombia ya fue presentada ante la Unidad Coordinadora de Atención Ciudadana del Congreso, quedando registrada bajo el radicado UAC-CS-3353-2025.

En vista de que el Proyecto de Ley No 311 de 2024 "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA" se encuentra cursando su trámite en dicha Comisión, procedo a correr traslado por competencia, remito la aludida solicitud junto con sus anexos.



--

Cordialmente,

**Alfredo Mondragón Garzón**
Representante a la Cámara
Valle del Cauca

Mail: alfredo.mondragon@camara.gov.co

2 adjuntos

-  **33.Federiko Mendoza Rada- Fwd_ Presentación y Difusión de Propuesta de Reforma Laboral – Radicado UAC-CS-3353-2025.pdf**
370K
-  **UAC-CS-3353-2025 (1).pdf**
264K

Reforma Laboral Integral para Colombia

Equidad, Productividad y Formalización

Respetados miembros del Gobierno y el Congreso,

Por medio de la presente, como ciudadano comprometido con el desarrollo laboral y económico del país, presento una propuesta de Reforma Laboral Integral con el objetivo de mejorar las condiciones de los trabajadores, fomentar el empleo formal y facilitar la creación y crecimiento de empresas en Colombia. Esta iniciativa busca equilibrar los derechos laborales con la flexibilidad empresarial, garantizando seguridad social y condiciones dignas de trabajo para todos los sectores económicos.

Introducción

La reforma laboral es un paso fundamental para transformar y modernizar el mercado de trabajo en Colombia, con el fin de fomentar la equidad, la productividad y la formalización laboral. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (*DANE, Boletín Técnico de Mercado Laboral, 2023*), el 58% de la población ocupada se encontraba en la informalidad, lo que evidencia la necesidad urgente de políticas que fomenten la formalización y garanticen derechos laborales esenciales.

Un informe del Banco Mundial señala que la alta informalidad en Colombia limita el crecimiento económico y reduce la recaudación fiscal, afectando el financiamiento de la seguridad social (*Banco Mundial, "La informalidad en América Latina: Desafíos y Oportunidades", 2023*). Asimismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos ha recomendado reformas laborales que incentiven la formalización y la reducción de barreras burocráticas para la contratación (*OCDE, "Perspectivas de Empleo 2023"*).

Esta propuesta de Reforma Laboral Integral tiene como objetivo promover un entorno más inclusivo y dinámico, en el cual tanto trabajadores como empleadores puedan beneficiarse de un sistema laboral más flexible, eficiente y justo. A través de una serie de reformas innovadoras y medidas que buscan la reducción de la burocracia, el fortalecimiento de la formalización y el incentivo a la creación de nuevas empresas, se pretende construir un modelo laboral más acorde con las necesidades actuales del país y las tendencias globales.

Este documento expone de manera detallada los objetivos, las medidas concretas y la estrategia de implementación para alcanzar una reforma que favorezca tanto la estabilidad de los trabajadores como la competitividad del país.

Objetivos

1. Fomentar el empleo formal y reducir la informalidad.
2. Equilibrar la protección social con la flexibilidad para las empresas.
3. Incentivar el emprendimiento y la creación de empresas.
4. Agilizar los procesos laborales y reducir la burocracia.
5. Garantizar condiciones dignas para todos los trabajadores, sin importar su tipo de contrato.

1. Nuevas Modalidades de Contratación

Contrato por Horas con Seguridad Social

- Se creará una modalidad legal de contratación por horas donde el empleador cotiza seguridad social de manera proporcional al tiempo trabajado.
- Aplicable a sectores con alta demanda de trabajos temporales (restaurantes, comercio, logística, etc.).
- Garantía de acceso a salud, pensión y riesgos laborales con una base mínima acumulativa mensual.

- Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, “Trabajo a tiempo parcial y seguridad social en América Latina”, 2022), la formalización del trabajo por horas en otros países ha permitido mejorar la cobertura de seguridad social sin afectar la productividad.
- Un análisis del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, “Reducción de la evasión en contribuciones a la seguridad social en América Latina”, 2023) destaca que la formalización del trabajo parcial en América Latina ha reducido en un 15% la evasión de contribuciones a la seguridad social.

Contrato de Prueba Extendida con Beneficios

- Se permitirá que empresas ofrezcan períodos de prueba de hasta 6 meses con beneficios progresivos.
- Durante los primeros tres meses, aportes reducidos a seguridad social; luego, incremento gradual hasta alcanzar el 100% al sexto mes.
- Si el trabajador es contratado de forma permanente, la empresa recibirá un incentivo fiscal.

Regulación del Teletrabajo y Trabajo Híbrido

- Obligación de compensación por uso de equipos propios y gastos de internet.
- Derecho a desconexión digital fuera del horario laboral.
- Empresas con más de 50 empleados deberán tener al menos un 20% de sus empleados con opción de teletrabajo.
- Un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, “Teletrabajo y productividad en América Latina”, 2023) resalta que la regulación adecuada del teletrabajo puede incrementar la productividad en un 20% y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

2. Formalización del Trabajo Informal

Objetivo: Incorporar trabajadores informales en el sistema sin trámites engorrosos

Régimen Simplificado de Seguridad Social (RSSS)

- Para trabajadores independientes e informales con ingresos variables.
- Cotización flexible y proporcional a ingresos reales, con una tarifa reducida de salud y pensión.
- Inscripción digital rápida sin necesidad de intermediarios.
- Acceso a microcréditos y formación empresarial.
- La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que los regímenes simplificados en países como Brasil han reducido la informalidad en un 10% (OIT, *"Formalización del Trabajo y Protección Social en América Latina", 2022*).
- El Ministerio de Trabajo de Colombia estima que la implementación de un régimen simplificado permitiría reducir la informalidad laboral en un 12% en los próximos cinco años (*Ministerio de Trabajo de Colombia, "Informe Anual sobre Informalidad Laboral", 2024*).

Fomento a la Formalización Empresarial

- Micro y pequeñas empresas con menos de 10 empleados tendrán reducción del 50% en costos de seguridad social por cada trabajador formalizado.
- Implementación de un RUT laboral digital, donde cualquier persona pueda registrarse como trabajador independiente y cotizar de manera automática.

3. Incentivos al Emprendimiento y Empresas

Objetivo: Facilitar la creación de empresas y fomentar el empleo

Exención de impuestos para nuevos emprendimientos

- Empresas nuevas estarán exentas de impuestos laborales durante su primer año si contratan al menos 3 empleados formales.
- Startups tecnológicas y de innovación tendrán una reducción fiscal del 30% en sus primeros tres años.
- Según el Banco Mundial, los incentivos fiscales han sido una herramienta efectiva en países como Chile y México para aumentar la formalización de nuevas empresas (*Banco Mundial, "Impacto de los Incentivos Fiscales en la Formalización Empresarial", 2023*).

Subsidios a la Contratación de Jóvenes y Mayores de 50 Años

- Empresas que contraten a jóvenes entre 18 y 25 años tendrán un subsidio del 40% sobre la seguridad social por cada trabajador contratado durante el primer año.
- Para mayores de 50 años desempleados, se aplicará un subsidio del 50% en aportes por 2 años.
- La OCDE recomienda este tipo de subsidios como una estrategia clave para reducir el desempleo juvenil y el desempleo estructural en adultos mayores (*OCDE, "Políticas de Empleo Juvenil y Envejecimiento Activo", 2023*).

4. Seguridad Social y Protección del Trabajador

Objetivo: Crear un sistema más equitativo y sostenible

Seguro de Desempleo Universal

- Creación de un Fondo Nacional de Protección al Desempleo, financiado con aportes compartidos entre trabajadores y empleadores.
- Trabajadores despedidos sin justa causa recibirán un auxilio del 60% de su salario hasta por 4 meses mientras buscan empleo.
- Según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los fondos de desempleo han reducido la pobreza laboral en países europeos en un 25% (OIT, *"Sistemas de Protección al Desempleo en Europa"*, 2023).

Pensión Flexible por Aportes Acumulativos

- Los trabajadores que hayan cotizado al menos 600 semanas podrán retirar parte de su pensión anticipadamente.
- Creación de una pensión comunitaria, donde grupos de trabajadores independientes puedan unir aportes para recibir beneficios compartidos.
- Estudios del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) indican que modelos de pensión comunitaria han aumentado en un 30% la cobertura previsional en poblaciones rurales de América Latina (BID, *"Inclusión Previsional en Zonas Rurales de América Latina"*, 2023).

5. Modernización y Digitalización del Sistema Laboral

Objetivo: Agilizar procesos y reducir costos administrativos

Plataforma Digital Única de Empleo y Seguridad Social

- Creación de un sistema digital unificado donde trabajadores y empresas gestionen contratos, pagos y aportes sin intermediarios.
- Implementación del contrato electrónico validado por firma digital, eliminando trámites físicos.
- Según el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (*MinTIC, "Impacto de la Digitalización en la Administración del Trabajo", 2023*), la digitalización de procesos laborales puede reducir costos administrativos en un 40%.

Inspección y Resolución de Conflictos en Línea

- Creación de un tribunal laboral digital, con mediaciones virtuales en máximo 30 días hábiles.
- Empresas y empleados podrán presentar quejas y resolver conflictos sin necesidad de largas audiencias.
- Un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (*CEPAL, "Estrategias de Digitalización en la Justicia Laboral", 2023*) destaca que la digitalización de la justicia laboral ha reducido en un 50% los tiempos de resolución de conflictos en países como Argentina y Brasil.

Nuevas Medidas Basadas en la Reforma del Gobierno y su Adaptación Sostenible

Recargos Nocturnos y Dominicales Ajustados

- Se mantiene el reconocimiento del recargo dominical y festivo del 100%, como una forma de compensación justa para quienes trabajan en días de descanso obligatorio (OCDE, *“Condiciones Laborales y Productividad”, 2024*). Sin embargo, se establece una fase de ajuste gradual para que las empresas puedan adaptarse sin afectar la contratación de nuevos empleados.
- El horario nocturno inicia a las 7:00 p.m. en lugar de las 9:00 p.m., garantizando una mejor remuneración para quienes trabajan en la noche (Ministerio de Trabajo de Colombia, *“Regulación Laboral y Horarios Nocturnos”, 2024*).
- Alternativa para sectores afectados: Se permite la compensación con días de descanso adicionales o bonos en sectores como turismo, comercio y entretenimiento, donde los domingos son días de alta actividad (CEPAL, *“Dinamización del Empleo en Sectores de Alto Consumo”, 2023*).

Protección para Trabajadores con Contratos Temporales

- Se amplía la protección para los trabajadores contratados por obra o labor, asegurando que reciban indemnización proporcional en caso de terminación anticipada sin justa causa (OIT, *“Regulaciones sobre Contratación Temporal y Derechos Laborales”, 2023*).
- Se elimina el uso abusivo de contratos de prestación de servicios en actividades permanentes. Solo podrán usarse en trabajos con objetivos claramente delimitados y con una duración inferior a un año, salvo excepciones justificadas (Banco Mundial, *“Evaluación de la Contratación en el Sector Privado”, 2024*).

Fortalecimiento del Derecho a la Asociación Sindical

- Se garantiza el derecho de los trabajadores a afiliarse y formar sindicatos sin represalias, promoviendo la negociación colectiva de manera más efectiva (OIT, *“Libertad Sindical y Negociación Colectiva en América Latina”*, 2024).
- Se incentiva la creación de mesas de diálogo entre sindicatos y empleadores, con incentivos fiscales para las empresas que adopten acuerdos que favorezcan tanto a trabajadores como a la sostenibilidad del negocio (OCDE, *“Políticas de Diálogo Social y Desarrollo Empresarial”*, 2023).

Licencias de Paternidad y Maternidad Ampliadas de Forma Sostenible

- La licencia de maternidad se mantiene en 18 semanas, mientras que la de paternidad se amplía de manera progresiva hasta 8 semanas en los próximos tres años (Banco Interamericano de Desarrollo, *“Protección Familiar y Políticas de Maternidad/Paternidad en América Latina”*, 2023).
- Se crean incentivos para que las empresas adopten políticas de flexibilidad laboral para padres, como el teletrabajo parcial durante los primeros meses del bebé (CEPAL, *“Impacto de la Flexibilidad Laboral en la Conciliación Familiar”*, 2024).

Protección contra el Despido sin Justa Causa

- Se establecen sanciones más estrictas para despidos sin justa causa en casos de discriminación por género, edad o afiliación sindical (OIT, *“Protección del Empleo y No Discriminación en el Ámbito Laboral”*, 2023).
- Se mantiene el esquema actual de indemnización por despido, pero con un mecanismo de conciliación rápida para evitar largos procesos legales y costos adicionales para empleadores (Ministerio de Trabajo de Colombia, *“Normas de Indemnización y Conciliación Laboral”*, 2024).

Propuestas del Gobierno No Incluidas y Justificación

Eliminación de contratos por prestación de servicios en el sector público y privado

- Motivo de exclusión: Aunque el abuso de este tipo de contratación debe regularse, su eliminación total afectaría la contratación de profesionales independientes y proyectos específicos que no requieren una relación laboral permanente (*Banco Mundial, "Impacto de la Formalización en el Mercado Laboral Latinoamericano", 2024*).

Limitaciones estrictas a la tercerización laboral

- Motivo de exclusión: En algunos sectores, como la tecnología y la construcción, la tercerización es una herramienta necesaria para el desarrollo de proyectos especializados (*OCDE, "Perspectivas de la Tercerización y su Impacto en la Productividad", 2023*). En su lugar, se propone regular y supervisar mejor la tercerización para evitar abusos.

Reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales de inmediato

- Motivo de exclusión: Si bien la reducción de jornada es positiva, hacerla de inmediato puede afectar la competitividad. Se propone aplicar la reducción gradualmente en un período de cinco años para permitir la adaptación de las empresas (*Ministerio de Trabajo de Colombia, "Análisis de la Reducción de Jornada y su Impacto Económico", 2024*).

Implementación

Para garantizar una transición efectiva hacia un sistema laboral más equitativo y sostenible, la implementación de esta reforma se realizará en tres fases, permitiendo a empresas, trabajadores y entidades gubernamentales adaptarse progresivamente a los cambios. Esto asegurará que los ajustes se realicen de manera ordenada, sin generar impactos negativos en la economía ni en la estabilidad laboral.

Fase 1: Legislación y Ajustes Regulatorios (9 meses)

- Desarrollo y aprobación de la normativa laboral con participación de sindicatos, gremios empresariales y expertos en economía laboral (OCDE, *"Perspectivas de Empleo y Regulación Laboral"*, 2023).
- Creación del Régimen Simplificado de Seguridad Social (RSSS) para trabajadores independientes y el Fondo Nacional de Protección al Desempleo (Banco Mundial, *"Informe sobre el Desarrollo Mundial y Empleo"*, 2024).
- Ajustes en la legislación para regular recargos nocturnos y dominicales, protección sindical, contratación por horas y licencias de paternidad ampliadas (Ministerio de Trabajo de Colombia, *"Boletín Laboral sobre Condiciones de Trabajo"*, 2024).
- Definición del esquema de incentivos fiscales para la formalización y contratación de jóvenes y adultos mayores (Banco Interamericano de Desarrollo, *"Políticas para el Empleo Juvenil en América Latina"*, 2023).
- Creación de un plan de financiamiento para el desarrollo tecnológico de la plataforma digital única de empleo y resolución de conflictos laborales (CEPAL, *"Transformación Digital y Modernización del Trabajo en América Latina"*, 2024).

Fase 2: Digitalización y Pruebas Piloto (12 meses)

- Desarrollo e implementación inicial de la Plataforma Digital Única de Empleo y Seguridad Social para facilitar registros, pagos y contratos electrónicos (*MinTIC, "Agenda Digital para el Trabajo y la Empleabilidad", 2023*).
- Lanzamiento de un sistema de resolución de conflictos en línea, con mediaciones laborales en un máximo de 30 días hábiles (*CEPAL, "Justicia Laboral Digital en América Latina", 2024*).
- Pruebas piloto en sectores estratégicos como tecnología, comercio y manufactura para evaluar la viabilidad de la contratación por horas y la flexibilidad laboral (*Banco Mundial, "Mercados Laborales en América Latina y su Digitalización", 2024*).
- Establecimiento de un modelo de incentivos escalonado para empresas que adopten las nuevas regulaciones sin afectar su competitividad (*OCDE, "Reforma Laboral y Crecimiento Económico Sostenible", 2023*).
- Monitoreo inicial del impacto de las nuevas regulaciones en la formalización del empleo y en la estabilidad de las empresas (*Ministerio de Trabajo de Colombia, "Informe Anual de Empleo y Regulación", 2024*).

Fase 3: Implementación Gradual y Evaluación (36 meses)

- Aplicación progresiva de incentivos a la formalización laboral, priorizando sectores con alta informalidad (*OIT, "Estrategias para Reducir la Informalidad Laboral en Países en Desarrollo", 2024*).
- Implementación escalonada de la reducción de jornada laboral para permitir la adaptación de empresas y evitar impactos negativos en la productividad (*Banco Mundial, "Reformas Laborales y Productividad en América Latina", 2024*).
- Ajuste gradual de recargos nocturnos y dominicales para facilitar la transición sin afectar la empleabilidad (*OCDE, "Perspectivas de Empleo y Regulaciones Salariales", 2023*).

- Evaluación del impacto del Fondo Nacional de Protección al Desempleo y su sostenibilidad financiera (*Banco Interamericano de Desarrollo, "Sistemas de Protección al Desempleo en América Latina", 2023*).
- Expansión de la Plataforma Digital Única a nivel nacional y optimización de los procesos de contratación y resolución de conflictos (*MinTIC, "Digitalización del Mercado Laboral y Competitividad", 2023*).
- Monitoreo del impacto de las nuevas licencias de paternidad y maternidad ampliadas en la estabilidad laboral y el costo empresarial (*CEPAL, "Políticas de Equidad de Género en el Trabajo y su Implementación", 2024*).
- Presentación de informes semestrales al Congreso y al Ministerio de Trabajo con ajustes basados en resultados (*Ministerio de Trabajo de Colombia, "Evaluación de la Reforma Laboral y su Implementación", 2024*).

El gobierno actual tiene algunas herramientas para implementar una reforma como esta, pero enfrenta varios desafíos estructurales y políticos que podrían dificultar su aplicación.

Herramientas disponibles:

- **Mayoría en el Congreso (en algunos momentos):** Puede impulsar reformas laborales, pero depende de acuerdos con otros partidos (*OCDE, "Reformas Laborales y Gobernabilidad", 2023*).
- **Presupuesto público:** Puede reorientar recursos hacia subsidios de empleo y formalización (*Banco Mundial, "Asignación de Recursos y Crecimiento del Empleo", 2024*).
- **Tecnología y digitalización:** Existen avances en plataformas gubernamentales (como PILA, RUES, etc.) que pueden adaptarse para optimizar la gestión laboral y reducir la evasión de aportes (*MinTIC, "Modernización Digital en el Sector Laboral", 2023*).
- **Apoyo internacional:** Puede buscar financiamiento o asesoría de organismos como la OIT, la OCDE y el BID, que han respaldado reformas laborales en América Latina con resultados positivos (*Banco Interamericano*

de Desarrollo, *“Impacto de las Reformas Laborales en América Latina”, 2023*).

Según el Banco Mundial, la implementación de herramientas digitales en la administración del trabajo ha reducido en un 20% los costos de formalización en países con economías emergentes (*Banco Mundial, “Digitalización y Reducción de Costos en el Mercado Laboral”, 2024*). Además, estudios de la OCDE indican que la reasignación eficiente de recursos fiscales ha sido clave en la reducción del desempleo en países como Chile y Uruguay (*OCDE, “Estrategias de Empleo y Desarrollo Económico en América Latina”, 2023*).

Principales obstáculos:

- **Resistencia política y gremial:** Sindicatos y empresarios tienen intereses opuestos, lo que puede frenar cambios estructurales (*CEPAL, “Desafíos de la Negociación Colectiva en América Latina”, 2023*).
- **Burocracia y corrupción:** La implementación digital y los subsidios requieren control estricto para evitar fraudes (*Banco Mundial, “Corrupción y Gobernanza en el Sector Público”, 2024*).
- **Rigidez fiscal:** Si el gobierno ya tiene dificultades presupuestarias, otorgar beneficios fiscales y subsidios puede ser complejo (*OCDE, “Sostenibilidad Fiscal y Reformas Económicas”, 2023*).
- **Falta de confianza:** Muchos empresarios y trabajadores desconfían de la estabilidad de las reformas, lo que puede desincentivar la formalización (*Banco Interamericano de Desarrollo, “Confianza Empresarial y Políticas Públicas en América Latina”, 2023*).

Un estudio del BID sobre América Latina resalta que las reformas laborales han enfrentado resistencia por parte de sectores tradicionales, pero que su éxito ha dependido de estrategias de negociación y consenso entre el gobierno, los trabajadores y el sector privado (*Banco Interamericano de Desarrollo, “El Rol del Diálogo Social en la Reforma Laboral”, 2023*).

¿Cómo se podría hacer efectiva?

- **Negociación con sectores clave:** Un acuerdo tripartito (gobierno, empresarios y trabajadores) para evitar bloqueos y generar confianza en la reforma (OIT, *“Mecanismos de Diálogo Social para Reformas Laborales Exitosas”*, 2024).
- **Implementación gradual y por sectores:** Iniciar con sectores estratégicos como tecnología, servicios y comercio, que tienen mayor capacidad de adaptación a nuevas condiciones laborales (CEPAL, *“Sectores Estratégicos y Adaptabilidad Laboral en América Latina”*, 2023).
- **Pruebas piloto en ciudades específicas:** Bogotá, Medellín y Cali tienen capacidad para probar modelos antes de aplicarlos a nivel nacional, permitiendo ajustes antes de una implementación masiva (Banco Mundial, *“Estrategias de Implementación Territorial en Políticas Laborales”*, 2024).
- **Uso de herramientas existentes:** Modernizar y unificar plataformas como PILA y DIAN para evitar nuevos costos administrativos y hacer más eficiente la gestión de aportes y subsidios (MinTIC, *“Interoperabilidad de Plataformas Digitales en el Sector Público”*, 2023).

Según la OIT, los acuerdos tripartitos han permitido que reformas laborales en Europa sean más efectivas, evitando bloqueos políticos y asegurando una transición menos traumática para los diferentes sectores económicos (OIT, *“Experiencias Europeas en Reformas Laborales”*, 2024).

Conclusión

La **Reforma Laboral Integral** propuesta representa una oportunidad decisiva para modernizar el mercado laboral en Colombia, reducir la informalidad y fortalecer el empleo formal y el emprendimiento. Su implementación no solo impulsaría la productividad y la equidad, sino que además brindaría mayor estabilidad tanto a trabajadores como a empleadores, garantizando un crecimiento económico más

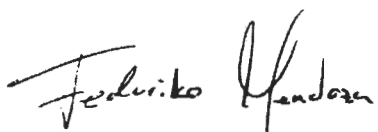
sólido y sostenible en el tiempo (*Banco Mundial, "Impacto Económico de las Reformas Laborales", 2024*).

El éxito de esta reforma dependerá de la voluntad política, la colaboración entre el sector público y privado, y la adopción de estrategias graduales y medibles que aseguren su viabilidad. Es imperativo que las entidades gubernamentales, el Congreso y los diferentes actores del ámbito laboral tomen en cuenta esta propuesta y promuevan un debate amplio, basado en evidencia y en experiencias internacionales exitosas (*OCDE, "Buenas Prácticas en la Implementación de Reformas Laborales", 2023*).

Hago un llamado a las autoridades y a los sectores involucrados para que prioricen la discusión de esta reforma en la agenda legislativa y de políticas públicas. Se requiere una acción decidida para construir un entorno laboral más justo, eficiente y preparado para los desafíos del futuro. Estoy a disposición para ampliar esta propuesta en espacios de diálogo, análisis técnico y mesas de trabajo que contribuyan a su implementación efectiva (*CEPAL, "El Papel del Debate Público en la Creación de Reformas Laborales", 2024*).

Esta propuesta ha sido desarrollada a partir de diversas fuentes y herramientas de apoyo, con el objetivo de contribuir al debate sobre la reforma laboral en Colombia.

Atentamente,



Federiko Mendoza Rada

Cédula De Ciudadanía 1.018.500.035 de Bogotá

Teléfono 3016690939

Correo Electrónico federikomendoza@gmail.com

Ciudad Bogotá



Alfredo Mondragon Garzon HR <alfredo.mondragon@camara.gov.co>

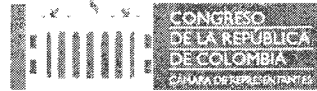
Fwd: Presentación y Difusión de Propuesta de Reforma Laboral – Radicado UAC-CS-3353-2025

1 mensaje

Comisión Séptima <comision.septima@camara.gov.co>

27 de marzo de 2025, 9:50 a.m.

Para: Martha Lisbeth Alfonso Jurado HR <martha.alfonso@camara.gov.co>, Hugo Alfonso Archila Suarez HR <hugo.archila@camara.gov.co>, Camilo Esteban Avila Morales HR <camilo.avila@camara.gov.co>, Maria Fernanda Carrascal Rojas HR <maria.carrascal@camara.gov.co>, Hector David Chaparro Chaparro HR <hector.chaparro@camara.gov.co>, Juan Felipe Corzo Alvarez HR <juan.corzo@camara.gov.co>, Jairo Humberto Cristo Correa HR <jairo.cristo@camara.gov.co>, Agmeth Jose Escaf Tijerino HR <agmeth.escaf@camara.gov.co>, Andres Eduardo Forero Molina HR <andres.forero@camara.gov.co>, German Jose Gomez Lopez HR <german.gomez@camara.gov.co>, Juan Camilo Londoño Barrera HR <juan.londono@camara.gov.co>, Maria Eugenia Lopera Monsalve HR <maria.lopera@camara.gov.co>, Karen Juliana Lopez Salazar HR <karen.lopez@camara.gov.co>, Alfredo Mondragon Garzon HR <alfredo.mondragon@camara.gov.co>, Betsy Judith Perez Arango HR <betsy.perez@camara.gov.co>, Jorge Alexander Quevedo Herrera HR <jorge.quevedo@camara.gov.co>, German Rogelio Rozo Anis HR <german.rozo@camara.gov.co>, Victor Manuel Salcedo Guerrero HR <victor.salcedo@camara.gov.co>, Juan Carlos Vargas Soler HR <juan.vargas@camara.gov.co>, Leider Alexandra Vasquez Ochoa HR <leider.vasquez@camara.gov.co>, Gerardo Yepes Caro HR <gerardo.yepes@camara.gov.co>



Bogotá D.C., 27 de marzo de 2025

Honorables Representantes
Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes

Cordial saludo,

Para su conocimiento y trámites a que haya lugar, se remite comunicación trasladada por la Unidad de Atención Ciudadana del Congreso, suscrita por el señor Federiko Mendoza Rada; con asunto: "Presentación y Difusión de Propuesta de Reforma Laboral – Radicado UAC-CS-3353-2025".

Cordialmente,

RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO

Secretario Comisión Séptima

6018770720 Ext: 4059 - 4060 - 4099- 4492

Comisión Séptima Constitucional Permanente / Cámara de Representantes

----- Forwarded message -----

De: **Atencion Ciudadana** <atencionciudadanacongreso@senado.gov.co>

Date: mié, 26 mar 2025 a la(s) 9:39 p.m.

Subject: Fwd: Presentación y Difusión de Propuesta de Reforma Laboral – Radicado UAC-CS-3353-2025

To: Secretaria General <secretaria.general@camara.gov.co>, Secretaria General <secretaria.general@senado.gov.co>, Comision Septima <comision.septima@senado.gov.co>, Comisión Séptima <comision.septima@camara.gov.co>

UAC-CS-3567-2025

Bogotá, D.C., 25 de marzo de 2025.

PARA: **Dr. DIEGO ALEJANDRO GONZALEZ GONZALEZ**
Secretario General Senado de la República

Dr. JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General Cámara de Representantes

Dr. PRAXERE JOSÉ OSPINO REY
Secretario Comisión Séptima Senado

Dr. RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO
Secretario Comisión Séptima Cámara de Representantes

DE: Unidad Coordinadora de Atención Ciudadana

ASUNTO: Traslado derecho de petición con radicado interno UAC-CE-2233-2025 del 20 de marzo de 2025.

Respetados Secretarios:

Con toda consideración y respeto, damos traslado a la comunicación remitida por el señor Federico Mendoza desde el correo electrónico de contacto federikomendoza@gmail.com sobre "Presentación y Difusión de Propuesta de Reforma Laboral – Radicado UAC-CS-3353-2025".

Cordialmente,

UNIDAD DE ATENCIÓN CIUDADANA
Congreso de la República

Anexos: Correo electrónico

Proyectó: SMS – Asesora UAC

Aprobó: Mónica Patricia Vanegas Montoya - Coordinadora Unidad de Atención Ciudadana

MONICA PATRICIA VANEGAS MONTOYA
COORDINADORA
UNIDAD COORDINADORA DE ATENCIÓN CIUDADANA DEL CONGRESO
Calle 11 Nro. 5-60 3er piso Bogotá, D.C.
Tels: 3822306 y 3822307
Email: atencionciudadanacongreso@senado.gov.co

La presente cuenta de correo electrónico no se encuentra habilitada para Notificaciones Judiciales, ya que de acuerdo a lo establecido en el artículo 197 de la Ley 1437 de 2011 y la Directiva presidencial 05 de 2012, la recepción de e-mail previstos para tal fin en el Congreso de la República, corresponden a: judiciales@senado.gov.co (Senado de la República) y notificacionesjudiciales@camara.gov.co (Cámara de Representantes).

----- Forwarded message -----

De: **Federiko Mendoza** <federikomendoza@gmail.com>

Date: jue, 20 mar 2025 a las 3:37

Subject: Presentación y Difusión de Propuesta de Reforma Laboral – Radicado UAC-CS-3353-2025

To: Atención Ciudadana <atencionciudadanacongreso@senado.gov.co>

Cc: <miguel.polo@camara.gov.co>, <mariafernandacabal@gmail.com>, <judiciales@senado.gov.co>, <angelesm@presidencia.gov.co>, <auribe@senado.gov.co>, <cesarlopez@senado.gov.co>, <contacto@ivancepedacastro.com>, <davidluna@senado.gov.co>, <direccion@camara.gov.co>, <direcciongeneral@senado.gov.co>, <emavillahermosa@senado.gov.co>, <exequiel@senado.gov.co>, <fabiang@senado.gov.co>, <francisco.henao@senado.gov.co>, <fsalamanca@senado.gov.co>, <gabriel@senado.gov.co>, <gerenciapqr@mintrabajo.gov.co>, <gustavo.bolivar@senado.gov.co>, <jairocristancho@senado.gov.co>, <jgallo@senado.gov.co>, <jorgebenedetti@senado.gov.co>, <jorgerobledo@senado.gov.co>, <josealfredognecco@senado.gov.co>, <juliocesartri@senado.gov.co>, <juliomiguel@senado.gov.co>, <lcastellanos@senado.gov.co>, <libertario@senado.gov.co>, <luiscartosavellaneda@senado.gov.co>, <luismiranda@senado.gov.co>, <mauricio.gomez@senado.gov.co>, <miguelpolopolo@camara.gov.co>, <miltonangulo@senado.gov.co>, <paola.holguin@senado.gov.co>, <prensa@mintrabajo.gov.co>, <repcion@mintrabajo.gov.co>, <secretaria.general@senado.gov.co>, <secgeneral@camara.gov.co>, <senadortrujillo@senado.gov.co>, <servicioalciudadano@senado.gov.co>, <wferi@senado.gov.co>

Estimados miembros del Congreso y del Gobierno,

Por medio del presente correo, me permito informarles que la **Propuesta de Reforma Laboral Integral para Colombia** ya fue presentada ante la **Unidad Coordinadora de Atención Ciudadana del Congreso**, quedando registrada bajo el radicado **UAC-CS-3353-2025**.

Sin embargo, considerando la importancia de que esta iniciativa sea conocida y debatida por los actores clave del ámbito legislativo y gubernamental, envío nuevamente la propuesta con el propósito de que pueda ser revisada a profundidad y tomada en cuenta en la discusión sobre la modernización del sistema laboral colombiano.

Esta reforma ha sido estructurada con un enfoque de equilibrio entre la protección de los derechos laborales y la sostenibilidad empresarial, promoviendo la formalización del empleo, la digitalización de procesos y la creación de incentivos para el emprendimiento. Además, incorpora referencias y estudios actualizados que respaldan su viabilidad e impacto positivo en la economía del país.

Dado que la reforma laboral es un tema de alto interés y trascendencia para el desarrollo de Colombia, agradecería su gestión para que esta propuesta pueda ser evaluada dentro de los espacios de debate pertinentes y, de ser posible, presentada formalmente en el Congreso para su trámite legislativo.

Adjunto el documento actualizado de la propuesta y quedo atento a cualquier observación, retroalimentación o indicación sobre los pasos a seguir para avanzar en este proceso.

Agradezco de antemano su tiempo y disposición para revisar esta iniciativa.

Atentamente,

Federiko Mendoza Rada

Cédula de Ciudadanía: 1.018.500.035 de Bogotá

Teléfono: 3016690939

Correo Electrónico: federikomendoza@gmail.com

Ciudad: Bogotá

Por favor considere el medio ambiente antes de imprimir este correo electrónico!

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD.

Este correo y la información contenida o adjunta al mismo es privada y confidencial y va dirigida exclusivamente a su destinatario. El Congreso de la República de Colombia - Senado de la República informa a quien pueda haber recibido este correo por error que contiene información confidencial cuyo uso, copia, reproducción o distribución está expresamente prohibida. Si no es usted el destinatario del mismo y recibe este correo por error, le rogamos lo ponga en conocimiento del emisor y proceda a su eliminación sin copiarlo, imprimirlo o utilizarlo de ningún modo.

CONFIDENTIALITY WARNING..

This message and the information contained in or attached to it are private and confidential and intended exclusively for the addressee. The Congress of the Republic of Colombia - Senate of the Republic informs to whom it may receive it in error that it contains privileged information and its use, copy, reproduction or distribution is prohibited. If you are not an intended recipient of this E-mail, please notify the sender, delete it and do not read, act upon, print, disclose, copy, retain or redistribute any portion of this E-mail.



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Personería jurídica 002230 del 14 de julio de 1975

Nit. 860 047 643 -9

CGT Independiente y Democrática

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO CGT NACIONAL INDEPENDIENTE Y DEMOCRÁTICA

CONCEPTO TÉCNICO N.º 01-2025

***Análisis y Observaciones Sindicales al Proyecto de Ley No. 311 de 2024
Senado y 166 de 2023 Cámara – Reforma Laboral***

Comisión cuarta Senado de la Republica

Comisión.cuarta@senado.gov.co

Mayo 19 de 2025

1. Contratación colectiva y contrato sindical

El proyecto propone eliminar el contrato sindical (ver Exposición de Motivos, p. 16, donde se habla de su supresión para evitar discriminación interna en la empresa). Esta decisión representa una amenaza directa a la autonomía sindical (Convenio 87 OIT) y contradice el principio de pluralismo y democracia interna de las organizaciones de trabajadores. Afecta también el principio de solidaridad, pues debilita los mecanismos de acción colectiva que han permitido a sindicatos minoritarios acceder a condiciones laborales dignas.

La CGT Nacional recomienda NO eliminar la figura, pero si fortalecer el IVC (Inspección, vigilancia y Control) sobre la misma, especialmente en el sector salud.

2. Negociación colectiva y sindicatos minoritarios

La CGT Nacional se opone a medidas que busquen imponer una negociación colectiva ideologizada o que atente contra la libertad sindical y de negociación de organizaciones minoritarias. Se deben brindar las garantías para que los sindicatos minoritarios tengan su negociación colectiva, sin restricciones.

3. Recargo nocturno y trabajo en domingos y festivos

El proyecto restablece recargos al 100% (p. 13), lo cual es positivo. La CGT Nacional está de acuerdo con la propuesta de pagar el recargo nocturno desde las 6 pm y el 100% del pago en dominicales y festivos. Sin embargo, no introduce regulación clara sobre el



Sede "Julio Roberto Gómez Esguerra"
Calle 38 # 15-49 - Bogotá, DC



310 3925121
316 9547501



CÓDIGO
POSTAL
COLOMBIA

presidenciacgt2023@gmail.com
secretariageneralcgtabril2023@gmail.com

111311



ALTERNATIVA DEMOCRÁTICA
SINDICAL DE LAS AMÉRICAS
Sindicalismo de valores y principios

derecho a la desconexión laboral, ni fija medidas de control o sanciones. Esto va en contra del valor humanista de la CGT Nacional, que defiende el derecho al descanso, a la vida familiar, al estudio y la recreación. Además, no se contempla el impacto psicosocial del trabajo nocturno ni medidas de mitigación.

4. Limitaciones al contrato a término definido

El proyecto establece el contrato a término indefinido como regla general (p. 12), pero no contempla exenciones ni flexibilidades sectoriales. Esto podría afectar negativamente a sectores como caficultura, turismo, seguridad, construcción o espectáculos.

CGT Nacional propone que el contrato a término fijo, se conserve sin restricciones de tiempo; poner un límite de 4 años, significa un riesgo para los trabajadores, dado a que cuando culmine ese tiempo podrían perder su empleo, sobre todo en las Mipymes. proponemos se restrinjan formas de tercerización como las ordenes de prestación de servicio.

5. Pago de seguridad social a trabajadores de plataformas digitales

crea una figura intermedia ni garantiza una regulación adecuada de sus derechos. Este enfoque ignora las recomendaciones de la OIT y excluye a miles de trabajadores del acceso real a seguridad social.

La CGT Nacional respalda medidas de vinculación al régimen de seguridad y salud para los trabajadores de plataformas digitales, asimismo, solicita medidas para la promoción y defensa del derecho de asociación, libertad sindical y negociación colectiva.

6. Reglamentación del trabajo remoto

Aunque se habla de unificación normativa (p. 14), el proyecto no exige estudios técnicos previos ni medidas preventivas frente a los efectos del teletrabajo en la salud, productividad y condiciones de trabajo.

CGT Nacional propone figura intermedia (trabajador dependiente atípico) y mecanismos de protección a los trabajadores en contexto digital y de plataformas. Asimismo, garantizar el derecho de asociación, libertad sindical y negociación colectiva.



Sede "Julio Roberto Gómez Esguerra"
Calle 38 # 15-49 - Bogotá,DC



310 3925121
316 9547501



CÓDIGO
POSTAL
COLOMBIA

presidenciacgt2023@gmail.com
secretariageneralcgtabril2023@gmail.com

111311



ALTERNATIVA DEMOCRÁTICA
SINDICAL DE LAS AMÉRICAS
Sindicalismo de valores y principios

7. Seguridad social para sectores informales

12-13). La responsabilidad sigue recayendo sobre el trabajador informal, lo cual es ineficaz. Esto vulnera los principios de equidad y solidaridad, y la exigencia de universalidad en el acceso a la protección social.

CGT Nacional propone programas de subsidios complementarios para la afiliación al régimen contributivo de seguridad social y de esa forma no recargar o saturar el régimen subsidiado de salud. Ejemplo: en el pasado se utilizó los Beps, podría funciona

8. Protección a la fuente de empleo mediante subsidios a la nómina

Aunque se mencionan algunos incentivos sectoriales (p. 15, empleos verdes y azules), el proyecto no crea un sistema estructural de subsidios a la nómina permanentes (o temporales según el caso) para proteger el empleo ante situaciones previsibles como maternidad, paternidad, recargo nocturno, dominicales, festivos, enfermedad y crisis económicas

La CGT Nacional propone un programa de subsidio a la nómina o incentivo tributario a las Mipymes que no destruyan empleo o desvinculen de trabajadores. Dicho incentivo para mitigar los impactos del pago de recargos nocturnos, dominicales y festivos.

9. Sector campesino y regímenes especiales

Aunque se hace referencia a la mujer rural (Art. 103C, p. 17659), el proyecto no desarrolla un enfoque territorial integral ni diseña mecanismos de formalización adaptados a las realidades campesinas. Esto desconoce la necesidad de una regulación diferencial del trabajo rural y de la seguridad social en el agro.

10. Sector público

El proyecto afirma que la negociación colectiva en el sector público se regirá por normas especiales (p. 16539), sin desarrollar garantías ni reglas específicas. Tampoco aborda el abuso de contratos de prestación de servicios ni la tercerización, lo que contradice los principios de autonomía, justicia social y democracia sindical.



Sede "Julio Roberto Gómez Esguerra"
Calle 38 # 15-49 - Bogotá, DC



310 3925121
316 9547501



CÓDIGO
POSTAL
COLOMBIA

presidenciacgt2023@gmail.com
secretariageneralcgtabril2023@gmail.com

111311



ALTERNATIVA DEMOCRÁTICA
SINDICAL DE LAS AMÉRICAS
Sindicalismo de valores y principios

***Conclusión: ***

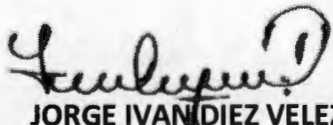
El Proyecto de Ley 311 de 2024 representa avances en ciertos aspectos, pero omite elementos esenciales para construir una legislación laboral verdaderamente incluyente y que proteja las fuentes de empleo formal. No contiene el enfoque diferencial sectorial, la regulación del trabajo digital ni la garantía de seguridad social universal, contribuyendo a la formalización laboral

La CGT Nacional propone una revisión profunda del texto con participación activa del movimiento sindical, fundamentada en los convenios de la OIT, las decisiones de las altas cortes, y en los principios de justicia social, solidaridad, democracia y autonomía como ejes de un nuevo modelo laboral para Colombia.

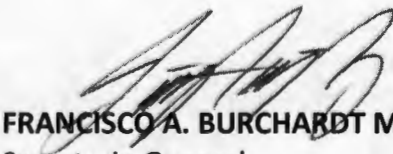
La CGT Nacional considera que la reforma laboral aprobada, debe contribuir a la conservación de los puestos de trabajo, contribuir a la formalización laboral y empresarial, el cuidado de los trabajadores y el cuidado de las empresas.

Cordialmente,

Comité Ejecutivo
CGT Nacional Independiente y Democrática



JORGE IVAN DIEZ VELEZ
Presidente



FRANCISCO A. BURCHARDT MELO
Secretario General

Adjuntamos:

- *Anexo A. Pliego de modificaciones CGT a Proyecto de Ley 311 de 2024 Reforma Laboral*
- *Anexo B. Matriz Alineación CGT a Proyecto de Ley 311 de 2024 Reforma Laboral*



Sede "Julio Roberto Gómez Esguerra"
Calle 38 # 15-49 - Bogotá, DC



310 3925121
316 9547501



CÓDIGO
POSTAL
COLOMBIA

presidenciacgt2023@gmail.com
secretariageneralcgtabril2023@gmail.com

111311



ALTERNATIVA DEMOCRÁTICA
SINDICAL DE LAS AMÉRICAS
Sindicalismo de valores y principios



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO
C O L O M B I A

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Personería jurídica 002230 del 14 de julio de 1975

Nit. 860 047 643 -9

CGT Independiente y Democrática

ANEXO A – PLIEGO DE MODIFICACIONES PROPUESTAS POR LA CGT NACIONAL INDEPENDIENTE Y DEMOCRÁTICA

(Conforme al Capítulo IX del Proyecto de Ley, artículos del 1 al 148 y disposiciones finales)

Artículo del Proyecto	Tema	Modificación Propuesta por la CGT	Fundamento Sindical y Jurídico
Art. 1-15	Generalidades	Sin recomendación específica.	N/A
Art. 16-19	Contrato sindical	Incluir disposición que mantenga y fortalezca la figura del contrato sindical, como un derecho, s fortalecer el IVC del Mintrabajo, recomienda la reglamentación	Convenio 87 OIT, libertad sindical, pluralismo democrático.
Art. 20-22	Contrato a término fijo	Agregar excepciones por estacionalidad (ej. agro, cultura, turismo, seguridad, contrato a término fino no debe tener restricciones de tiempo, pero respetar derechos de asociación, libertad, negociación).	Principio de realidad, Sentencia C-211/00, justicia sectorial.
Art. 23-39	Terminación del contrato y estabilidad	Sin recomendación específica.	N/A
Art. 40-44	Jornada y recargos	Añadir párrafo sobre derecho a la desconexión laboral, con mecanismos de control y sanción. Implementar programas de subsidio a la nómina por parte del Gobierno.	Derecho al descanso, enfoque psicosocial, art. 25 CP.
Art. 45-48	Teletrabajo	Exigir estudio técnico previo e informe anual de salud ocupacional. Desarrollo de la reglamentación de las diferentes modalidades y dar garantías de asociación, libertas sindical y negociación a estos trabajadores	Convenio 177 OIT, trabajo decente y evidencia científica.
Art. 49-51	Seguridad y salud en el trabajo	Sin recomendación específica.	N/A
Art. 52-54	Subsidios a la nómina, empleos verdes y azules	Crear sistema estructural de subsidios laborales con criterios de equidad, maternidad, paternidad y salud. La CGT Nacional propone un programa de subsidio a la nómina o incentivo tributario a las MiPyMEs que no destruyan empleo o desvinculen de trabajadores.	Política pública permanente, derecho a la estabilidad.



Sede "Julio Roberto Gómez Esguerra"
Calle 38 # 15-49 - Bogotá,DC



310 3925121
316 9547501



CÓDIGO
POSTAL
COLOMBIA 111311

presidenciacgt2023@gmail.com
secretariageneralcgtabril2023@gmail.com



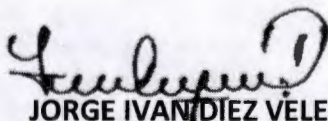
ALTERNATIVA DEMOCRÁTICA
SINDICAL DE LAS AMÉRICAS
Sindicalismo de valores y principios

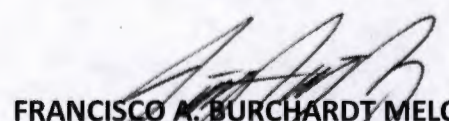
Art. 55-59	Negociación colectiva	Sin recomendación específica	Convenio 98 OIT, Sentencias C-063/08 y C-567/00.
Art. 60-63	Plataformas digitales	Crear figura intermedia con régimen especial en seguridad social y salud para trabajadores de plataformas.	OIT y transición laboral digital justa.
Art. 64-69	Migrantes, movilidad y trabajo internacional	Sin recomendación específica.	N/A
Art. 70-72	Informalidad y protección social	Establecer responsabilidad estatal en la afiliación automática y subsidios a seguridad social.	Enfoque de piso de protección social OIT.
Art. 73-89	Formación, empleo y productividad	Sin recomendación específica.	N/A
Art. 90-92	Sector público	Incorporar derechos de negociación colectiva en lo público y prohibir tercerización abusiva.	Art. 39 CP, Convenios OIT 151 y 154.
Art. 93-102	Acciones afirmativas y género	Sin recomendación específica.	N/A
Art. 103C	Trabajo campesino	Expandir medidas a campesinado en general, no solo mujer rural. Incluir régimen adaptado de cotización y formalización.	Inclusión territorial, Sentencia T-007/16, justicia rural.
Art. 104-148	Disposiciones varias, transición, derogatorias	Que todas las medidas sean bajo los principios de progresividad y no de regresividad.	N/A

Este cuadro es una herramienta técnica para orientar ajustes legislativos conforme a los principios sindicales de la CGT Nacional y los compromisos internacionales del Estado colombiano.

Comité Ejecutivo

CGT Nacional Independiente y Democrática


JORGE IVAN DÍEZ VÉLEZ
Presidente


FRANCISCO A. BURCHARDT MELO
Secretario General



Sede "Julio Roberto Gómez Esguerra"
Calle 38 # 15-49 - Bogotá, DC



310 3925121
316 9547501



CÓDIGO
POSTAL
COLOMBIA

presidenciactg2023@gmail.com
secretariageneralcgtabril2023@gmail.com

111311



ALTERNATIVA DEMOCRÁTICA
SINDICAL DE LAS AMÉRICAS
Sindicalismo de valores y principios



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO
C O L O M B I A

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Trabajamos por la Justicia Social, para que la Paz sea Posible

Personería jurídica 002230 del 14 de julio de 1975

Nit. 860 047 643 -9

CGT Independiente y Democrática

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO – CGT NACIONAL

ANEXO B – MATRIZ DE ALINEACIÓN

Análisis comparativo de los 8 puntos estratégicos de la Reforma Laboral frente a las propuestas técnicas presentadas por diversas partes interesadas (págs. 24 a 33 del Proyecto de Ley) y los conceptos técnicos emitidos por la CGT Nacional.

Eje Estratégico de la Reforma (Resumen)	Propuestas de Partes Interesadas (PL págs. 24-33)	Posición Técnica CGT	Nivel de Alineación
1. Trabajo decente como eje de desarrollo	Solicitan políticas activas de empleo y ampliación de coberturas laborales rurales.	CGT respalda el enfoque con énfasis en formalización campesina, mujer rural y empleos verdes en un enfoque de sostenibilidad (ver Art. 103C y 52).	ALTO
2. Protección efectiva a la estabilidad laboral	Varios gremios piden gradualidad en la eliminación del contrato a término fijo.	CGT propone que el contrato a término fijo se conserve sin restricciones de tiempo. Y propone que se restrinjan formas de tercerización como las ordines de prestación de servicios.	PARCIAL
3. Equidad de género y enfoque diferencial	Redes feministas y campesinas destacan brechas en inclusión y piden medidas afirmativas efectivas.	CGT apoya inclusión de mujer rural, pero sugiere ampliar a todo el campesinado y enfoque territorial.	PARCIAL
4. Diálogo social fortalecido	Partes proponen institucionalizar espacios tripartitos permanentes.	CGT solicita garantías para la negociación colectiva, tripartita, sin exclusiones por sesgo ideológico.	ALTO



Sede "Julio Roberto Gómez Esguerra"
Calle 38 # 15-49 - Bogotá, DC



310 3925121
316 9547501



CÓDIGO
POSTAL
COLOMBIA

presidenciacgt2023@gmail.com
secretariageneralcgtabril2023@gmail.com

111311

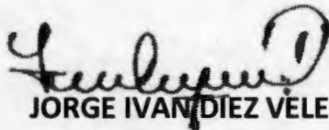


ALTERNATIVA DEMOCRÁTICA
SINDICAL DE LAS AMÉRICAS
Sindicalismo de valores y principios

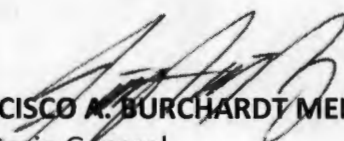
5. Adecuación normativa al mundo digital	Expertos en TIC piden definir nuevas categorías para trabajadores de plataformas.	CGT propone figura intermedia (trabajador dependiente atípico) y mecanismos de protección a los trabajadores en contexto digital y de plataformas	ALTO
6. Inspección, vigilancia y Control IVC	Academia y sindicatos piden ampliar el número y capacidad técnica de inspectores laborales.	CGT coincide, Solicita fortalecer el IVC, para el contrato sindical, especialmente en el sector salud.	PARCIAL
7. Seguridad social universal y sostenible	Partes coinciden en requerir pisos mínimos garantizados por el Estado.	CGT insiste en afiliación automática y subsidios a sectores vulnerables, especialmente informales y rurales.	ALTO

Comité Ejecutivo

CGT Nacional Independiente y Democrática



JORGE IVAN DIEZ VÉLEZ
Presidente



FRANCISCO A. BURCHARDT MELO
Secretario General



Sede "Julio Roberto Gómez Esguerra"
Calle 38 # 15-49 - Bogotá, DC



310 3925121
316 9547501



CÓDIGO
POSTAL
COLOMBIA

presidenciacgt2023@gmail.com
secretariageneralcgtabril2023@gmail.com

111311



ALTERNATIVA DEMOCRÁTICA
SINDICAL DE LAS AMÉRICAS
Sindicalismo de valores y principios



Bogotá mayo 19 de 2025

Señores

**Comisión Cuarta Constitucional Permanente del Senado de la República
Congreso de la República de Colombia**

**Audiencia Pública del Proyecto de ley No. 311/224 Senado 166/23 Cámara “POR
MEDIODEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y
SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJODECENTE Y
DIGNO EN COLOMBIA**

Intervención: Gustavo Muñoz Sinisterra. Presidente Ejecutivo gremio empresarial Grupo Multisectorial del Valle del Cauca. Líder de la Mesa Nacional de Empleo y Productividad.

Respetados y Honorables Congresistas,

El Grupo Multisectorial es un Gremio Empresarial Colombiano, creado en el Valle del Cauca, con crecimiento en todo el pacífico colombiano y en el centro del país, con alianzas a nivel nacional e internacional, con 15 años de actividad asociativa y representativa, donde a través de un liderazgo distributivo con 42 líderes sectoriales, participamos activamente en 60 espacios de decisión y trabajo colaborativo a nivel regional y nacional. **Asociamos 35 organizaciones empresariales que desarrollan su actividad en 23 sectores económicos, asociando directamente a más de 4.500 empresas en su mayoría Mipymes (Micro, pequeñas y medianas) legalmente constituidas, generando alrededor de 600.000 empleos directos y más de 3.000.000 de empleos indirectos en todas las cadenas productivas impactadas. Nuestro propósito superior es *Impulsar el liderazgo multisectorial y el desarrollo empresarial sostenible.***

La Mesa Nacional de Empleo y Productividad @MesaEyP, conformada desde el año 2021 por 37 organizaciones gremiales multisectoriales de todo el país, representando 3.000.000 de empleos formales en los sectores de Textiles y Confecciones, Calzado y Marroquinería, Plástico, Servicios de Aseo, Comercio minorista, Minas, Petróleo y Gas,



Transporte de Carga, de pasajeros y de materiales de Construcción, Obras Civiles y Construcción, Alimentos, Ganadería, Servicios Aeronáuticos, Autopartes, Turismo y hoteles, Servicios de vigilancia privada, Sindicato de empleados, Sindicatos de empresas, entre otros.

Ambas instituciones gremiales, representando más de 70 organizaciones asociativas empresariales a nivel nacional, en su mayoría MiPymes regionales, cuyos asociados están formalmente inscritos y desarrollan su actividad en mas de 25 sectores y subsectores de la economía nacional, generando mas de 3 millones de empleos directos, y haciendo un importante aporte al PIB Nacional, estamos de acuerdo que el país necesita estudiar y consensuar una reforma laboral con todos los actores e instituciones del ecosistema laboral: Empleados, Empresarios, Gobierno, Academia y Comunidad, con debates y audiencias regionales y sectoriales, para que los proyectos de ley busquen solucionar problemas estructurales de un país en vías de desarrollo, enfrentado a una competencia global en la producción de bienes y servicios, un nivel de inseguridad alto, una migración de talento humano creciente, escasez de mano de obra calificada, baja industrialización nacional y a pesar de tener condiciones geográficas envidiables una deficiente infraestructura logística para poder atender tanto la demanda nacional como la internacional.

Colombia es un país de emprendedores (de cada 10 emprendimientos, 6 se crean por necesidad) y pequeños empresarios, 95% microempresas, 3% pequeñas empresas, 1.6% medianas empresas y 0.4% grandes empresas, generando 10 millones de empleos formales (El 85% del sector privado), con una alta informalidad que promedia el 70% en el país y está en aumentando, con cerca de 13,5 millones de personas reflejadas en 5 millones de micronegocios entre 1 y 3 personas informales. El DANE reporta un desempleo de 2,5 millones de personas reflejado en la Encuesta Integrada General de Hogares (GEIH) alejada de la realidad donde una persona se cuenta como ocupada si ha laborado formal o informalmente unas horas en las últimas dos semanas.

El 98% de las micros y pequeñas empresas, donde se genera el 80% del empleo y el 50% del PIB, son gerenciadas por autoempleados que dependen de la rentabilidad de su negocio para llevar un ingreso a sus hogares, después de pagar impuestos (Cerca de 70 tributos que representan entre el 60% y 70% de sus ingresos, con reformas tributarias en promedio cada 18 meses), después de pagar los costos de nomina y contribuciones legales, costos de producción, gastos administrativos e imprevistos.



En 2023, Colombia ocupó el último lugar en el Índice de Competitividad Fiscal de la OCDE, con un puntaje de 46,4 sobre 100.

En Pandemia, año 2020, se liquidaron 195,042 compañías (RUES).

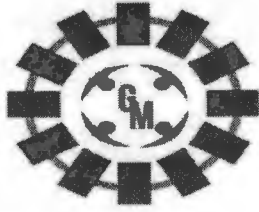
En el año 2023, se liquidaron 223,404 compañías (RUES).

En el 2024 se cerraron 286,719 empresas (RUES). 46% más frente a la pandemia y 22% más frente al año 2023.

En e año 2023 se registraron 4.471 empresas acogidas a la ley de insolvencia. 16% más que en el 2022.

Para el 2024 se aumento en un 24% las empresas acogidas a la ley de insolvencia.





**GRUPO
MULTISECTORIAL**
Juntos somos la solución!

MESA
DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD

CW CHAPMAN
WILCHES

Luego de una pandemia se han incrementado en más
de 20% los costos laborales:

Incremento del mínimo por encima de la
inflación

Año	Inflación año anterior	% incremento salario mínimo	Diferencia asumida empleador
2023	13.12%	16.00%	2.88%
2024	9.28%	12%	2.72%
2025	5.20%	9.50%	4.3%
Total			9.3%

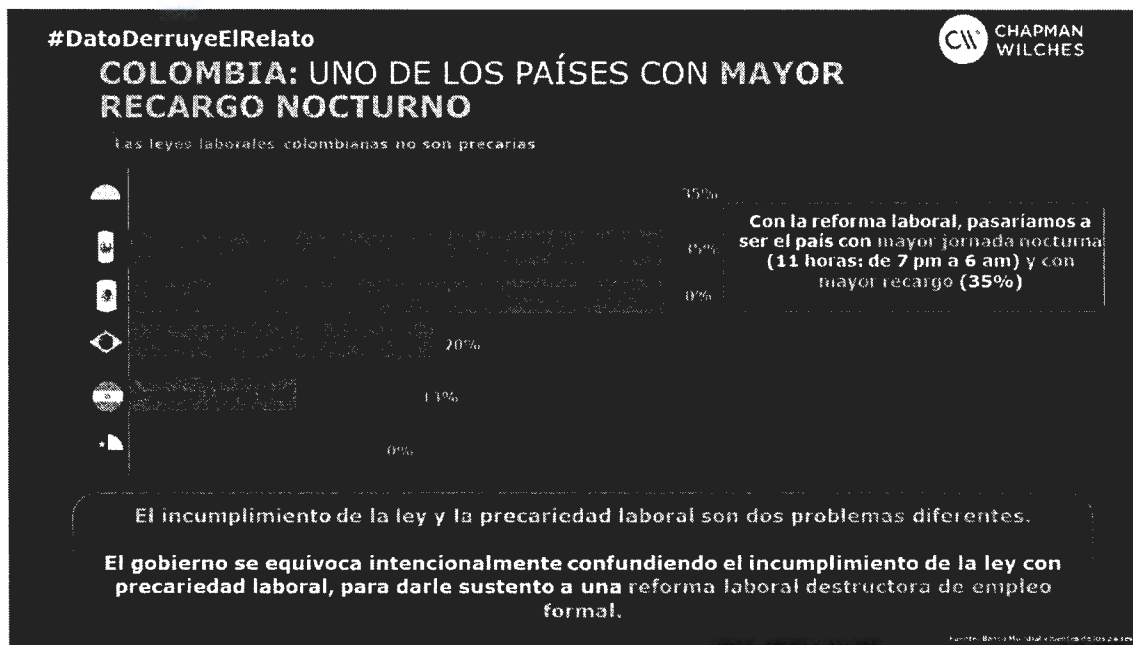
Aumento valor hora
laboral por reducción
de jornada laboral a
julio de 2026

$$+ 14.28\% = \text{TOTAL } 23.58\%$$



PROYECTO DE REFORMA LABORAL

1. RECARGO NOCTURNO:



- **ARTICULO 1: “SOSTENIBILIDAD DE LOS EMPLEOS”:** Ex Ministra de Trabajo Gloria Ramírez: “No es una reforma para generar empleo adicional, es para proteger el empleo actual.”

Esta reforma laboral solo busca el beneficio del 25% de la población en edad de trabajar que tiene un trabajo formal, incrementara los costos laborales (administrativos, legales y operativos) entre un 25% al 30% de acuerdo a la empresa y al sector, lo que espera provocar una reducción de personal en los empleos formales estimado en 500.000 empleos según estudios realizados. (Banco de la República, Gremios, Entidades de Investigación Económica). Esta reforma laboral **no está conectada** con el crecimiento de las empresas, los emprendimientos, la productividad, la internacionalización, la innovación, la formación de mano de obra



calificada, la inversión en infraestructura y automatización para la competitividad local e internacional de bienes y servicios.

Al contrario, está alejando la inversión privada, el crecimiento empresarial, la autosostenibilidad, el desarrollo de su personal y se está estimulando el desempleo y una mayor informalidad.

- **ARTICULO 10.** “ESTABILIDAD REFORZADA”. **ARTICULO 11** “REUBICACION POR ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA”. **ARTICULO 18** “LICENCIAS REMUNERADAS”. **ARTICULO 19** “LIMITES A LA SUBORDINACION”. **ARTICULOS 20 Y 21** “PROTECCION CONTRA LE DISCRIMINACION”. **Existen riesgos de abuso del derecho.** No hay tiempos de respuesta definidos por parte del Ministerio de Trabajo y se desconoce la reglamentación futura después de aprobada la ley (Incertidumbre). Micros y pequeños empresarios (98% empresas) calculan este riesgo y lo que esto va a provocar es una **discriminación positiva** para no contratar personas en edad de concebir (jóvenes), con edad cercana al fuero pensional (adultos mayores), con discapacidad, entre otros, por no tener la capacidad ni Los recursos tanto de asesores legales y logísticos para enfrentar defensas judiciales, esperar decisiones, realizar reubicaciones y reemplazos. Las Micro y Pequeñas empresas, (98% de las empresas, 80% de empleo y 50% del PIB), son la primera oportunidad a los jóvenes en su primer empleo, familiares, personas de mayor edad, mujeres cabeza de familia, profesionales, técnicos y bachilleres recién graduados.
- **ARTICULO 14 JORNADA MAXIMA LEGAL:** La ley 2101 de 2021 que se está ejecutando reduce la jornada laboral en 6 horas semanales, de 48 a 42. Se deben sumar los 18 días festivos al año. La reforma mantiene dos días de familia al año y 2 horas semanales lúdicas, afectando mucho más la productividad. Se deben eliminar los días de familia y las horas semanales lúdicas.
- **ARTICULO 34 CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS** – Los obligan a tener organizaciones empresariales (Mayores costos y regulaciones). Trasladan responsabilidades a sus contratantes (los vuelven solidarios). Esto eliminará estas oportunidades laborales a técnicos y profesionales independientes y la mano de obra (ayudantes y empíricos) que estos



**GRUPO
MULTISECTORIAL**
Juntos somos la solución!

MESA
DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD

subcontrataban. Afectaran muchos trabajos de reparaciones locativas en el sector construcción que dinamiza en empleo unos 38 sectores y subsectores de la economía, donde tanto el cliente como el profesional se benefician con la flexibilidad laboral.

- **ARTICULO 49. LICENCIA DE PATERNIDAD.** Se pretende aumentar de 2 a 4 semanas. Afectara las empresas con mano de obra intensiva de hombres, como el sector construcción, transporte, uso de la fuerza (logística), agricultura, vigilancia, labores en jornadas nocturnas. Aumenta costos de reemplazos y genera problemas de encontrar mano de obra disponible y capacitada. Incentivará la automatización, desplazando la mano de obra y generando más desempleo.





- **ARTICULO 66** PROHIBICION DE PACTOS COLECTIVOS CUANDO LOS SINDICATOS AGRUPEN MAS DE LA TERCERA PARTE DE LA POBLACION

Articulo discriminatorio. Constitucionalmente existe el libre derecho a elegir. La autonomía de voluntad del trabajador no puede ser coartada a un acuerdo individual o colectivo. Esta en la Constitución y hay jurisprudencia al respecto, incluida la OIT.

Antes que más reformas para pocos, se requieren una reforma con estudio de la realidad económica del país y conceso a nivel regional y sectorial, más flexibilización en las normas laborales, menos impuestos y obligaciones, más incentivos y flexibilización de normas por tamaño de empresa, menos regulación y costos para la formalización, más financiación para que se creen más empresas formales y se apoyen más emprendimientos que van a generar más empleo, aumentando el aporte a la seguridad social (régimen contributivo), los subsidios a la población más vulnerable y el pago de impuestos justos para la inversión social.

Las dificultades y regulaciones exagerada son cada vez mayores para contratar o despedir empleados en momentos en que el negocio, impulsado por el libre mercado, necesita tomar medidas coyunturales, temporales o estacionarias que son normales en toda actividad económica.



**GRUPO
MULTISECTORIAL**
Juntos somos la solución!

MESA
DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD

ASOCIACION EMPRESARIAL GRUPO MULTISECTORIAL:



**Gremios y/o
Asociaciones aliados**



Participamos en 50
Espacios de
representatividad



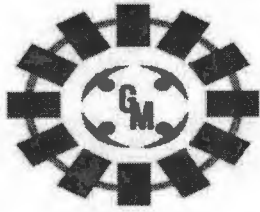
En todos los sectores
(de 23 sectores - 4 500
afiliados)

www.grupomultisectorial.com

MESA NACIONAL DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD

Gremios y asociaciones que aparecen abajo.

GRUPO MULTISECTORIAL, ACEIGRAF, ACOPI BOGOTÁ- CUNDINAMARCA, AGREMGAS, ALAICO, ALIANZA IN, ANRE, ANSECALZ Y AFINES, ASOCIACIÓN DE USUARIOS AERONAUTICOS DE COLOMBIA, USAC, ASOFONDOS, ASOSANVICTORINO, ASOTEXCO, ASOMOTRIZ, AVA & FEDEVOLCO, CAMARA AMBIENTAL DEL PLASTICO, CAMARA COLOMBIANA DE LA CONFECCION Y AFINES, COLFECAR, COLFRANQUICIAS, COMCE, CONFEDERACIÓN COLOMBIANA DE TRANSPORTADORES, CONFEVIP, COTELCO, DEFENCARGA, ECOS, FEDECALZADO, FENASEO, GREMIAL ADMINISTRADORES, MESA TECNICA DE COMERCIO FORMAL E INDUSTRIAL, SINDICATO EMPRESARIAL NACIONAL "SIEMPRE COLOMBIA", UTIPEC, ACODES, ACODRES, NEOS CENTRO.



**GRUPO
MULTISECTORIAL**
Juntos somos la solución!

MESA
DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD

Atentamente,

GUSTAVO MUÑOZ SINISTERRA

Presidente

Asociación Empresarial Multisectorial

Grupo Multisectorial

presidencia@grupomultisectorial.com

@GMULTISECTORIAL

Líder Mesa de Nacional de Empleo y Productividad

@MesaEyP

Celular/Whatsapp: 3183516634



No. Radicado: 08SE202532200000024534

Fecha: 2025-05-19 09:51:51 am

Remitente: Sede: CENTRALES DT

Depen: SUB. DE PROMOCION DE LA ORGANIZACION SOCIAL

Destinatario: SENADO DE LA REPUBLICA

Anexos: 0

Folios: 1



08SE202532200000024534



Bogotá, Colombia 19 de mayo del 2025

Señores:

COMISION CUARTA DE SENADO DE LA REPUBLICA

Correo electrónico: comisión.cuarta@senado.gov.co

Bogotá D.C.

ASUNTO: Rad.1747356597566 Traslado202505700020351
entr.202505510056232. Sugerir pregunta Reforma Laboral
Rad,05EE2025322000000054004.

Respetados señores:

Hemos recibido copia del traslado remitido por la Coordinadora de Gestión-Coordinación de Relaciones con el Ciudadano y las Audiencias, de la Entidad RADIO TELEVISION NACIONAL DE COLOMBIA "RTVC S.A.S" -Sistema de Medios Públicos, contentivo de la petición suscrita por el señor Harold Florez mediante el cual manifiesta: "...Señores quiero participar y dejar una inquietud y formular una pregunta dentro de la Reforma Laboral... todas las empresa deben pagar una prima adicional o reconocimientó económico por trabajar en condiciones laborales extremas, como trabajar en frio a temperaturas a-15 grados C y más..."

Una vez estudiada la petición y como quiera que la Subdirección de Promoción de la Organización Social, carece de competencia para conocer del asunto, respetuosamente me permito remitirle el escrito, con sus anexos, para su consideración y fines pertinentes, dentro del marco de sus competencias, en cumplimiento del artículo 21 de la Ley 1437 del

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

2011, "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo".




Cordialmente,



PAVEL YASSER SANTODOMINGO AGUILAR
Subdirector de Promoción de la Organización Social

Anexo: Lo anunciado

Copia: Harold Florez : correo: hflorez1977@hotmail.com, Correspondencia@rtv.gov.co

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Carmenza Gallo Peñaloza	Profesional Especializado	
Revisado por:	Pavel Yasser Santodomingo Aguilar	Subdirector de Promoción de la Organización Social	
Aprobado por:	Pavel Yasser Santodomingo	Subdirector de Promoción de la Organización Social	

Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.



Cuenta - Correspondencia <correspondencia@rtvc.gov.co>

Sugerir pregunta reforma Laboral

2 mensajes

harold Florez Rojas <hflorez1977@hotmail.com>

23 de abril de 2025, 11:47

Para: "correspondencia@rtvc.gov.co" <correspondencia@rtvc.gov.co>

buenas tardes,

señores quiero participar y dejar una inquietud y formular una pregunta dentro de la reforma laboral.

todas las empresas **deben pagar una prima adicional o reconocimiento económico por trabajar en condiciones laborales extremas, como trabajar en cuartos fríos** a temperaturas extremas a - 15°C y más.

Gracias por su atención,

Harold Florez

Cuenta - Correspondencia <correspondencia@rtvc.gov.co>

23 de abril de 2025, 13:11

Para: Claudia Milena Rosas Mesa - Contratista <crosas@contratista.rtv.gov.co>

Claudita,

Por favor, traslado.

Quedamos atentos,



Cuenta - Correspondencia

- **Contratación Delegada (4-72)**

Subgerencia de Soporte Corporativo - Coordinación Gestión Administrativa

correspondencia@rtvc.gov.co

(+57 601) 2200700 <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdG6uti2rgztp1uTSRR7uBSMwdVCnMXNwI8cpNsAmhktMHwiQ/viewform>

RTVC Sistema de Medios Públicos: www.rtv.gov.co Av El Dorado Cr 45 #26 - 33 Bogotá D. C. Colombia.
Código Postal 111321 PBX: (+57 601) 2200700. Línea gratuita: 016000123414. info@rtvc.gov.co

[El texto citado está oculto]



Radicado N° 202505700020351

Bogotá D. C., miércoles, 14 de mayo de 2025

Señores
MINISTERIO DE TRABAJO
dtbogota@mintrabajo.gov.co
solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co
Bogotá

Asunto: Traslado: "Sugerir pregunta reforma Laboral" Radicado Interno No 202505510056232 del 28 de abril de 2025.

Cordial saludo,

Por considerarlo de su competencia, para los fines pertinentes y de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la Ley 1755 de 2015, dando respuesta a la radicación con número 202505510056232 del 28 de abril de 2025, de manera atenta damos traslado de la petición (adjunta) radicada ante esta entidad con remitente identificado como: Harold Florez Rojas con el asunto: "Sugerir pregunta reforma Laboral".

Así mismo y en aras de garantizar la trazabilidad de la atención a las PQRSD recibidas en RTVC – Sistema de Medios Públicos, solicitamos se sirva allegar copia de su respuesta dada al peticionario, quien podrá ser notificado según su solicitud a la dirección de correo electrónico: hflorez1977@hotmail.com

Cordialmente,

**VIVIANA
ANDREA
USSA
CARDENAS**

Firmado digitalmente por: VIVIANA
ANDREA USSA CARDENAS
Serial del certificado:
627a7d14e26267b
Entidad: RADIO TELEVISION
NACIONAL DE COLOMBIA RTVC
S.A.S
Unidad Organizacional: RELACION
CON EL CIUDADANO Y LAS
AUDIENCIAS
Cargo: COORDINADOR DE GESTION
Localización: BOGOTA
Fecha y hora:
2025-05-15T19:49:57.371-05:00

Viviana Andrea Ussa Cárdenas
Coordinadora Gestión-Coordinación de Relación con el Ciudadano y las Audiencias.

c.c.: hflorez1977@hotmail.com
anexo: radicado no. 202505510056232

Proyectó: Claudia Milena Rosas Mesa – Coordinación de Relación con el Ciudadano.
Revisó: Viviana Andrea Ussa Cárdenas -. Coordinadora Gestión - Coordinación de Relación con el Ciudadano y las Audiencias

📍 Av. El Dorado Cr. 45 # 26 - 33
Bogotá D.C, Colombia - Código Postal: **111321**

📞 **Teléfonos:** (+57)(601) 2200700

📞 **Línea gratuita nacional:** 018000123414

📞 **Línea preferencial para personas sordas:** (+57)(601) 2200703



Comisión Cuarta Senado <comision.cuarta@senado.gov.co>

RV: Traslado: "Sugerir pregunta reforma Laboral" Radicado Interno No 202505510056232 del 28 de abril de 2025 05EE2025322000000054004 COMISIÓN CUARTA DEL SENADO.

1 mensaje

Gladys Bejarano Cruz <gbejarano@mintrabajo.gov.co>

19 de mayo de 2025, 11:51

Para: "comision.cuarta@senado.gov.co" <comision.cuarta@senado.gov.co>

Cc: Carmenza Gallo Penaloza <cgallo@mintrabajo.gov.co>, "hflorez1977@hotmail.com" <hflorez1977@hotmail.com>,

"correspondencia@rtv.gov.co" <correspondencia@rtv.gov.co>



No. Radicado: 08SE202532200000024534
 Fecha: 2025-05-19 09:51:51 am
 Remitente: Sede: CENTRALES DT
 Depen: SUB. DE PROMOCION DE LA ORGANIZACION SOCIAL
 Destinatario: SENADO DE LA REPUBLICA
 Anexos: 0 Folios: 1



08SE202532200000024534

Bogotá, Colombia 19 de mayo del 2025



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Señores:

COMISION CUARTA DE SENADO DE LA REPUBLICA

Correo electrónico: comision.cuarta@senado.gov.co
 Bogotá D.C.

ASUNTO: Rad.1747356597566 Traslado202505700020351
 entr.202505510056232. Sugerir pregunta Reforma Laboral
 Rad,05EE2025322000000054004.

Respetados señores:

Hemos recibido copia del traslado remitido por la Coordinadora de Gestión-Coordinación de Relaciones con el Ciudadano y las Audiencias, de la Entidad RADIO TELEVISION NACIONAL DE COLOMBIA "RTVC S.A.S" -Sistema de Medios Públicos, contentivo de la petición suscrita por el señor Harold Florez mediante el cual manifiesta: "...Señores quiero participar y dejar una inquietud y formular una pregunta dentro de la Reforma Laboral... todas las empresa deben pagar una prima adicional o reconocimiento económico por trabajar en condiciones laborales extremas, como trabajar en frio a temperaturas a-15 grados C y más..."

Una vez estudiada la petición y como quiera que la Subdirección de Promoción de la Organización Social, carece de competencia para conocer del asunto, respetuosamente me permito remitirle el escrito, con sus anexos, para su consideración y fines pertinentes, dentro del marco de sus competencias, en cumplimiento del artículo 21 de la Ley 1437 del

Ministerio del Trabajo
 Sede administrativa
 Dirección: Carrera 7 No. 31-10
 Piso: 3, 5, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19,
 20, 21, 22, 23, 24 y 25
 Corredor: (501) 5165930
 Bogotá

Atención presencial
 Con cita previa en cada Dirección
 Territorial e Inspección Municipal
 del Trabajo.

Línea nacional gratuita,
 desde teléfono fijo:
 018000 112518
www.mintrabajo.gov.co



Trabajo

2011, "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo".

Cordialmente,

PAVEL YASSER SANTODOMINGO AGUILAR
Subdirector de Promoción de la Organización Social

Anexo: Lo anunciado

Copia: Harold Florez : correo: hfflorez1977@hotmail.com, Correspondencia@rtv.gov.co

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Carmelita Gallo Peñalosa	Profesional Especializado	
Revisado por:	Pavel Yasser Santodomingo Aguilar	Subdirector de Promoción de la Organización Social	
Aprobado por:	Pavel Yasser Santodomingo	Subdirector de Promoción de la Organización Social	

Dedaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.



Ministerio del Trabajo

GLADYS BEJARANO CRUZ

SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SOCIAL

DIRECCIÓN DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

Carrera 7 No. 31-10, Edificio WTC / Piso 21

PBX: (601) 5185830

Correo: gbejarano@mintrabajo.gov.co

Bogotá, D.C – Colombia



@mintrabajocol



@mintrabajoColombia



@MintrabajoCo

3 adjuntos



Firmado-1747356597566-traslado 202505700020351 Harold Florez.pdf

294K



entr 202505510056232 Harol Florez (1).pdf

252K



HAROLD FLOREZ 05EE202532200000054004 TRASL COMISION 4a No 08se202532200000024534.pdf

65K



**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR
AGRARIO Y DESARROLLO RURAL- SINTRADER**
REGISTRO SINDICAL No 202210191000948 DEL 26 DE SEPTIEMBRE DE 2022

Bogotá 19 de mayo de 2025.

Comunicado a la opinión pública¹

El Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Agrario y Desarrollo Rural, SINTRADER, lamenta la decisión del Senado de la República según la cual niega la posibilidad de una consulta popular que ayude a materializar los derechos humanos de las trabajadoras y los trabajadores colombianos.

Así mismo, SINTRADER quiere llamar la atención de las autoridades judiciales, administrativas y legislativas colombianas para que cesen las vulneraciones y violaciones a los derechos humanos de las trabajadoras y los trabajadores que la consulta popular pretendía intervenir.

En este sentido, SINTRADER exige el pago de horas extras a las trabajadoras y los trabajadores colombianos una vez se oculte el sol, un pago justo en caso de trabajo dominical, la garantía de permisos para atender afectaciones de la salud y todo tipo citas médicas, el contrato laboral con estabilidad para todas y todos - incluso para la madres comunitarias, las empleadas domésticas y para quienes se encuentren en el nivel de aprendiz o participen de oportunidades de empleo en el marco de las nuevas tecnologías - y, especialmente, para aquellos que ofertan su trabajo en el marco de los proyectos agrarios.

Adicionalmente, en abierta solidaridad con el campesinado colombiano, SINTRADER se permite insistir al Gobierno Nacional para que continúe buscando la existencia de un bono pensional que les garantice una vida digna durante su vejez. Así mismo, insta para que continúe promocionando la generación de empleo en las pequeñas y medianas empresas, dando preferencia a aquellas personas que cuentan con condiciones de discapacidad.

SINTRADER

DIRECCIÓN: CALLE 43 #57-41. Edificio ADR - ANT

EMAIL: sindicatosintrader@gmail.com



**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR
AGRARIO Y DESARROLLO RURAL - SINTRADER
REGISTRO SINDICAL No 202210191000948 DEL 26 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

Finalmente, SINTRADER quiere reiterar su compromiso con el mejoramiento de las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores colombianos. Una responsabilidad que hoy asume con mayor fuerza debido a su activa participación en la Mesa Sectorial de la Negociación Colectiva que desde ayer se adelanta con el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

“Reforma Agraria: Tierra, Trabajo y Justicia”

**SINTRADER
DIRECCIÓN: CALLE 43 #57-41. Edificio ADR - ANT
EMAIL: sindicatosintrader@gmail.com**

Honorables Senadores
Comisión Cuarta del Senado de la República
Congreso de Colombia
Ciudad

Asunto: Intervención Audiencia Pública - Proyecto de reforma laboral – PL 311 de 2024 S – PL 166 de 2023 C – (acumulado con las leyes 192 y 256 de 2023).

Honorables Senadores:

Desde COLCOB, como representantes del sector de cobranzas en Colombia, nos permitimos expresar nuestras inquietudes frente al Proyecto de Ley N° 311 de 2024 Senado y Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, por el cual se plantea una reforma laboral para el trabajo decente y digno, y que actualmente se encuentra en trámite legislativo ante esa Comisión que ha abierto a audiencia pública el debate previo a radicar la ponencia en Senado para tercer debate.

Al respecto, sea lo primero indicar que valoramos el objetivo de dignificar el empleo y garantizar mejores condiciones para los trabajadores del país. Precisamente en pro de ese objetivo ponemos en consideración de esa honorable comisión algunas preocupaciones legítimas del gremio con algunas disposiciones del proyecto, según el texto que viene de Cámara, con el fin de contribuir a un debate técnico, realista e incluyente.

1. Impacto en la sostenibilidad operativa de un gremio con más de 60.000 empleos formales

El sector de cobranzas emplea formalmente a más de 60.000 trabajadores en todo el país, con un modelo económico basado en la remuneración por resultados en la recuperación de cartera. Es decir, las empresas del gremio dependen directamente de su efectividad en procesos de recaudo, en un contexto macroeconómico que ha sido adverso durante los últimos años.

En los últimos dos años, los niveles de cartera vencida han aumentado y su recuperación ha disminuido significativamente, lo cual ha implicado una reducción sensible de los ingresos operativos de las empresas del sector. A pesar de estas condiciones, el gremio ha sostenido sus nóminas sin menoscabar el cumplimiento de sus obligaciones laborales, garantizando el bienestar de sus colaboradores.

En este escenario, la implementación de medidas como el aumento en los recargos dominicales, la ampliación del horario nocturno y la rigidez contractual podría

agravar las dificultades ya existentes y comprometer seriamente la estabilidad financiera y laboral del sector.

2. Riesgo de informalidad ante la rigidez normativa

Las restricciones propuestas a los contratos por duración determinada o por obra o labor afectan directamente las dinámicas del sector. La imposibilidad de adaptar las formas de vinculación a necesidades temporales o de servicio puede llevar a un retiro progresivo del empleo formal, empujando a muchas personas hacia la informalidad, en contravía del objetivo de la reforma.

De manera particular, debido a que la propuesta de texto normativo incluye el establecimiento del contrato a término indefinido como regla general, junto con el incremento de los costos de la indemnización por despido sin justa causa, debe evaluarse la capacidad de las empresas para ajustarse a cambios del mercado, coyunturas económicas o reestructuraciones internas. Esto resulta especialmente crítico para sectores con alta rotación o variabilidad operativa como el de cobranzas, donde cerca del 15% de la planta laboral rota mensualmente por su propia voluntad.

3. Homogeneización que desconoce realidades individuales y familiares

Una inquietud fundamental del gremio es que el proyecto de reforma parte de un modelo homogéneo de trabajador, sin reconocer la diversidad de contextos sociales, económicos y familiares de quienes integran el mercado laboral. En sectores como el de cobranzas, la fuerza laboral está compuesta en gran medida por mujeres cabeza de hogar, muchas de ellas con responsabilidades de cuidado no remunerado, y por jóvenes en etapa de formación.

Para las mujeres cuidadoras, una jornada rígida de ocho horas sin alternativas de flexibilidad representa una barrera significativa para continuar vinculadas laboralmente. La ausencia de esquemas como la jornada parcial formal o modalidades de contratación proporcional podría llevar a muchas de ellas a abandonar el empleo formal y engrosar las filas de la informalidad. Esto no solo afectaría su estabilidad económica, sino también su acceso a la seguridad social, profundizando brechas históricas de género.

Esta preocupación se sustenta en los siguientes datos:

- El 90,3% del trabajo de cuidado no remunerado en Colombia es realizado por mujeres (DANE).



- Estas dedican en promedio 7,1 horas diarias a estas labores, mientras los hombres destinan 3,2 horas (DANE/Semana).
- En 2023, 7,1 millones de mujeres en edad productiva no participaban en el mercado laboral por dedicarse exclusivamente a los oficios del hogar (El Colombiano).
- El trabajo de cuidado no remunerado representa el 19,6% del PIB, es decir, aproximadamente \$230,3 billones (DANE/La República).

Por su parte, los jóvenes —una población significativa en nuestro gremio— también requieren esquemas flexibles que les permitan combinar el trabajo con sus estudios, formación técnica y espacios de desarrollo personal. La rigidez en los horarios y modalidades contractuales puede desincentivar su ingreso al mercado formal, afectando su autonomía económica y sus posibilidades de inclusión productiva. Esta situación se ve agravada con la desnaturalización del contrato de aprendizaje en la propuesta actual, figura que ha sido clave para facilitar el acceso al primer empleo.

En consecuencia, sugerimos que la reforma laboral incorpore mecanismos que reconozcan y atiendan estas realidades diversas, permitiendo que más personas, especialmente mujeres y jóvenes, puedan vincularse al trabajo formal sin sacrificar sus responsabilidades familiares o sus procesos de formación personal y profesional.

4. Carga administrativa excesiva para las pymes del sector

El proyecto impone nuevas exigencias de reporte, control y vigilancia que son difíciles de implementar para las pequeñas y medianas empresas que predominan en el gremio. Sin un acompañamiento técnico y normativo adecuado, estas obligaciones podrían traducirse en cierres, despidos o informalización.

5. Necesidad de un diálogo sectorial

Solicitamos respetuosamente que se abra un espacio de diálogo formal y técnico con nuestro gremio antes de que el proyecto sea votado en tercer debate. Esta reforma tiene implicaciones profundas y estructurales, por lo cual es indispensable que se escuchen las voces de todos los sectores afectados.

Nos preocupa de manera particular que el tiempo para este diálogo es extremadamente limitado: quedan menos de 35 días —cinco semanas— para que el proyecto avance en sus dos debates restantes en esta legislatura. Un plazo tan corto compromete la posibilidad de realizar un debate amplio, participativo y



Reiteramos nuestro apoyo fundamentado por lo cual ustedes Honorables Senadores tienen un gran reto para aprobar un texto que garantice un bienestar para un mayor número de colombianos y no más privilegios para unos pocos.

Como gremios valoramos profundamente el reto que han emprendido para la modernización del marco laboral colombiano; pues coincidimos en la necesidad de garantizar condiciones laborales más dignas y justas. No obstante, advertimos que, sin ajustes específicos ni espacios de concertación, esta reforma podría generar consecuencias adversas para el empleo formal, la sostenibilidad empresarial y el bienestar de miles de trabajadoras y trabajadores.

Reiteramos nuestra disposición a participar activamente en mesas técnicas y espacios legislativos para aportar a una reforma equilibrada y viable.

Atentamente,

(original firmado)
GLORIA URUEÑA
COLCOB
Mayo 17, 2025



+57 317 400 3277
+57 318 577 8801



www.colcob.com
contactenos@colcob.com



Cll. 79b #5-81
Bogotá, Col.



ASOCIACION NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES DEL GREMIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA Y SIMILARES "ANASTRIVISEP"



NIT. 900508274-8

ACTA DE CONSTITUCION - 1.008-29-02-2012 MINISTERIO DEL TRABAJO

Bogota D.C., 19 de mayo de 2025

Honorables Senadoras (es)
Comisión Cuarta (Comision de presupuesto)
Senado de la República de Colombia
Dra., ANGELICA LISBETH LOZANO CORREA
Presidenta.

Correo Electronico: angelicalozano.publico@gmail.com

Capitolio Carrera 7 No. 8-68 Oficina 228 Bogota

Correo Institucional: comision.cuarta@senado.gov.co

atencionciudadanacongreso@senado.gov.co

Ref. Inclusión en la reforma laboral trabajadores; hombres, mujeres, LGTBIQ+, que realicen actividades de la vigilancia y seguridad y similares en Colombia.

Honorables Senadoras (es);

La Asociación Nacional Sindical de Trabajadores del Gremio de Vigilancia y Seguridad Privada y Similares "ANASTRIVISEP" Registro Sindical No. 1.008-29-02-2012 Archivo Sindical Mintrabajo, en nombre de sus agremiados y demás personas que laboran en actividades de Vigilancia y Seguridad Privada y Similar, a través del presente escrito hace uso del derecho fundamental de petición, en los siguientes términos.

PETICIONES.

1.- Con énfasis del proyecto laboral revivido al parecer por determinación del senado de la República de Colombia, que como buena medida correspondido retomar el respectivo tramite, a la Comision cuarta (Comision de presupuesto) presidida por la Honorable, Senadora. ANGELICA LISBETH LOZANO CORREA- presidenta, con

Av. Calle 13 No 9-58 Oficina 604 Bogotá Celular. 3174005108 – 3174030328

Email: anastrivisep@gmail.com - Twitter: @Anastrivisep



ASOCIACION NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES DEL GREMIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA Y SIMILARES "ANASTRIVISEP"



NIT. 900508274-8

ACTA DE CONSTITUCION - 1.008-29-02-2012 MINISTERIO DEL TRABAJO

vehemencia y respeto, dentro de los parámetros constitucionales, la organización sindical Anastrivisep, exige que dentro de la discusión legislativa que inicia posiblemente mañana martes 20 de mayo de 2025, deberá ser incluido el gremio de la vigilancia y seguridad privada en esta reforma laboral; pues en el Código sustantivo del trabajo no se encuentra regulada esta profesión, dando a su origen para que los empresarios nacionales e internacionales de la industria de la vigilancia y similares, desconozca los derechos laborales y Constitucionales a sus trabajadores, entre otros, como:

1.1.- El libre derecho de asociación sindical, si se afilia a una organización sindical, son objeto de despido o de desigualdad y discriminación frente a los no sindicalizados, para que ellos no intenten agremiarse.

1.2.- A la negociación colectiva, si los trabajadores presentan pliego de peticiones a través de la organización sindical, inician la negociación y la terminan, sin acuerdo alguno. A lo que tienen que optar por el tribunal de arbitramento obligatorio, pues son sindicatos minoritarios al interior de la empresa, ostentan contratos a obra labor y a término fijo, solicitan a Mintrabajo la convocatoria e integración del tribunal obligatorio, pero, este resulta cuando ya todos los trabajadores interesados les han cancelado sus contratos de trabajo.

1.3.- Es entendido que los contratos comerciales que firman las empresas de la industria de vigilancia y seguridad privada, sus clientes cubren el costo integral de; Dotación vestidos y calzado de labores, administración del contrato, pago utilización de elementos adicionales que requiere el servicio, entre otros, esto es autorizado por la SUPERVIGILANCIA, negocio muy lucrativo, pero a las personas del ramo les pagan salarios de hambre, además, son sometidos diariamente a horarios extensivos y con sobre carga laboral, pocas veces les reconocen; horas extras diurnas y nocturna, recargos

Av. Calle 13 No 9-58 Oficina 604 Bogotá Celular. 3174005108 – 3174030328

Email: anastrivisep@gmail.com - Twitter: @Anastrivisep



ASOCIACION NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES DEL GREMIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA Y SIMILARES "ANASTRIVISEP"



NIT. 900508274-8

ACTA DE CONSTITUCION - 1.008-29-02-2012 MINISTERIO DEL TRABAJO

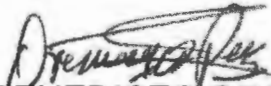
nocturnos, días dominicales y festivos, este comportamiento empresarial, arrebatada a los trabajadores de la vigilancia y seguridad privada la posibilidad de capacitarse académicamente, al igual a su núcleo familiar y al beneficio de gozar de una vida digna.

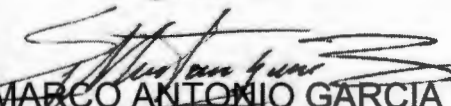
FUNDAMENTOS DE LA PETICIÓN

1. Constitución Política de Colombia, artículos 4, 11, 13, 17, 20, 23, 25, 26, 38, 39, 43, 48, 52, 53, 54, 55, 56, y 93.
2. Ley 1437 de 2011- Código Contencioso Administrativo, artículos 5, y concordantes.
3. Ley 1755 de 2015- Por el medio del cual se regula el derecho fundamental de petición.

A todo lo anterior, amerita que los honorables Senadores de la República de Colombia comisión cuarta, incluyan tácitamente dentro de la discusión del proyecto de reforma laboral, que cursa en esta corporación, la profesión de la vigilancia y seguridad privada a evitar así, que las personas que laboran en estas actividades, sigan siendo maltratadas de manera despiadada por sus fuentes de empleo y resulte dentro de la legislación laboral "Código Sustantivo del Trabajo" de la República de Colombia.

Cordial Saludos;


BENEDICTO OROZCO PEREZ
Fiscal nacional


MARCO ANTONIO GARCIA MARINEZ
Representante Legal – presidente nacional

Av. Calle 13 No 9-58 Oficina 604 Bogotá Celular. 3174005108 – 3174030328

Email: anastrivisep@gmail.com - Twitter: @Anastrivisep



Bogotá, mayo 20 de 2025

Señores
Comisión Cuarta Constitucional Permanente
Senado de la República de Colombia
Ciudad

Asunto: Propuestas de la Mesa de Empleo y Productividad en el marco del debate sobre la Reforma Laboral

Honorables Senadores:

Por medio de la presente, queremos hacer llegar a ustedes las inquietudes y propuestas de la Mesa de Empleo y Productividad, espacio de diálogo plural que recoge el sentir de 35 agremiaciones, sindicatos y organizaciones sociales, las cuales representan a más de 35.000 micro, pequeñas, medianas y grandes empresas en todo el país.

Nuestra participación en este proceso legislativo parte de una convicción compartida: Colombia necesita una reforma laboral que promueva la formalización, impulse el emprendimiento y garantice condiciones dignas para todos los trabajadores, sin frenar la productividad ni excluir a quienes hoy están al margen del sistema.

Además, creemos firmemente que la transformación del sistema laboral es una condición esencial para la construcción de paz en Colombia. La informalidad, la exclusión y la falta de oportunidades han sido históricamente caldo de cultivo para la violencia y la desigualdad. Por eso, una reforma que abra caminos hacia el empleo digno y la inclusión productiva es también una apuesta por la reconciliación y la estabilidad social.

En ese sentido, radicamos hoy ante esta Comisión dos propuestas concretas que consideramos fundamentales para enriquecer el proyecto de reforma:

1. Artículo X. Régimen de Formalización Progresiva para Trabajadores por Cuenta Propia y Emprendedores de la Economía Popular, que propone un modelo escalonado de formalización con incentivos tributarios y acceso gradual a la seguridad social.

2. Artículo X. Régimen Simplificado para la Creación y Formalización de Microempresas y Fomento a la Economía Popular como Incentivo a la Formalización Empresarial y Laboral, que establece un marco simplificado para la constitución de microempresas y promueve la contratación de jóvenes, mujeres y poblaciones en proceso de reincorporación.

Ambas propuestas han sido construidas con base en el diálogo técnico y social, y buscan aportar soluciones reales a los desafíos estructurales del mercado laboral colombiano.

Así también, acerca de la intención del PL de prohibir el Contrato Sindical solicitamos a la Comisión, reconocer que éste es un instrumento de negociación colectiva legal, legítimo y muy necesario para el beneficio de trabajadores, empresarios y en general para todos los colombianos, que de prohibirse se cercenaría la libertad de negociación y la pluralidad de opciones para la negociación a la que se refiere el Convenio 154 de la OIT.

Además, advertimos que la insistencia en este tema, pondría el proceso en riesgo de incurrir en vicios de constitucionalidad por estar tratando, en dirección de limitación, de afectar derechos fundamentales.

Agradecemos el espacio de escucha y deliberación que esta Comisión ha abierto, y reiteramos nuestra disposición a seguir contribuyendo de manera propositiva a este proceso histórico.

Artículo Propuesto 1

Artículo X: Régimen de Formalización Progresiva para Trabajadores por Cuenta Propia y Emprendedores de la Economía Popular

1. Objeto.

Créase el Régimen de Formalización Progresiva, destinado a facilitar el ingreso voluntario y gradual de trabajadores informales, independientes y emprendedores populares al sistema de seguridad social integral, bajo condiciones flexibles y adaptadas a su capacidad económica.

2. Sujetos de aplicación.

Podrán acogerse a este régimen las personas naturales que desarrollen

actividades económicas por cuenta propia, sin vínculo laboral formal, y que no estén afiliadas al sistema de seguridad social como cotizantes activos.

3. Aportes escalonados.

Los beneficiarios del régimen podrán realizar aportes a la seguridad social de manera progresiva, en el siguiente orden de prioridad:

- a. Riesgos Laborales (ARL): Aporte obligatorio inicial, con tarifa ajustada al nivel de riesgo de la actividad económica.
- b. Salud: Aporte voluntario con tarifa proporcional a los ingresos declarados.
- c. Pensión: Aporte flexible que permite cotizar semanas de forma proporcional a la capacidad de pago del trabajador, acumulando semanas de manera variable con el objetivo de alcanzar, a lo largo de su vida laboral, el mínimo requerido para acceder a una pensión.
- d. Parafiscales: Aporte voluntario, aplicable únicamente si el trabajador decide acceder a beneficios como caja de compensación familiar.

4. Plataforma de registro y declaración.

Se creará el Registro Único Simplificado de Emprendimientos (RUSE) como plataforma digital oficial, accesible desde teléfonos celulares, mediante la cual los trabajadores podrán:

- a. Registrarse en el régimen de formalización progresiva.
- b. Declarar mensualmente sus ingresos estimados.
- c. Calcular automáticamente sus aportes según el nivel de ingreso y el orden de prioridad.
- d. Acceder a información y orientación sobre sus derechos y beneficios.

5. Incentivos.

Los trabajadores que permanezcan en el régimen por más de doce (12) meses continuos podrán acceder a los siguientes beneficios:

- a. Créditos preferenciales con tasas de interés subsidiadas, destinados a fortalecer su actividad económica.
- b. Programas de formación técnica y empresarial ofrecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), enfocados en el desarrollo de competencias productivas, gestión financiera y formalización empresarial.
- c. Prioridad en compras públicas para pequeños proveedores formalizados.



- d. Acceso a programas de apoyo estatal para emprendimientos de base comunitaria o popular.

6. No sanción retroactiva.

La afiliación al régimen no generará sanciones ni cobros retroactivos por periodos anteriores de informalidad ni tampoco por interrupciones en el pago por efecto de ingresos discontinuos.

7. Reglamentación.

El Gobierno Nacional reglamentará exclusivamente los aspectos operativos relacionados con el acceso a los créditos preferenciales y la implementación de los programas de formación técnica y empresarial ofrecidos por el SENA, garantizando su simplicidad, gratuidad y accesibilidad. En ningún caso podrá la reglamentación modificar el orden de los aportes, las condiciones de voluntariedad, ni los derechos adquiridos por los beneficiarios del régimen.

Artículo propuesto 2

Artículo X. Régimen Simplificado para la Creación y Formalización de Microempresas y fomento a la Economía Popular como Incentivo a la Formalización Empresarial y Laboral

1.Objeto.

Establézcase un régimen especial y simplificado para la creación, formalización y fortalecimiento de microempresas y unidades productivas de la economía popular, con el fin de promover el emprendimiento formal, reducir la informalidad empresarial y laboral, y facilitar el acceso a beneficios institucionales.

2.Sujetos de aplicación.

Podrán acogerse a este régimen las personas naturales, jurídicas o asociaciones solidarias que inicien actividades económicas con ingresos anuales iguales o inferiores a veintitrés mil quinientas sesenta y tres (23.563) Unidades de Valor Tributario (UVT), y que no hayan estado registradas como empresas formales en los últimos tres (3) años.

3. Registro simplificado.

Créase el Registro Único Simplificado de Emprendimientos (RUSE), accesible desde dispositivos móviles, que permitirá en un solo trámite digital:

- a. La inscripción mercantil simplificada ante la Cámara de Comercio correspondiente.
- b. La inscripción en el Registro Único Tributario (RUT) como microempresa o unidad productiva de economía popular.
- c. La afiliación automática al Régimen de Formalización Progresiva previsto en el artículo anterior, si aplica.
- d. La generación de un NIT provisional para operaciones iniciales.

4. Exenciones y facilidades iniciales.

Durante los primeros veinticuatro (24) meses contados desde el registro en el RUSE, las microempresas y unidades productivas acogidas a este régimen estarán exentas de:

- a. Pago de inscripción y renovación de matrícula mercantil con 50% de descuento.
- b. Obligación de facturación electrónica, salvo que superen el umbral de ingresos establecido por la DIAN
- c. Requisitos de inspección, vigilancia y control, salvo por razones de salud pública, seguridad o denuncia ciudadana.
- d. Presentación de estados financieros auditados.

5. Acceso a beneficios.

Las unidades productivas acogidas a este régimen tendrán derecho a solicitar previa calificación:

- a. Créditos con tasas de interés subsidiadas para capital semilla y fortalecimiento empresarial.
- b. Programas de formación técnica, empresarial y digital ofrecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
- c. Prioridad en programas de compras públicas locales y regionales.
- d. Acceso preferente a programas de apoyo productivo, innovación y formalización del Estado.

6. Acompañamiento institucional.

El SENA, las Cámaras de Comercio y las entidades territoriales deberán garantizar orientación personalizada, presencial o digital, sin costo, para el desarrollo y sostenibilidad de las unidades productivas acogidas al régimen.

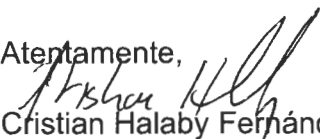
7. Incentivo a la formalización empresarial y laboral.

Las microempresas y unidades de economía popular que, dentro de los primeros doce (12) meses de operación, formalicen al menos un (1) trabajador mediante afiliación al sistema de seguridad social y contrato laboral registrado, recibirán:

- Un **bono tributario redimible** en el pago del impuesto de renta o en aportes parafiscales, equivalente al 10% del salario mínimo legal mensual vigente por cada trabajador formalizado, hasta por doce (12) meses.
- Acceso preferente a líneas de crédito y programas de fortalecimiento empresarial** del Estado.
- Reconocimiento público y certificación de empresa formalizante**, otorgada por el Ministerio de Trabajo y la Cámara de Comercio correspondiente.

8. Reglamentación.

El Gobierno Nacional reglamentará exclusivamente los aspectos operativos del sistema digital de registro y los mecanismos de acceso a beneficios, sin imponer nuevos requisitos ni cargas adicionales a los establecidos en el presente artículo.

Atentamente,

Cristian Halaby Fernández
Líder Comité mesa E y P
cc. 71787.093

MESA NACIONAL DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD

Gremios y asociaciones que aparecen abajo.

ACEIGRAF, ACOPI BOGOTÁ- CUNDINAMARCA, AGREMGAS, ALAICO, ALIANZA IN. ANRE, ANSECALZ Y AFINES, ASOCIACIÓN DE USUARIOS AERONAUTICOS DE COLOMBIA, USAC, ASOFONDOS, ASOSANVICTORINO, ASOTEXCO, ASOMOTRIZ, AVA & FEDEVOLCO.

MESA DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD
Gremios y asociaciones que aparecen abajo.

MESA
CAMARA AMBIENTAL DEL PLASTICO, CAMARA COLOMBIANA DE LA
CONFECCION Y AFILIADOS, COLEGIO DE ABIGANQUICIAS, COMCE,
CONFEDERACIÓN COLOMBIANA DE TRANSPORTADORES, CONFEVIP,
DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD
COTELCO, DEFENCARGA, ECOS, FEDECALZADO, FENASEO, GREMIAL
ADMINISTRADORES, GRUPO MULTISECTORIAL, MESA TECNICA DE
COMERCIO FORMAL E INDUSTRIAL, SINDICATO EMPRESARIAL
NACIONAL "SIEMPRE COLOMBIA", UTIPEC, ACODES, ACODRES, NEOS
CENTRO.

MESA DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD
Gremios y asociaciones que aparecen abajo.





Comisión Cuarta Senado <comision.cuarta@senado.gov.co>

Ponencia ANIR audiencia pública reforma laboral

1 mensaje

ANIRNACIONAL <animacional@gmail.com>

20 de mayo de 2025, 8:50

Para: Comision.cuarta@senado.gov.co

Cc: marthal.ortizc@utadeo.edu.co

Buenos días

Adjunto enviamos la ponencia expuesta ayer en la audiencia pública para su revisión. Esperamos pueda aportar al proceso legislativo en curso

Cordialmente,

Junta Directiva

ANIR

3107680783 - 3006795939

Carrera 7 69-17 Bogotá, Colombia



Ponencia comisión VII .docx.pdf

903K

Bogotá, 19 de Mayo de 2025

Sobre la reforma laboral ANIR

El día de hoy, participamos como una de las asociaciones médicas estudiantiles con mayor reconocimiento a nivel nacional y una trascendencia de más de 60 años, ya que reconocemos que el gremio de salud, y en este caso el médico, son unos de los más afectados por las actuales políticas laborales.

Según una encuesta realizada por el colegio médico colombiano, el 42% de los médicos generales se encuentra con una contratación irregular, porcentaje que aumenta cuando se hace referencia a los especialistas. Este tipo de contratación genera una inseguridad laboral como lo demostró la pandemia en 2 momentos: Inicialmente cuando se presentaron despidos masivos de personal de salud ante la baja ocupación hospitalaria y posteriormente cuando médicos contratados por prestación de servicio quedaron sin salarios al tener que guardar cuarentena, o quedaron en la línea de pobreza en los casos de hospitalizaciones prolongadas o requerimiento de UCI que les impidieron trabajar. Este panorama se presenta tanto en instituciones de salud públicas como privadas.

Este tipo de contratación, según reitera La Corte Constitucional en su sentencia T-388-20, es inválida para el talento humano en salud (THS), ya que según el Artículo 34 - parágrafo primero, del Código Sustantivo del Trabajo, indica que "la actividad laboral desempeñada por el contratista debería tratarse de labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio contratante"; situación que no se presenta con el personal misional de las áreas de la salud. Encontramos también muchas contrataciones realizadas a través de contratos sindicales, como un mecanismo que en la propuesta actual, se prohíbe mediante el artículo 67 que modifica al artículo 482 del código sustantivo del trabajo, el cual apoyamos puesto que este tipo de vinculación laboral, solo beneficia a los dueños de los sindicatos.

Por otra parte, a pesar de que la Ley 2101 de 2021 en Colombia reduce gradualmente la jornada laboral máxima semanal, pasando de 48 a 42 horas en 2026 paulatinamente, con distribución de la misma en 5 o 6 días para contar con un día de descanso y establecimiento de jornadas diarias flexibles sin disminuir salarios ni afectar derechos laborales; esto no se refleja en el ámbito de la salud y su regulación pareciese aprobar la continuidad de sobrecarga laboral en los profesionales del área de la medicina mediante la ley 269 del 96, que ha permitido el trabajo hasta por durante 66 horas semanales, en turnos de hasta 12 horas.

En la actual ley de residentes (médicos graduados quienes se encuentran realizando su especialidad médica o quirúrgica) donde se nos concede un contrato de aprendizaje, (y por lo cual también apoyamos el trabajo que vienen realizando los estudiantes del SENA) y en la posterior circular emitida el año pasado por el ministerio de salud, se define que los médicos

residentes y rurales (médicos graduados en su servicio social obligatorio), tengan hasta 66 horas semanales.

En el caso de los residentes, si bien cuentan con los principios de un contrato laboral al tener que cumplir horarios, haber vínculo de subordinación y el establecimiento de unas funciones específicas en un contexto de profesionales que cumplen una función misional, actualmente no se reconocen como trabajadores, lo cual impacta en la vulneración del reconocimiento a un día de descanso, espacios para la alimentación durante las jornadas, pago de pensiones y cesantías que puede afectar en la no cotización hasta por 5 años, en caso de especialidades como neurocirugía, cirugía pediátrica, entre otras. Sumado que la jornada de tiempo completo, no se considera de 8 sino de 12 horas en algunas instituciones, y en el caso de residentes extendiéndose hasta más de 24, 36 horas, a pesar de la emisión de la circular y la legislación con la ley de residentes.

El tema de maltrato no se encuentra actualmente tipificado, razón por la cual se presentó el proyecto de ley 145 de 204 "Ley Dra Catalina" el cual ya pasó el debate en que la comisión 7ma; sin embargo, los colegas que han iniciado acciones legales individuales por acoso laboral, no han tenido avance en las mismas debido al no reconocimiento como trabajadores ni del vínculo laboral. Tampoco se tiene derecho a las licencias remuneradas en caso de calamidad doméstica, por lo que la decisión recae en la voluntad del docente y en algunos casos, implica realizar cambios de turno o someterse a retaliaciones por la inasistencia, situación similar cuando la inasistencia se debe a condiciones de salud tanto física como mental. En este punto es importante anotar, que se conocen múltiples denuncias en las cuales informan que al momento de presentar incapacidades por salud mental, no solo no las validan, sino que repercute en persecución y maltrato verbal o psicológico, a causa del cuadro.

En el caso de los internos, también se encuentran en matices grises. Siendo estudiantes de último año, quienes realizan pasantías en los hospitales, donde tienen tareas asignadas a nivel asistencial, cumplen horarios y realizan turnos, muchas veces en lugares del país diferentes a los de origen o estudio; no tienen un reconocimiento económico que permita solventar sus necesidades o que se refleje el trabajo asistencial que realizan, y que en ocasiones reemplaza al de un médico general. Hay servicios con hasta 30 camas, que en la noche se sostienen con uno o dos residentes y varios internos. Este es uno de los puntos que se encuentra en la reforma laboral, y que estamos solicitando en esta sesión, se mantenga en pie en su artículo 81 mediante el contrato especial de aprendizaje, específicamente en el parágrafo 4. Es de anotar que ya se cuenta con un financiamiento para estos pagos, con un rubro de la ADRES que está estipulado para estos pagos. Aprovechamos el espacio para poner sobre la mesa la necesidad del pago a los residentes de segunda especialidad o "fellow"; especialistas médicos quienes pagan hasta 30 millones semestrales para estudiar en algún área específica asumiendo labores asistenciales en los hospitales a quienes en ocasiones no se les reconoce ni la alimentación durante la jornada, y que les lleva a tener más de un empleo mientras se encuentran estudiando.

De igual manera, apoyamos el reconocimiento como trabajadores, a quienes trabajan en servicio de reparto mediante aplicaciones, quienes se dedican al campo, las madres sustitutas, al trabajo familiar y comunitario, y al doméstico y las labores de cuidado de las cuales conocemos de primera mano conocemos el desgaste y retos que presenta ya que día a día lo vemos en nuestra consulta, y que actualmente no es remunerado. Como profesionales en proceso de formación, conocemos las dificultades de no tener derechos laborales y la dificultad cada vez mayor, para acceder a una pensión y un salario justo.

Bogotá D.C., 20 de mayo de 2025

Señores:

Secretario General del Senado de la República
Secretario de la Comisión Cuarta Constitucional Permanente Senado
correspondencia@senado.gov.co; correspondencia472@senado.gov.co; secretaria.general@senado.gov.co; comision.cuarta@senado.gov.co
Senado de la República de Colombia
Bogotá, D.C.

Referencia: Derecho de petición en interés general – remisión a los senadores de la República para consulta sobre iniciativa legislativa relacionada con el control del abuso del derecho laboral en el marco del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos de Ley 192 y 256 de 2023 Cámara

Respetados señores:

En ejercicio del derecho fundamental de petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política y desarrollado por la Ley 1755 de 2015, me permito elevar la presente solicitud al Secretario General del Senado de la República y al Secretario de la Comisión Cuarta Constitucional Permanente del Senado, con el fin de que, por intermedio de sus respectivas secretarías, se remita copia íntegra de este escrito a cada uno de los Honorables Senadores de la República, en particular a los miembros de la Comisión Cuarta, en el marco del trámite legislativo del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara, acumulado con los Proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

Con ocasión de dicha discusión legislativa, someto a la consideración de los Honorables Senadores las siguientes preguntas de interés público, con el propósito de fomentar el diálogo democrático y recibir, si a bien lo tienen, respuestas que reflejen su posición o iniciativa frente a un aspecto no tratado expresamente en el texto aprobado por la Cámara de Representantes: el abuso del derecho por parte de trabajadores en contextos de estabilidad laboral reforzada.

Preguntas para los Honorables Senadores:

1. ¿Sirvase indicar si el texto aprobado en segundo debate por la Cámara de Representantes dentro del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara, acumulado con los Proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" hace alguna referencia expresa al fenómeno del abuso del derecho por parte de trabajadores, en particular en relación con la utilización de figuras como incapacidades médicas, licencias o estabilidad laboral reforzada para impedir indebidamente la terminación del vínculo laboral?
2. ¿Usted como Congresista ha promovido, tiene alguna propuesta o proposición para el Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara, acumulado con los Proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" que verse sobre el abuso del derecho por parte de trabajadores en el contexto de los fueros de estabilidad laboral reforzada? En caso afirmativo, le solicito muy respetuosamente remitir copia del texto de dicha iniciativa.
3. ¿Estaría dispuesto(a) usted a presentar, coadyuvar o considerar la incorporación del texto adjunto como disposición adicional dentro del articulado del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara, acumulado con los Proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", a efectos de contribuir a la equidad y sostenibilidad del sistema laboral colombiano?
4. ¿Considera usted jurídicamente viable, constitucional y razonable el contenido del proyecto de artículo adjunto en este derecho de petición, que busca regular el control del abuso del derecho en el ejercicio de figuras de estabilidad laboral reforzada, incluyendo trabajadores del sector público y privado, y estableciendo mecanismos de evaluación técnica, sanción y prevención?

En complemento a las anteriores preguntas, me permito transcribir una propuesta de artículo nuevo, redactado técnicamente, que podría ser tenido en cuenta para su presentación, discusión, mejora o adopción del Proyecto

“ARTÍCULO XXX. Control del abuso del derecho en el ejercicio de figuras de estabilidad laboral reforzada.

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las disposiciones del presente artículo se aplican a todos los trabajadores del sector público y del sector privado, independientemente del tipo de vínculo o modalidad contractual, incluyendo a quienes gocen de estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, discapacidad, maternidad, fuero sindical, fuero por acoso laboral o cualquier otra garantía de permanencia especial de rango legal o constitucional.

2. DEFINICIÓN DE ABUSO DEL DERECHO. Se configura abuso del derecho cuando el trabajador, actuando con dolo o mala fe, utiliza de manera fraudulenta, artificiosa o injustificada mecanismos de protección laboral, tales como la estabilidad laboral reforzada, incapacidades médicas o licencias sin fundamento técnico verificable, con el fin de impedir, retardar o dificultar la terminación del vínculo o el cumplimiento regular de las obligaciones contractuales.

3. DEFINICIÓN DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Para efectos del presente artículo, se entiende por estabilidad laboral reforzada la protección especial que impide el retiro del trabajador sin previa autorización judicial o administrativa, cuando se encuentra en condición de debilidad manifiesta o en una situación particularmente protegida por la Constitución o la ley.

4. PRESUNCIONES DE ABUSO DEL DERECHO. Constituyen indicios razonables de abuso del derecho, entre otros:

- a) La presentación reiterada o prolongada de incapacidades médicas sin respaldo clínico verificable;
- b) La expedición de diagnósticos por parte de profesionales o entidades con antecedentes sancionatorios por faltas éticas o disciplinarias;
- c) La evidencia documental, testimonial o digital de que el trabajador realiza actividades incompatibles con el diagnóstico de incapacidad;
- d) La negativa injustificada del trabajador a someterse a evaluaciones por parte de juntas de calificación de invalidez, centros de salud ocupacional o entidades de verificación imparciales;
- e) La existencia de patrones repetitivos de incapacidad coincidentes con eventos disciplinarios, medidas administrativas o periodos de alta carga laboral.

5. EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES POR ENFERMEDADES MENTALES, SILENCIOSAS O RARAS. Cuando las incapacidades se deriven de diagnósticos no tangibles, tales como enfermedades mentales, autoinmunes, raras o huérfanas, se deberán cumplir los siguientes criterios:

- a) El diagnóstico debe estar sustentado en historia clínica completa, criterios técnicos verificables y protocolos reconocidos en la literatura científica, nacionales o internacionales;
- b) En caso de controversia fundada, el trabajador deberá someterse a una segunda valoración médica independiente y objetiva, sin que ello implique estigmatización ni desconocimiento de la especial protección constitucional que ampara estas condiciones;
- c) Se garantizará el trato digno, la confidencialidad de la información clínica y el principio de no discriminación.

6. OBLIGACIÓN DE SOMETERSE A SEGUNDA VALORACIÓN MÉDICA. Cuando exista duda razonable sobre la veracidad, proporcionalidad o fundamento clínico de una certificación médica, el

trabajador deberá someterse, a solicitud motivada del empleador —persona natural o jurídica—, a una segunda valoración realizada por una entidad o profesional independiente, público o privado, habilitado para tal fin.

7. DEBER DE COLABORACIÓN DEL TRABAJADOR. El trabajador tiene el deber de colaborar de buena fe con los procedimientos de verificación médica, técnica o administrativa. La negativa injustificada para participar en estos procesos podrá constituir indicio de abuso del derecho y conllevar las consecuencias jurídicas correspondientes.

8. MECANISMOS DE CONTROL. El empleador podrá:

- a) Solicitar dictamen técnico de la Junta Regional o Nacional de Calificación de Invalidez;
- b) Solicitar ante el inspector de trabajo o juez competente la suspensión provisional de los efectos de la estabilidad reforzada mientras se resuelve la controversia médica o jurídica;
- c) Denunciar ante la Superintendencia de Salud o la entidad que haga sus veces a los profesionales o entidades que incurran en expedición sistemática de incapacidades sin rigor técnico.

9. SANCIONES.

Al trabajador:

- a) Terminación del contrato por justa causa, sin derecho a indemnización;
- b) Sanciones disciplinarias conforme al régimen interno o normativo aplicable;
- c) Denuncia penal por falsedad en documento, fraude procesal o suplantación.

Al profesional de la salud:

- d) Sanciones por parte del Tribunal de Ética Médica;
- e) Suspensión o cancelación de su habilitación profesional;
- f) Inhabilidad para contratar con el Estado por un término mínimo de diez (10) años;
- g) Multa entre cien (100) y mil (1.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMLMV);
- h) En caso de reincidencia: multa entre doscientos (200) y cinco mil (5.000) SMLMV.
- i) A las entidades prestadoras de servicios de salud públicas o privadas:
- j) Multas impuestas por la Superintendencia Nacional de Salud entre cien (100) y mil (1.000) SMLMV;
- k) En caso de reincidencia: multa entre doscientos (200) y cinco mil (5.000) SMLMV;
- l) Suspensión o cancelación de habilitación institucional;
- m) Inhabilidad para contratar con entidades públicas por un término mínimo de diez (10) años.

10. REGISTRO NACIONAL DE SANCIONADOS. El Ministerio de Salud y Protección Social creará y mantendrá un Registro Nacional de Profesionales y Entidades Sancionadas por expedición fraudulenta o

11. SISTEMA DE TRAZABILIDAD. El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social implementarán un sistema conjunto de trazabilidad y vigilancia de las certificaciones médicas relacionadas con incapacidades, licencias y figuras de estabilidad laboral reforzada, con el fin de prevenir fraudes, proteger al trabajador legítimamente afectado y garantizar la sostenibilidad del sistema.

12. PRINCIPIOS ORIENTADORES. Las disposiciones de este artículo constituyen criterios interpretativos obligatorios en procesos administrativos, disciplinarios y judiciales donde se discuta la configuración de abuso del derecho en contextos de estabilidad laboral reforzada.

13. CLÁUSULA DE NO DISCRIMINACIÓN. En ningún caso estas medidas podrán ser utilizadas para encubrir actos de discriminación, persecución sindical, acoso laboral o represalia contra trabajadores en condiciones reales de vulnerabilidad. Toda actuación deberá estar precedida de garantías de debido proceso, defensa, contradicción y acceso a mecanismos judiciales o administrativos."

Agradezco de antemano la atención prestada a esta solicitud ciudadana, que busca contribuir al debate legislativo con respeto y fundamento técnico. Solicito se remita copia de este escrito a cada uno de los Honorables Senadores, y que las respuestas individuales que llegaren a emitirse sean enviadas al correo electrónico registrado o entregadas mediante los canales establecidos por el Congreso.

Cordialmente,


HENRY LEONARDO TORRES MAMANCHÉ

C de C. 80.202.909

Abogado

Profesor universitario

Especialista en derecho laboral

Magister en administración y dirección de Empresas

Maestrante en Derecho Laboral y Seguridad Social


ALEXIS FERLEY BOHÓRQUEZ

C de C. 1.118.529.938

Abogado

Profesor universitario

Magister en administración y Dirección de Empresas

Maestrante en Derecho Constitucional y Política

Legislativa


PAULA ANDREA SOLANO BALAGUERA

C de C. 1.118.554.374

Abogada

Profesora universitaria

Magister en Derecho

Maestrante en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario

Recibiremos notificaciones en: advocatus.sas@hotmail.com



Comisión Cuarta Senado <comision.cuarta@senado.gov.co>

Derecho petición sobre el Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos de Ley 192 y 256 de 2023 Cámara.

1 mensaje

ADVOCATUS ASOCIADOS S.A.S <advocatus.sas@hotmail.com>

20 de mayo de 2025, 12:20

Para: correspondencia@senado.gov.co, correspondencia472@senado.gov.co, secretaria.general@senado.gov.co, comision.cuarta@senado.gov.co

En ejercicio del derecho fundamental de petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política y desarrollado por la Ley 1755 de 2015, me permito elevar la presente solicitud al Secretario General del Senado de la República y al Secretario de la Comisión Cuarta Constitucional Permanente del Senado, con el fin de que, por intermedio de sus respectivas secretarías, se remita copia íntegra de este escrito a cada uno de los Honorables Senadores de la República, en particular a los miembros de la Comisión Cuarta, en el marco del trámite legislativo del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara, acumulado con los Proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, “Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”.

Con ocasión de dicha discusión legislativa, someto a la consideración de los Honorables Senadores las siguientes preguntas de interés público, con el propósito de fomentar el diálogo democrático y recibir, si a bien lo tienen, respuestas que reflejen su posición o iniciativa frente a un aspecto no tratado expresamente en el texto aprobado por la Cámara de Representantes: el abuso del derecho por parte de trabajadores en contextos de estabilidad laboral reforzada.

La petición se encuentra adjunta en archivo PDF.

**Solicitud Congreso.pdf**

349K

INTERVENCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL ORGANISA ANTE LA COMISIÓN CUARTA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Honorables Senadores y Senadoras:

En calidad de representante del movimiento sindical colombiano y en ejercicio del derecho constitucional a la participación democrática (art. 40 CP) y a la defensa de los derechos fundamentales del trabajo (art. 25 CP), de asociación sindical (art. 39 CP) y Convenios de la OIT ratificados por Colombia, nos dirigimos a ustedes con el propósito de aportar al debate sobre la Reforma Laboral pendiente en Colombia, proponiendo ocho (8) iniciativas urgentes, viables y necesarias, con impacto social, laboral y democrático, orientadas a modernizar las relaciones laborales, garantizar derechos que han sido negados o limitados históricamente y avanzar hacia un modelo de trabajo digno y decente, en cumplimiento de los compromisos internacionales adquiridos por el Estado colombiano ante la OIT y la OCDE.

No nos vamos a referir a la recuperación de derechos laborales afectados por la Ley 789 de 2002, ni otros derechos que ya tienen posibilidades de acuerdo, **porque los damos como derechos recuperados o restablecidos en favor de fortalecer la justicia social y como aporte al cierre de la creciente desigualdad**. Nos vamos a referir a propuestas que aporten a la materialización del estado social y democrático de derecho, partiendo de la evidencia de una tasa de sindicalización del 5% que da cuenta de una democracia totalmente deficiente y solamente teórica puesta en la Constitución Política, la cual es necesario materializar para el bien de todos, porque **el accionar sindical en las condiciones actuales no garantiza que exista una democracia, ni un estado social y democrático de derechos en Colombia**.

A continuación, se citan las ocho (8) iniciativas:

- 1. Reconocimiento legal del trabajo de cuidado y su inclusión en el régimen laboral:** Proponemos que la reforma laboral incorpore un capítulo sobre el trabajo de cuidado no remunerado y el trabajo doméstico remunerado, reconociéndolo como actividad laboral con valor económico y social. Esto incluye:
 - ✓ Garantizar condiciones dignas para las trabajadoras del hogar, incluyendo afiliación obligatoria al sistema de seguridad social, estabilidad laboral reforzada y fiscalización efectiva.
 - ✓ Promover políticas de corresponsabilidad del cuidado (licencias compartidas, horarios flexibles, centros de cuidado infantil y para mayores).
 - ✓ Incluir el trabajo de cuidado no remunerado en las estadísticas oficiales, conforme a los estándares de la OIT, CEDAW y la Agenda 2030.
- 2. Prohibición de la tercerización en actividades misionales:** Debe establecerse en la ley la prohibición expresa de tercerizar trabajadores en actividades permanentes o esenciales, tanto en el sector público como privado, conforme al Convenio 158 de la OIT, promoviendo el trabajo directo, estable y con plenos derechos.
- 3. Formalización del trabajo informal y de plataformas digitales:** Proponemos la creación de un régimen laboral especial para trabajadores de aplicaciones y

plataformas digitales, y un plan nacional de transición de la informalidad a la formalidad, con incentivos tributarios y acceso a protección social.

4. **Eliminación de prácticas antisindicales: Reclamamos la prohibición definitiva de los pactos colectivos** y una regulación estricta de los contratos sindicales, garantizando que no se utilicen para desnaturalizar relaciones laborales o debilitar la acción colectiva de los sindicatos.

Con una tasa de sindicalización inferior al 5%, Colombia se ubica entre los países con menor cobertura de derechos colectivos en el ámbito laboral dentro de la OCDE y el mundo civilizado. Esta cifra es reflejo de décadas de persecución, criminalización, prácticas antisindicales empresariales y un marco normativo adverso. El fortalecimiento del sindicalismo no es solo un deber constitucional e internacional: **es condición fundamental para la existencia del Estado Social de Derecho y la legitimidad democrática del modelo laboral colombiano.**

Por ello, proponemos seis (6) acciones estratégicas para impulsar la sindicalización, proteger a las organizaciones sindicales existentes y promover una nueva cultura democrática del trabajo:

- a) **Campaña Nacional por la Libertad Sindical y la Afiliación:** Lanzamiento de una campaña de educación pública, liderada por el Ministerio del Trabajo y financiada por el Presupuesto General de la Nación, para informar a los trabajadores y empresarios sobre el derecho a sindicalizarse, los beneficios de la negociación colectiva y la función democrática de los sindicatos. Debe incluir televisión, radio, redes sociales, espacios comunitarios y énfasis territorial.
- b) **Educación Sindical en el Sistema de Formación Técnica y Profesional:** Incorporar de manera transversal en el SENA, universidades públicas, centros técnicos y tecnológicos, asignaturas o módulos sobre historia del movimiento sindical, de derecho de asociación sindical, derechos colectivos, legislación laboral nacional e internacional, como parte de la formación ciudadana y laboral.
- c) **Licencia Sindical Ampliada y Garantías para la Acción Colectiva:** Ampliar el número de horas remuneradas para labores sindicales (capacitaciones, participación en encuentros nacionales e internacionales, comisiones negociadoras) en todas las organizaciones sindicales, sin discriminación por tamaño. Garantizar el fuero sindical desde el inicio de la conformación de un sindicato.
- d) **Incentivos Estatales a Empresas Sindicalizadas:** Diseñar un sistema de incentivos para las empresas que cuenten con negociación colectiva activa, alta tasa de afiliación y diálogo social institucionalizado, tales como:
 - ✓ Descuentos tributarios.
 - ✓ Puntaje en licitaciones públicas.
 - ✓ Reconocimiento en el Sello de Trabajo Decente.
- e) **Mecanismo de Protección Rápida contra Prácticas Antisindicales:** Crear dentro del Ministerio del Trabajo una unidad de atención inmediata ante prácticas antisindicales, con competencia para:

- ✓ Emitir medidas cautelares.
- ✓ Ordenar reintegros provisionales.
- ✓ Publicar informes periódicos de empresas sancionadas. Este mecanismo deberá contar con participación sindical y acompañamiento de la OIT.

f) **Representación Democrática Obligatoria en Empresas Medianas y Grandes:** Establecer la obligación de conformar **Comités de Empresa o Consejos de Trabajadores** en todas las empresas con más de 11 trabajadores, aún en ausencia de sindicatos, como un paso para democratizar las relaciones laborales y **fomentar procesos organizativos autónomos como los sindicatos**

Esta es una alternativa internacionalmente reconocida y democrática para los trabajadores que no desean afiliarse a un sindicato —sin recurrir a pactos colectivos, que suelen debilitar la libertad sindical, ampliamente implementada en países con alta sindicalización y democracia laboral como Alemania, Suecia, Noruega, Finlandia, Austria y Bélgica.

Son órganos de representación colectiva de los trabajadores **electos democráticamente por todos los empleados de una empresa**, independientemente de su afiliación sindical. Coexisten con los sindicatos, pero **no reemplazan la negociación colectiva**. Se enfocan en la participación, supervisión y consulta sobre decisiones laborales, sociales y económicas dentro de la empresa, que aportan a los sindicatos que son quienes pueden negociar colectivamente.

Referencias internacionales clave:

- ✓ **Alemania:** el modelo de *Mitbestimmung* (cogestión) combina consejos de empresa con fuerte sindicalización. Los *Betriebsräte* (consejos de empresa) tienen amplias competencias sobre condiciones de trabajo, jornadas, despidos, formación y salud laboral. Sin embargo, **solo los sindicatos pueden negociar colectivamente**.
- ✓ **Suecia y Noruega:** combinan altas tasas de sindicalización (60-70%) con mecanismos de diálogo social que incluyen comités de representación conjunta para promover consenso y participación.
- ✓ **Francia:** con el *Comité Social y Económico* (CSE), obligatorio en empresas con más de 11 trabajadores, que representa a todos, pero donde la negociación corresponde a los sindicatos.
- ✓ **Bélgica:** establece *consejos de empresa* con voz en decisiones estratégicas y bienestar social, pero siempre en articulación y con el rol negociador de los sindicatos.

5. **Creación de tribunales laborales especializados:** Proponemos el diseño de juzgados laborales con jurisdicción exclusiva y personal especializado en conflictos laborales y sindicales, garantizando el acceso oportuno y efectivo a la justicia laboral.

6. **Política nacional de empleo decente y transición justa:** Debe incluirse en la ley una política de promoción del trabajo decente articulada con el desarrollo regional, la reconversión productiva, la economía verde y la generación de empleo en zonas afectadas por el cierre de actividades extractivas.
7. **Regulación del trabajo remoto con enfoque de bienestar:** Proponemos establecer el derecho a la desconexión digital, límites a la jornada, y mecanismos de seguimiento de riesgos psicosociales en el teletrabajo, siguiendo las buenas prácticas de países europeos.
8. **Fortalecimiento del sistema de inspección laboral:** Se requiere una reforma estructural del sistema de inspección para aumentar su capacidad operativa, cobertura territorial, independencia y efectividad en la sanción de violaciones a derechos laborales y sindicales.

Estas propuestas no solo permitirán aumentar la tasa de sindicalización en Colombia: también restaurarán la confianza social en el sindicalismo como herramienta legítima de defensa de derechos, participación y equidad. Son plenamente viables dentro del orden constitucional colombiano, los convenios 87, 98, 135 y 154 de la OIT, y las recomendaciones internacionales dirigidas a Colombia desde su adhesión a la OCDE.

Además de ser viables, ajustadas a convenios internacionales y constituyen con un enfoque moderno para **pasar del sindicalismo defensivo al sindicalismo propositivo y representativo** fortaleciendo la democracia desde los centros de trabajo, igualmente, se enmarcan en la necesidad urgente de honrar la deuda histórica con la clase trabajadora, de garantizar derechos, fortalecer la democracia sindical y consolidar una Colombia más justa y productiva.

Atentamente,



Oswaldo de Jesús Vélez Caballero

Presidente Nacional de la Organización Sindical ORGANISA.

presidente@organisa.org.co; 3194398575



Bogotá, 19 de mayo de 2025

**Honorables Senadoras y Senadores, Honorable senadora Aida Avella.
Ministerios e instituciones acá presentes,**

CIPAME, conformado por las organizaciones sindicales del sector minero energético, apoya desde la innovación, desarrollo e investigación que requieren los trabajadores en la Transición energética Justa de Colombia. En esta oportunidad, nos dirigimos a ustedes para llamar la atención en aunar mayores esfuerzos efectivos en favor del trabajo decente, y para la garantía de los derechos laborales y sindicales que se trazan en la Reforma Laboral y que son fundamentales para una transición justa, tema que moviliza y preocupa profundamente a todos los trabajadores y las trabajadoras que requieren unas condiciones mínimas y dignas en la legislación colombiana para no quedar en alto grado de vulnerabilidad en el marco de la descarbonización progresiva de la economía colombiana.

Hacemos claridad que en el actual marco normativo, los trabajadores son los actores más vulnerables de cara a las acciones de cambio climático y no tienen las garantías frente a la responsabilidad social del Estado, para dar solución a sus problemáticas. Tampoco, desde la culpa patronal, la cual todas las empresas deben apropiarse para responder por los pasivos laborales, sociales y por la reconversión laboral y productiva de la masa de trabajadores y trabajadoras de territorios de enclave con altas dependencias vigentes hacia las actividades extractivas. Un ejemplo de esto es la falta de un marco normativo para el cierre de minas o para la transformación de empresas por razones de descarbonización, así como la ausencia del concepto "Reconversión laboral", con un contenido y definición en el marco normativo actual.

En ese orden, afirmamos que estamos de acuerdo con el sentido general de la Reforma Laboral, que persiguen sus ejes principales, en la medida que defienden los derechos de los trabajadores y el trabajo decente que serán una línea base de derechos laborales para una Transición Energética. Aprovechando que hay una nueva ventana de oportunidad para sacar la reforma que históricamente ha reclamado el país, se sigue defendiendo que su articulado debe contener mejoras que apunten a lograr que los derechos queden implícitos en los planes de cierre y acciones propias de la descarbonización. Se sigue lo siguiente:

- 1) Se defienda la creación por ley de una comisión especial tripartita para los cierres y transiciones de las empresas. Esa comisión le dará verdaderos dientes a una construcción conjunta y participativa activa de los trabajadores en los planes de cierre y de transición que al día de hoy no tienen como reproducirse de manera efectiva en los esfuerzos aislados y no articulados de los diferentes ministerios, así como en los Distritos mineros Especiales donde aun se está discutiendo como sentar a los trabajadores para tener voz y voto, sin tener soluciones de su representación. Esta comisión sería un mecanismo de participación vinculante fundamental donde los trabajadores tendrán capacidad de decisión.
- 2) **Frente a la formación y capacitación:** priorizar las vocaciones, experticias y cualificaciones actuales de los trabajadores y trabajadoras, así como sus intereses Individuales, colectivos en los proyectos productivos y laborales. Esto significa hacer un acompañamiento permanente en todas las fases de los procesos de reconversión laboral, actualización o reconversión. Tener un enfoque integral que involucre a todos los actores del sistema educativo. Tener información clara y transparente por parte de las empresas, para tener una



línea diagnóstica confiable sobre la cual proyectar las recualificaciones, actualizaciones y reconversiones laborales y productivas de los trabajadores. Se requiere el Fortalecimiento del SENA para garantizar el acceso a formación y fortalecimiento de capacidades de acuerdo al grupo etéreo y enfoque diferencial de los trabajadores y trabajadoras. De igual manera la contribución de las Universidades debe hacerse efectiva.

- 3) **Frente a los incentivos Empresariales:** estos deben estar condicionados a los criterios de creación de empleo, de calidad y de trabajo decente. Se requieren crear mecanismos de control para evitar que los incentivos precaricen las condiciones laborales o para encubrir prácticas de Greenwashing. Se propone la creación de un sistema de certificación que garantice la transparencia y cumplimiento de estándares laborales para las empresas beneficiarias de dichos incentivos.
- 4) **Frente a la precarización laboral:** la transición no puede justificar la precarización laboral y por lo tanto se propone un sistema de monitoreo y evaluación constante, frente a todas las empresas que estén en los procesos de descarbonización u automatización.

Por último, junto con el fortalecimiento de la comisión tripartita que acá se propone fortalecer, se debe garantizar la financiación del fondo de financiación económica para la diversificación económica, con el cual el desarrollo de los territorios se guie hacia las actividades que las vocaciones y ventajas competitivas de los territorios. Los programas de fomento, de reconversión productiva y laboral deben ir dirigidos al trabajador como población vulnerable y hechos a la medida de esta población como actor objetivo de la política pública.

Es de esta capacidad, que depende que halla una demanda exitosa por parte de nuevas empresas solidas y formales que en la actualidad no existen en ningún distrito minero para que nuestros trabajadores migren.

Atentamente,

German Mantilla
Director CIPAME



Año Internacional de las Cooperativas

Confecoop

**AUDIENCIA PÚBLICA
REFORMA LABORAL
Comisión IV Senado de la República**

Intervención de Confecoop

Las cooperativas generan alrededor de 130.000 puestos de trabajo formal, dentro de los cuales unos 25.000 corresponden a la modalidad de trabajo asociado cooperativo.

La Confederación de Cooperativas de Colombia – Confecoop, como un aporte a la discusión pública en torno a la reforma laboral en curso, hace un llamado al gobierno, al Congreso de la República y a la opinión pública sobre la pertinencia de la figura del trabajo asociado cooperativo, con el propósito de que esta forma de organizar el trabajo de las personas, reconocida a nivel global, sea promovida, protegida y fortalecida como una de las modalidades de trabajo a que hace referencia la Constitución Política (Artículo 25), en el cual se consagra que el trabajo es un *derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.*

Conforme a las disposiciones vigentes en Colombia, las cooperativas de trabajado asociado –CTA– son organizaciones socio-empresariales que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, la ejecución de obras o la prestación de servicios.

Los asociados a estas cooperativas son personas naturales que tienen simultáneamente una triple calidad: gestoras de la empresa, contribuyentes económicos y aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, que contribuyen a la satisfacción de sus necesidades y las de la comunidad en general.

Es importante enfatizar en que las relaciones de trabajo en este tipo de cooperativas están determinadas por el contrato de trabajo asociado, que garantiza los derechos de los trabajadores asociados, además de dar seguridad y estabilidad jurídica a la relación contractual vinculante.

El trabajo asociado cooperativo, desarrollado conforme a los parámetros doctrinarios establecidos por la Alianza Cooperativa Internacional – ACI, en el marco de las recomendaciones de la OIT, y las declaraciones de la OCDE, facilita a los trabajadores la posibilidad de organizar su



Año Internacional de las Cooperativas

Confecoop

trabajo en forma digna y sostenible, bajo un esquema asociativo, de manera que puedan autogestionar una actividad económica, ya sea de producción de bienes, prestación de servicios o ejecución de obras, a través de una estructura empresarial que les permite crear y mantener puestos de trabajo, formalizar emprendimientos y empresas y garantizar el acceso a la protección social integral, todo lo cual constituye una garantía para sus derechos y una oportunidad de desarrollo, mejoramiento de la calidad de vida y creación de riqueza social y económica.

No obstante, se aprecia en muchos sectores del país un alto grado de desconocimiento de las diversas modalidades de trabajo y rezagos de desconfianza alrededor de figuras como el trabajo asociado

cooperativo, pese a contar con un marco legal que garantiza el respeto por los derechos de los trabajadores asociados y encontrarse sometidas a la vigilancia y control del Estado.

El modelo de trabajo asociado cooperativo tiene un inmenso potencial como vehículo para la generación de trabajo digno, estable y sostenible y para impulsar la inclusión social, formalizar el trabajo y el empleo e impulsar emprendimientos cooperativo y solidario en cualquier sector de la economía y en todas las capas de la sociedad.

No obstante que el trabajo asociado cooperativo jurídicamente está reglado en legislación propia, distinta a la del Código Sustantivo de Trabajo, consideramos desde el movimiento cooperativo, la necesidad de incluir en esta reforma laboral, las referencias específicas que ratifiquen el marco constitucional, legal, jurisprudencial que hoy existe para este tipo de organizaciones, para, además de proteger la figura, promover formas distintas pero altamente eficaces en la creación y sostenibilidad de trabajo digno, autogestionado y próspero.

A manera de referencia, insistimos en la propuesta de incluir, en los artículos relacionados con las plataformas digitales, la posibilidad, como existe en muchos países del mundo, que los trabajadores puedan organizarse, en forma autónoma y autogestionaria, a través de plataformas cooperativas. Esta propuesta presentada durante el debate en Cámara, no fue acogida.

Bogotá D.C., 19 de mayo de 2025.



ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS DE TRABAJADORES DE COLOMBIA - ASOLABORALES

HONORABLES SENADORES

COMISIÓN CUARTA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA

Referencia: Participación en Audiencia Pública sobre la Reforma Laboral

Fecha: 19 de mayo de 2025

I. Introducción

El presente documento tiene como propósito analizar aspectos claves del debate legislativo en torno al Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, acumulado con los Proyectos de Ley Nos. 166, 192 y 256 de 2023 Cámara, titulado “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”.

Esta iniciativa, presentada por el Gobierno nacional, busca actualizar el marco normativo laboral colombiano mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo y otras leyes relacionadas. Su objetivo principal es promover condiciones laborales más justas y equitativas, alineadas con los estándares internacionales de trabajo decente.

Este análisis se centrará en examinar los principales cambios propuestos, su justificación y las implicaciones que tendrían para el mercado laboral colombiano, considerando las opiniones de diversos actores sociales y económicos involucrados en el proceso legislativo.

II. Antecedentes Legislativos

El Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado es la versión más reciente en el trámite legislativo, fundamentado en el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, presentado al Congreso el 16 de marzo de 2023, fue posteriormente acumulado con los Proyectos de Ley Nos. 166 y 256 de 2023 Cámara, consolidando así una propuesta integral de reforma laboral.



ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS DE TRABAJADORES DE COLOMBIA - ASOLABORALES

Para comprender plenamente el contenido y los objetivos del Proyecto es esencial analizar sus antecedentes, especialmente el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, que sirvió como base para las propuestas actuales.

III. Proceso de Concertación

El proceso participativo que dio origen al proyecto de ley es fundamental para entender su construcción. De conformidad con el artículo 56 de la Constitución Política, existe una comisión permanente integrada por representantes del Gobierno, los empleadores y los trabajadores, encargada, entre otras funciones, de concertar las políticas salariales y laborales del país. En desarrollo de este mandato constitucional, el 15 de noviembre de 2022 se instaló formalmente la Subcomisión de Reforma Laboral, la cual trabajó intensamente desde octubre hasta el 16 de marzo de 2023, fecha en la cual el Gobierno Nacional radicó la propuesta de reforma ante el Congreso de la República.

Durante este período, se realizaron en promedio tres reuniones semanales, caracterizadas por una alta intensidad horaria y una amplia participación de actores sociales: gremios empresariales, centrales sindicales, voceros de los pensionados y delegados del Gobierno Nacional.

Cada una de las disposiciones del proyecto fue objeto de análisis riguroso y debate técnico, incorporando aportes significativos provenientes de fuentes internacionales y nacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), los gobiernos de países como Chile, Argentina, México, Canadá y España, así como los informes de la Misión de Empleo 2020, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia entre múltiples actores del derecho laboral.

Adicionalmente, el proceso contó con múltiples audiencias públicas en distintas ciudades del país, y se habilitó un canal digital a través del cual la ciudadanía pudo presentar observaciones y propuestas, todas las cuales fueron analizadas.

Es fundamental resaltar este proceso porque, tras la radicación del proyecto, algunos voceros de gremios empresariales afirmaron que la iniciativa fue elaborada de forma unilateral, sin discusión ni participación, asunto que se ha repetido de manera irresponsable. En calidad de asesor de la Ministra del Trabajo durante esta etapa, doy fe de la seriedad, profundidad y pluralidad con la que se abordaron los contenidos del proyecto.



ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS DE TRABAJADORES DE COLOMBIA - ASOLABORALES

Cabe destacar que esta primera fase del proceso incluyó acuerdos importantes, como la redacción concertada del capítulo sobre contrato agropecuario con representantes de la Sociedad de Agricultores de Colombia (SAC) y avances en la interlocución con plataformas digitales de reparto. Aunque el texto inicialmente presentado no acogió todas sus propuestas, durante el trámite legislativo en la Cámara de Representantes fueron incorporadas en su totalidad, lo cual evidencia un ejercicio de concertación progresiva.

En una segunda etapa, posterior a la presentación formal del proyecto, se han llevado a cabo nuevas audiencias públicas que han fortalecido el debate democrático en torno a esta reforma.

En conclusión, el proyecto de reforma laboral ha sido objeto de una amplia y profunda discusión técnica y social en el país, tanto en su etapa de construcción como en el curso de su trámite legislativo.

IV. Naturaleza del Trámite: ¿Ley Estatutaria o Ley Ordinaria?

1. Introducción

Uno de los argumentos esgrimidos por ocho senadores de la Comisión Séptima del Senado para archivar, sin discusión, el proyecto de reforma laboral fue la supuesta necesidad de tramitarlo como una ley estatutaria, en lugar de una ley ordinaria. Sin embargo, esta postura no se sustenta jurídicamente, como se expondrá a continuación.

2. Marco Constitucional

El artículo 152 de la Constitución Política establece que mediante leyes estatutarias el Congreso de la República regulará, entre otras materias:

a) Los derechos y deberes fundamentales de las personas y los procedimientos y recursos para su protección.

A primera vista, podría interpretarse que cualquier norma que regule derechos fundamentales debe tramitarse como ley estatutaria. No obstante, la Corte Constitucional ha adoptado una interpretación más restrictiva de esta disposición, permitiendo que muchas regulaciones relacionadas con derechos fundamentales se tramiten mediante leyes ordinarias.

3. Jurisprudencia Relevante



ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS DE TRABAJADORES DE COLOMBIA - ASOLABORALES

- **Sentencia C-013 de 1993:** La Corte señaló que las leyes estatutarias están destinadas a desarrollar los textos constitucionales que reconocen y garantizan los derechos fundamentales, pero no fueron creadas para regular de forma exhaustiva y casuística todo evento ligado a estos derechos.
- **Sentencia C-408 de 1994:** En el análisis de la Ley 100 de 1993, que creó el sistema de seguridad social, la Corte concluyó que no era necesario tramitarla como ley estatutaria, a pesar de desarrollar un derecho fundamental, ya que no afectaba el núcleo esencial del derecho ni establecía restricciones significativas.
- **Sentencia C-262 de 1995:** La Corte rechazó la idea de que toda regulación laboral deba estar contenida en un único “Estatuto del Trabajo” tramitado como ley estatutaria, afirmando que el legislador ordinario mantiene la competencia para regular asuntos laborales en diversas leyes.
- **Sentencia C-818 de 2011:** La Corte reiteró que la reserva de ley estatutaria debe interpretarse de manera restrictiva, aplicándose solo cuando se regulan de manera integral y estructural los derechos fundamentales o se afectan sus elementos esenciales.
- **Sentencia C-212 de 2022:** Al analizar la Ley 2088 de 2021 sobre trabajo en casa, la Corte concluyó que no requería trámite de ley estatutaria, ya que no regulaba de manera integral el derecho al trabajo ni afectaba su núcleo esencial.

4. Aplicación al Proyecto de Reforma Laboral

El proyecto de reforma laboral en cuestión no pretende regular de manera integral el derecho al trabajo ni afecta su núcleo esencial. Sus disposiciones buscan actualizar y mejorar aspectos específicos de la legislación laboral, sin establecer restricciones o limitaciones significativas a los derechos fundamentales. Por lo tanto, conforme a la jurisprudencia citada, su trámite mediante ley ordinaria es adecuado y no contraviene la Constitución.

5. Consideración Adicional

Para evitar cuestionamientos sobre la constitucionalidad del proyecto, se podría considerar la eliminación de disposiciones que simplemente reiteran principios ya consagrados en la Constitución, como el artículo 1ro. que enuncia los principios del derecho laboral. Dado que estos principios ya tienen reconocimiento constitucional, su reiteración en la ley no aporta valor normativo adicional, se trata de una disposición inane y podría ser prescindible.

6. Conclusión

La interpretación restrictiva de la reserva de ley estatutaria adoptada por la Corte Constitucional permite concluir que el proyecto de reforma laboral puede tramitarse



ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS DE TRABAJADORES DE COLOMBIA - ASOLABORALES

válidamente como ley ordinaria. No se requiere el procedimiento de ley estatutaria, ya que el proyecto no regula de manera integral el derecho al trabajo ni afecta su núcleo esencial.

V. Aspectos Destacados de la Reforma Laboral: Enfoque en la Formalización del Empleo

Si bien la atención pública ha estado centrada en aspectos como la recuperación de los recargos nocturnos y dominicales, la reforma laboral propuesta por el Gobierno Nacional incorpora un conjunto integral de medidas orientadas a la formalización de sectores laborales históricamente excluidos del sistema de protección social y laboral. Estas disposiciones buscan garantizar condiciones de trabajo dignas y promover la inclusión de trabajadores en situaciones de informalidad, en consonancia con los compromisos internacionales asumidos por Colombia en materia de trabajo decente.

1. Transformación del Contrato de Aprendizaje

Se redefine el contrato de aprendizaje, otorgando a los aprendices derechos laborales plenos, incluyendo remuneración y afiliación a la seguridad social desde el inicio de la relación contractual. Esta medida busca facilitar la transición de los jóvenes al mercado laboral formal y reducir las tasas de desempleo juvenil.

2. Regulación del Trabajo en Plataformas Digitales

Se establece un marco normativo que reconoce la relación laboral entre los trabajadores y las plataformas digitales de reparto, garantizando derechos como la afiliación a la seguridad social, remuneración justa y condiciones laborales dignas. Esta regulación responde a las nuevas dinámicas del mercado laboral y busca proteger a los trabajadores de la economía digital.

3. Formalización del Sector Transporte

Se implementan medidas para formalizar a los trabajadores del sector transporte, incluyendo conductores de buses, taxis y camiones, asegurando su acceso a derechos laborales y seguridad social. Estas disposiciones buscan mejorar las condiciones laborales en un sector caracterizado por altos niveles de informalidad.

4. Inclusión de Manipuladoras de Alimentos del PAE



ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS DE TRABAJADORES DE COLOMBIA - ASOLABORALES

Se promueve la formalización laboral de las personas encargadas de la preparación y distribución de alimentos en el marco del Programa de Alimentación Escolar (PAE), reconociendo su labor esencial en el sistema educativo y garantizando su acceso a derechos laborales.

5. Programas de Primer y Último Empleo

Se crean programas específicos para facilitar la inserción laboral de jóvenes que buscan su primer empleo y de personas mayores que enfrentan barreras para reingresar al mercado laboral, promoviendo la equidad generacional en el acceso al trabajo y reduciendo las tasas de desempleo estructural.

6. Trabajo Agrario y Rural

Se introduce la modalidad de jornal agropecuario, adaptando la legislación laboral a las particularidades del trabajo en el campo. Además, se establecen incentivos para la formalización laboral rural, incluyendo exenciones tributarias, subsidios y líneas de crédito para las empresas que operen en zonas rurales o municipios PDET (Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial).

7. Fortalecimiento del Trabajo Doméstico

Se fortalecen las disposiciones que protegen a las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, asegurando condiciones laborales justas y el acceso a la seguridad social. Se contempla la creación de una subcomisión nacional para vigilar el cumplimiento del Convenio 189 de la OIT, relativo al trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

8. Apoyo a Micro y Pequeñas Empresas

Se implementan incentivos y mecanismos para facilitar la formalización de las micro y pequeñas empresas, reconociendo su importancia en la economía y promoviendo su integración al sistema laboral formal. Entre las medidas se incluye la exoneración del pago de la matrícula mercantil y de la renovación durante el primer año de actividad.

9. Protección de Trabajadores Migrantes



ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS DE TRABAJADORES DE COLOMBIA - ASOLABORALES

Se establecen medidas para garantizar los derechos laborales de las personas migrantes, facilitando su inclusión en el mercado laboral formal y protegiéndolos contra la explotación y la discriminación.

10. Regulación del Trabajo en Emergencias y Forestación

Se regulan las condiciones laborales de las personas que participan en actividades de atención a emergencias y en proyectos de forestación, asegurando su protección y reconocimiento laboral, y promoviendo la sostenibilidad ambiental.

11. Reconocimiento de la Relación Laboral de Deportistas

Se reconoce la relación laboral de los deportistas profesionales, estableciendo derechos y obligaciones claras para garantizar su bienestar y desarrollo profesional, y asegurando su acceso a la seguridad social y a condiciones laborales dignas.

12. Inclusión de Comunidades Étnicas

Se promueve la formalización del trabajo en comunidades étnicas, respetando sus tradiciones y cosmovisiones, y asegurando su acceso a derechos laborales fundamentales, en el marco de un enfoque de inclusión social y cultural.

13. Formalización de Trabajadores del Arte y la Cultura

Se implementan medidas para formalizar el trabajo de artistas y gestores culturales, reconociendo su contribución al desarrollo cultural del país y garantizando su protección laboral y acceso a la seguridad social.

14. Protección de Periodistas y Comunicadores Sociales

Se establecen disposiciones específicas para proteger los derechos laborales de periodistas y comunicadores sociales, asegurando su independencia y condiciones de trabajo dignas, y promoviendo la libertad de expresión y el acceso a la información.

15. Apoyo a Cuidadores de Personas con Enfermedades Raras

Se protege a quienes tienen a su cargo a personas con enfermedades catastróficas, ruinosas, huérfanas y/o raras, reconociendo su labor y garantizando su acceso a derechos laborales y a la seguridad social.



ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS DE TRABAJADORES DE COLOMBIA - ASOLABORALES

16. Vinculación de Madres Comunitarias y Sustitutas

Se promueve la formalización laboral de las madres comunitarias y sustitutas, reconociendo su labor en el cuidado y desarrollo de la infancia, y asegurando su acceso a condiciones laborales dignas

Conclusión:

Una de las apuestas más significativas del proyecto de reforma laboral es la formalización del empleo. Colombia enfrenta una tasa de informalidad laboral que supera el 55%, según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

La formalización no solo mejora las condiciones laborales de los trabajadores, sino que también fortalece el sistema de seguridad social, incluyendo el régimen pensional. Expertos en la materia coinciden en que una de las estrategias más efectivas para garantizar la sostenibilidad del sistema pensional es aumentar el número de cotizantes, lo cual se logra mediante la formalización del empleo.

En este sentido, la reforma laboral propuesta busca reducir la informalidad mediante la implementación de medidas que incentiven la contratación formal y la afiliación de los trabajadores al sistema de seguridad social. Estas acciones contribuirán significativamente al fortalecimiento del sistema pensional, asegurando una mayor cobertura y estabilidad financiera a largo plazo.

En conclusión, la formalización del empleo es un componente esencial de la reforma laboral, con impactos positivos directos en la mejora de las condiciones laborales y en la sostenibilidad del sistema pensional colombiano.

VI.- Derecho Colectivo

La reforma laboral presentada inicialmente por el Gobierno Nacional en marzo de 2016 incluía un capítulo robusto y detallado sobre el derecho colectivo del trabajo, alineado con los artículos 39, 53, 93,55 y 56 de la Constitución Política de Colombia, y las recomendaciones de instituciones como la OIT. Sin embargo, durante su trámite en la Cámara de Representantes, este componente fue significativamente reducido, limitando su alcance y contenido.

Es fundamental retomar y fortalecer las disposiciones originales por las siguientes razones:



ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS DE TRABAJADORES DE COLOMBIA - ASOLABORALES

1. **Desarrollo del Marco Constitucional:** La Constitución establece claramente la libertad de asociación sindical, la negociación colectiva y el derecho a la huelga. Una legislación que profundice en estos aspectos es esencial para garantizar su efectiva aplicación.
2. **Cumplimiento de Recomendaciones Internacionales:** Organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han emitido recomendaciones específicas para Colombia en materia de derechos colectivos laborales. Incorporar estas sugerencias fortalecería el compromiso del país con los estándares internacionales.
3. **Potestad Reglamentaria del Gobierno:** El Ejecutivo tiene la facultad de reglamentar aspectos relacionados con los convenios internacionales ratificados por Colombia, los cuales prevalecen en el orden interno. Esto ha sido respaldado por la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que ha aplicado directamente estos convenios incluso en ausencia de legislación específica.

Por ejemplo, la sentencia SL1680-2020 de la Corte Suprema tomo una decisión en la que consideró el derecho a la huelga como fundamental, posibilitando que se presente en actividades de servicios públicos esenciales, garantizando los servicios mínimos en los términos recomendados por la OIT.

En conclusión, es imperativo que la reforma laboral recupere y fortalezca el capítulo dedicado al derecho colectivo, asegurando así el respeto y la promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia.

VII. Sugerencias para el Fortalecimiento de la Propuesta

Con el propósito de consolidar una reforma laboral que garantice plenamente los derechos fundamentales de los trabajadores, se proponen las siguientes recomendaciones:

1. Garantía de Estabilidad Laboral

Se sugiere establecer que la terminación de un contrato de trabajo solo sea procedente cuando exista una causa legal o justa causa debidamente comprobada. En ausencia de esta, el trabajador tendría derecho al reintegro y al reconocimiento de la totalidad de salarios y prestaciones dejados de percibir. Esta propuesta se fundamenta en el artículo 7 literal d) del Protocolo de San Salvador, ratificado por Colombia mediante la Ley 319 de 1996, el cual reconoce el derecho a la estabilidad en el empleo y prohíbe el despido injustificado .

2. Modificación del Inicio del Término de Prescripción



ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS DE TRABAJADORES DE COLOMBIA - ASOLABORALES

Se recomienda que el término de prescripción para las acciones laborales comience a contarse a partir de la terminación de la relación laboral. Esta medida busca proteger al trabajador, quien se abstiene de ejercer acciones legales mientras se encuentra vinculado laboralmente por temor a represalias. Actualmente, el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo establece un término de prescripción de tres años, contado desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible .

3. Regulación de los Pactos Colectivos de Trabajo

Se propone prohibir la celebración de pactos colectivos . Esta medida busca evitar que los pactos colectivos se utilicen para debilitar la representación sindical y vulnerar el derecho de asociación sindical.

4. Derecho al Incremento Salarial conforme al IPC

Se sugiere establecer el derecho de todos los trabajadores a un incremento salarial anual, al menos equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC), con el fin de preservar el poder adquisitivo del salario. La Corte Constitucional ha reconocido que el principio de remuneración mínima, vital y móvil implica la obligación de ajustar los salarios para mantener su valor real .

CARLOS A. BALLESTEROS B.

Abogado. Presidente de Asolaborales- Conjuez de la Sala Laboral de la Corte - Docente Universitario



Comisión Cuarta Senado <comision.cuarta@senado.gov.co>

URGENTE: REFORMA LABORAL FINALICE SU INSCRIPCIÓN A LA AUDIENCIA PÚBLICA

Diego Valencia <diegoand862@gmail.com>

18 de mayo de 2025, 14:06

Para: Comisión Cuarta Senado <comision.cuarta@senado.gov.co>

Buen día para todo el equipo de trabajo, lastimosamente por temas de agenda y conectividad me fue imposible terminar el agendamiento dentro de los plazos, aun así adjunto el discurso a desarrollar de mi parte con el fin de poder evaluar mi agendamiento de manera personal y una asistente quien daría discurso con enfoque de género en Bomberos Colombia.

DIEGO ANDRES VALENCIA GARCIA
CC 1023.860.957
LAURA HELENA GUTIERREZ CADENA
CC 1000.364.391

Agradecemos su atención y apoyo en esta situación.

[El texto citado está oculto]

[El texto citado está oculto]

[El texto citado está oculto]



DISCURSO AUDIENCIA PÚBLICA.docx

17K

DISCURSO AUDIENCIA PÚBLICA.

De antemano agradecemos a todos los honorables congresistas, asesores periodistas y demás compañeros de los diferentes gremios, para que este espacio fuera una realidad y poder expresar diferentes situaciones que padecemos en cada uno de nuestros sectores.

En lo que compete a bomberos en Colombia realmente somos tres modalidades de las cuales dos son estatales **y la última es de carácter privado**, estamos bajo el ministerio del interior y Dirección nacional de bomberos la cual es administrada por los privados.

Por parte del estado somos 25 empresas o cuerpos oficiales de Bomberos en ciertas ciudades o municipios y la otra empresa del estado son nuestros compañeros Aeronáuticos.

Del sector privado son más de 850 empresas denominadas "voluntarios".

Las circunstancias nos han obligado a elevar nuestras peticiones de manera PERSONAL a las ultimas presidencias de la república, cuatro ministros del interior, 4 direcciones de Bomberos Colombia, 2 ministerios del trabajo, auditoria general de la república, procuraduría, OIT entre otros y no hemos tenido VOLUNTAD POLITICA.

Radicamos un proyecto de ley, el cual por temas de seguridad decidimos retirar. En este país cuando amenazan es por que estamos haciendo bien las cosas.

En cada una de las modalidades hay situaciones laborales diferentes y diversas, por la sencilla razón que **no somos una institución de carácter nacional no somos un servicio fundamental para la nación** y a título personal debería serlo como lo fue en principio.

En bomberos oficiales tenemos situaciones como contratación de OPS a término de tres o seis meses, lo cual va ligado a la dinámica política, tenemos cuerpos oficiales que subcontratan con las empresas privadas denominadas voluntarios, otros donde exigen una disponibilidad pero no pagan esas horas de disponibilidad, no pagan esos recargos, no pagan esas horas extras, pero como funcionarios públicos sí debemos salir a atender las emergencias y salvar vidas.

Los bomberos oficiales en Colombia tenemos una ley la cual nos obliga a las mismas funciones, pero los salarios difieren.

Hay compañeros que están trabajando por un poco más del mínimo excediendo más de las 240 horas mensuales... arriesgando sus vidas para salvaguardar la de los colombianos.

Respecto al sector privado **como no hay una vinculación laboral formal**, ellos no tienen quien eleve la voz por ellos, difícilmente se pueden sindicalizar siendo imposible que puedan llegar a estos espacios hablando de la fuerza laboral aquel o aquella bombera sin poder político o económico.

Da tristeza a muchos de ellos no les garantizan su mínimo vital con el fin de tener una vida digna, poder lograr una pensión, muchos no tienen EPS no tienen ARL, La pensión de alto riesgo **tema que actualmente está en un proyecto de ley y fácilmente será archivado solo por tendencias políticas.**

El tema esencial es saber hacer los proyectos de ley, una ley que genere un impacto y una solución transversal para todos los gremios y no se no siga realizando o trabajando sectorialmente como se ha venido realizando durante décadas en este congreso de la república.

Solicitamos amablemente sea modificada la ley 1575 de bomberos en Colombia oficializando la prestación de este servicio por parte de la nación, ya que estamos instrumentalizando y explotando a nuestros compañeros solamente con el fin de generar un lucro para unos privados y cumplir los fines personales, politiqueros y tristemente fines del estado.

Para concluir la propuesta de reforma laboral tiene una buena acogida por nuestro sector, siempre y cuando las banderas sigan siendo la de prevalecer, defender y garantizar los derechos laborales, salariales, de seguridad social y pensionales del alto riesgo para los Bomberos en Colombia, aprovechamos recordarles la resolución de min trabajo reforzada con jurisprudencia de la corte constitucional.

De nuevo gracias por estos espacios para seguir en pro de garantizar, defender y proponer soluciones objetivas no solo para los bomberos si no para todos los trabajadores de la Nación.

Reforma Laboral

¿Rigidez o flexibilidad?

Andrés Martínez

Economista | Esp. DDHH y DIH
M(c) Gobierno y Políticas Públicas

ideas
para gobernar

“El camino al paraíso
parece un infierno, pero
**el camino al infierno
parece un paraíso”**

Adagio popular

La reforma laboral

1. Hace el mercado más rígido con efectos negativos
2. Perjudica a los trabajadores colombianos
3. No es la reforma que el país necesita



Mercado laboral

Colombia



OFERTA

PET
40,5 M

Ocupados
23,7 M

Desocupados
2,5 M

Fuera de FT
14,2 M

Formales
10 M

Informales
13,7 M **A**

Urbano
18,5 M

Rural **E**
4,8 M

Hombres
13,7 M

Mujeres
9,6 M **F**

Jóvenes
5 M **G**

Término indefinido*
Entre 2,4M y 6,5M **B**

Término definido
Entre 1M y 2,4M **C**

Prestación de servicios **D**
2,5 M (1M Sector público)

Fuente: datos DANE marzo 2025



ideas
para gobernar

Mercado laboral

Colombia



DEMANDA

Sector privado

~1,7 M Organizaciones*
~21,6 M empleos

Sector público

7.391 Organizaciones*
~2,1M empleos

	Empleos	PIB
Grandes 8 K	4,5 M	Entre el 60% y el 65%
Medianas 27 K	725 K	
Pequeñas 103 K	2,9 M	Entre el 35% y el 40%
Micro 1,6 M	13,3M	
Naturales ~1,1 M		
Jurídicas ~600 K		

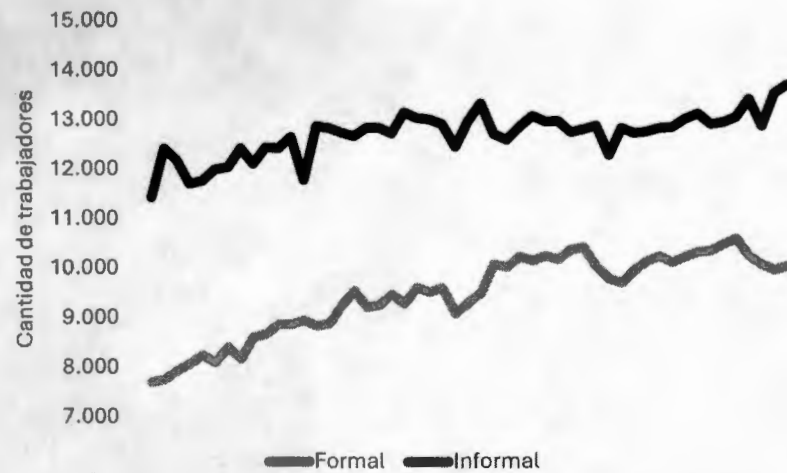
Fuente: datos DAFF, MinCIT, BBVA Research, Confecámaras, SuperSociedades
* Total nacional y territorial (Entidades territoriales y Entidades públicas)

Reforma laboral | ¿Rigidez o flexibilidad?

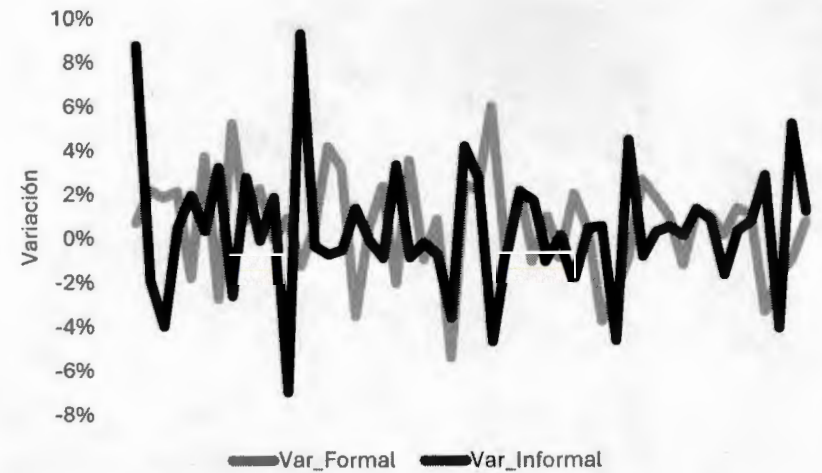


ideas
para gobernar

Un país informal



Estructuralmente

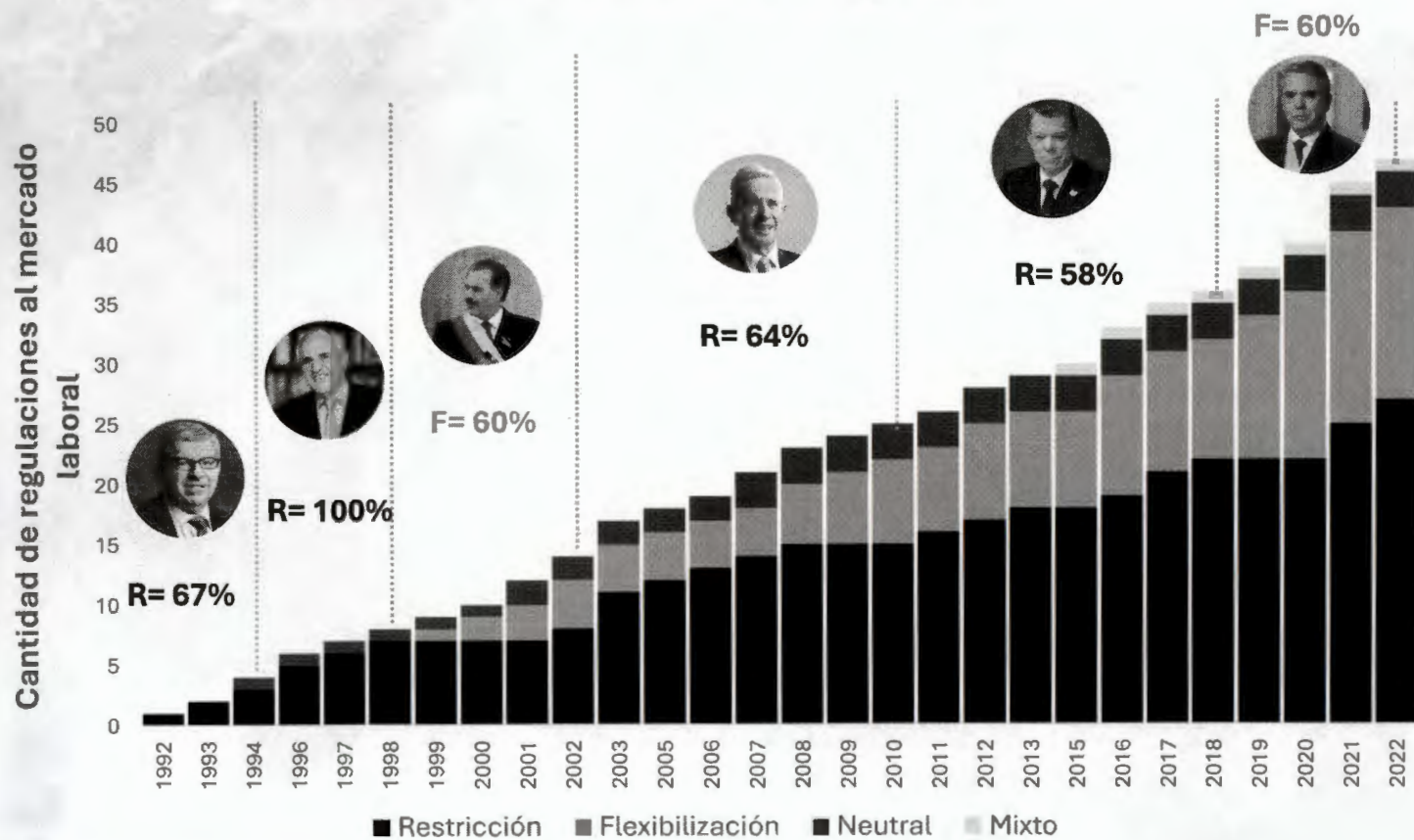


Altamente volátil

Fuente: elaboración propia, datos DANE (enero 2021 – marzo 2025)

Reforma laboral | ¿Rigidez o flexibilidad?

Legislación laboral rígida



¿?

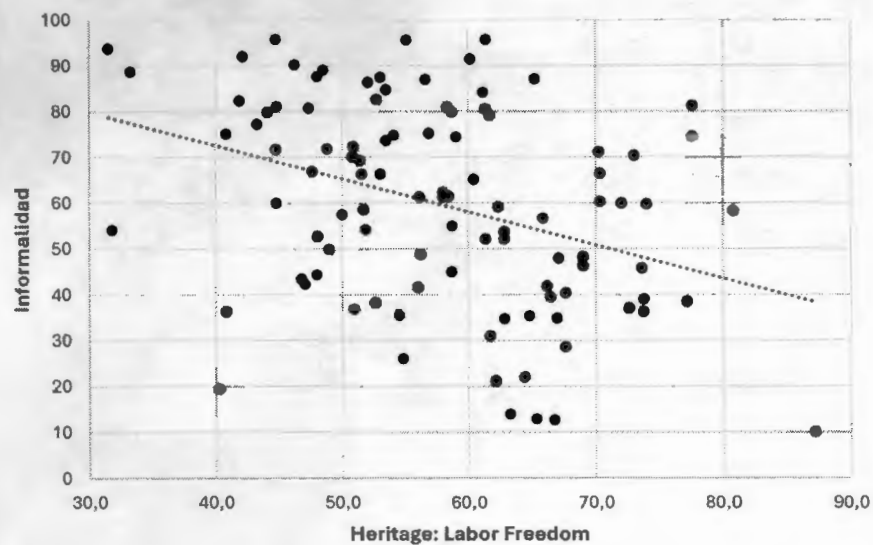
Trayectoria constante hacia restringir el mercado laboral. En el periodo se identifican al menos 39 leyes, 7 decretos y un acto legislativo

Fuente: elaboración propia

Reforma laboral | ¿Rigidez o flexibilidad?

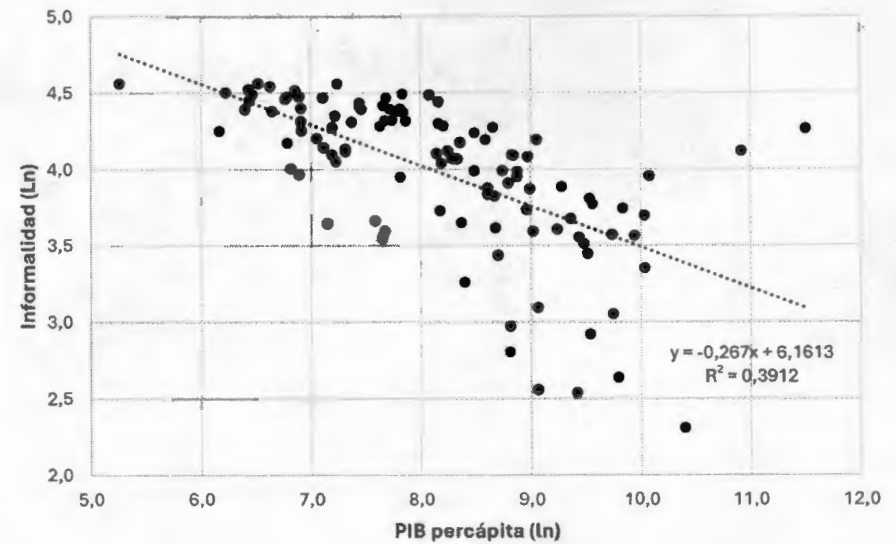


Informalidad en el mundo



Mercados flexibles menos informalidad

Fuente: elaboración propia, datos Heritage Foundation, OIT y Banco Mundial (111 países)



Informalidad y pobreza

Reforma laboral | ¿Rigidez o flexibilidad?

Regulación laboral en la literatura



Efectos adversos de la rigidez

*Reducción empleo neto (Kaplan, 2009) (Cárdenas & Bernal, 2003) (Khamis & Prakash, 2018) (Jales, 2018), fomentan **informalidad y pobreza** (Edwards & Lustig, 1997) (Maurizio, R. 2015) (Kanbur et al, 2014) (Loayza, 2008) (Nguyen & Nguyen, 2022)(Infante & Mastrangelo, 2008) (Fields, 2019) (Paz 2014) , reduce impactos positivos de la **innovación** (Baensch et al., 2019), reduce **crecimiento a mediano plazo** (David et al., 2020), aumenta brechas en **empleo a mujeres y jóvenes** (Tejada et al., 2021)(Djankov, 2009), desincentivan el empleo (Sabatini, 2008), afectan negativamente la **adopción tecnológica** y la **productividad** (Arias et al., 2005) (Ulyssea, 2018)(Ahsan & Pagés, 2009), reduce asignación eficiente de recursos (Kim, 2015), reducen impacto de políticas de crecimiento económico (Anaya, 1999), hacen más vulnerables a sectores de baja tecnología a **fluctuaciones del tipo de cambio** (Alexandre et al., 2010), afectan la adaptación del mercado laboral a **choques externos** (David et al., 2020) limita el crecimiento empresarial (Almeida & Carneiro, 2012).*



La flexibilidad es el camino

Incrementa el nivel de empleo y la formalidad (Bobba, et al (2021) (Kaplan et al, 2011) (Aleman. Castilla, 2020) (Shembavnekar, 2015), la creación de empresas formales (Bruhn, 2011) (Fajnzylber, et al, 2011), mejora los resultados de empleo para mujeres y jóvenes (Shanoun & Adbennadher, 2019), facilita movilidad laboral (Mwiliria (2011), mejora impacto de la inversión extranjera directa (Nordin et al, 2019), no afecta negativamente el crecimiento a largo plazo (Belloni et al, 2024), mejora actitud y capacidad de adaptación de los trabajadores (Anderson & Hipp, 2010), (Nesporova & Cazes, 2005), impactos positivos en equidad (Kim, 2009), incremento productividad (Bakir, 2020)

Reforma laboral | ¿Rigidez o flexibilidad?



¿Derechos o privilegios?

Un **derecho** es una **exigencia moral y jurídica universal**, reconocida por el ordenamiento constitucional o internacional, que **corresponde a toda persona por su dignidad humana**, y que **puede ser exigida al Estado y a terceros**.

Un privilegio es un **beneficio o ventaja conferida a un grupo específico**, que puede estar sustentado en una **relación de poder, clientelismo o corporativismo**, más que en una necesidad universalizable.

¿Quiénes ganan y quiénes pierden?



Grupo A

Rigidez impide tránsito a la formalidad



Grupo B

Reciben beneficios colectivos



Grupo D

Incremento costos laborales reducirá demanda



Grupo F

Rigidez tendrá efecto en empleo neto



Grupo C

Rigidez tendrá efecto en empleo neto



Grupo E

Rigidez tendrá efecto en empleo neto



Grupo G

Rigidez tendrá efecto en empleo neto

Artículos que ocasionan costos fiscales e ineficiencias económicas: 78, 76, 75, 73, 72, 7, 69, 9, 6, 11, 60, 13, 14, 59, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 58, 57, 55, 54, 28, 29, 53, 52, 51, 49, 34, 35, 48, 47, 42, 39 y 40

Conclusiones

1

Colombia debe avanzar hacia un marco legal adaptado al siglo XXI

Reconocimiento del **trabajo independiente en plataformas** de manera flexible sin forzar relación laboral tradicional (protección social y flexibilidad van bien de la mano), trabajo remoto e híbrido flexible, abordar **nuevas realidades de la RI 4.0** (Excede legislación laboral y persistencia en rigidez del mercado laboral ocasionará impactos negativos en procesos de innovación y productividad afectando competitividad, generación de empleo, crecimiento económico y superación de la pobreza a largo plazo).

El proyecto tiene una visión que devuelve al sindicato una **posición monopólica del poder**, mientras desprotege al emprendedor y perjudica al trabajador independiente real. Es necesario transformar el sindicalismo, ajustado a valores democráticos, organizado por cadenas de valor y adaptado a las economías del conocimiento.

2

Colombia necesita darle una oportunidad real a la flexibilidad en el mercado laboral.

La flexibilidad promueve la eficiencia del sector productivo y se adapta mejor a preferencias de nuevas generaciones de trabajadores. La cotización y contratación por horas es necesaria, la reducción de las cargas tributarias al aparato productivo es determinante para lograr el incremento de la productividad y mejores condiciones laborales. Eliminar barreras para la entrada y la salida de trabajadores de un contrato laboral es necesario para reducir desempleo estacionario, generar empleo de mejor calidad y crear condiciones para que empresas y trabajadores transiten a la **formalidad**.

Un **NUEVO PACTO**
LABORAL para
Colombia es
necesario y es
posible



Muchas gracias

Andrés Martínez
Director

Más información:

contacto@ideasparagobernar.com

www.ideasparagobernar.com


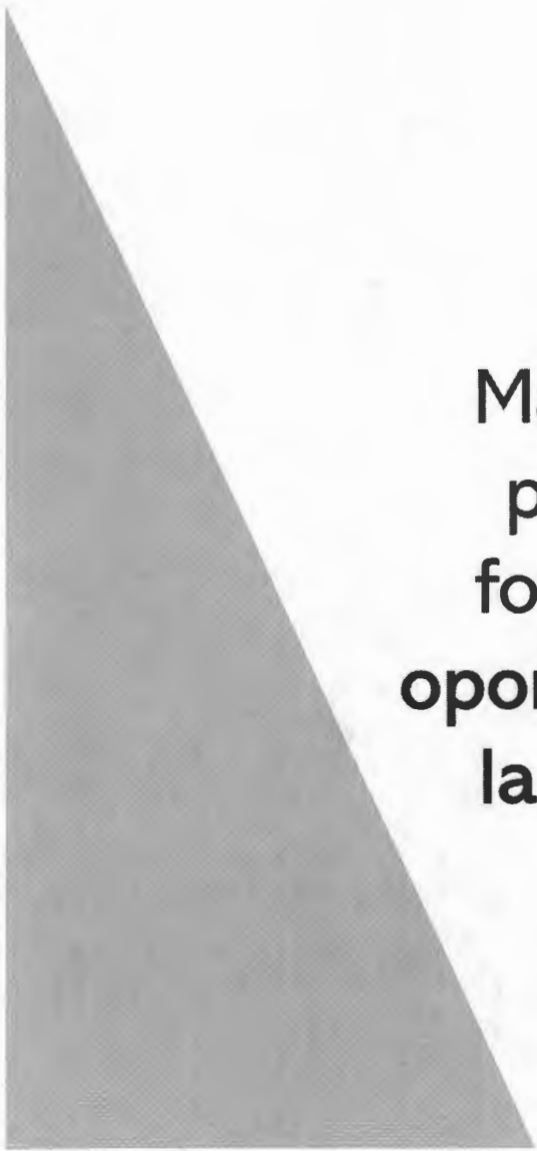
ideas
para gobernar

Reforma laboral e informalidad: oportunidad para los trabajadores por cuenta propia

Carlos Felipe Prada.
Camilo Andrés Ávila C.

Audiencia pública Reforma Laboral
Comisión IV Senado de la República
Mayo 19 2025





Más allá de dialogar sobre algunos parámetros para los trabajadores formales, esta reforma laboral tiene oportunidades relevantes para enfrentar la informalidad con mayor decisión.

Según el DANE para el trimestre de enero a marzo de 2025 hubo **23,5 millones de personas ocupadas**, de las cuales el **43.4%** fueron obreros o empleados particulares y **41.8%** fueron trabajadores por cuenta propia

Distribución porcentual de los ocupados según su posición ocupacional



Fuente: DANE – GEIH (2025).

¿Cómo se mide la informalidad?

- Todos los asalariados o empleados domésticos que no cuentan con cotizaciones de salud ni a pensión por concepto de su vínculo laboral con el empleador que los contrató.
- Los trabajadores por cuenta propia y patronos o empleadores que hayan quedado clasificados en el sector informal.
- Los trabajadores familiares sin remuneración y demás personas sobre las que no se dispone de suficiente información sobre su situación en la ocupación para ser clasificadas en las categorías anteriores.
- Se excluyen los obreros y empleados del Gobierno.

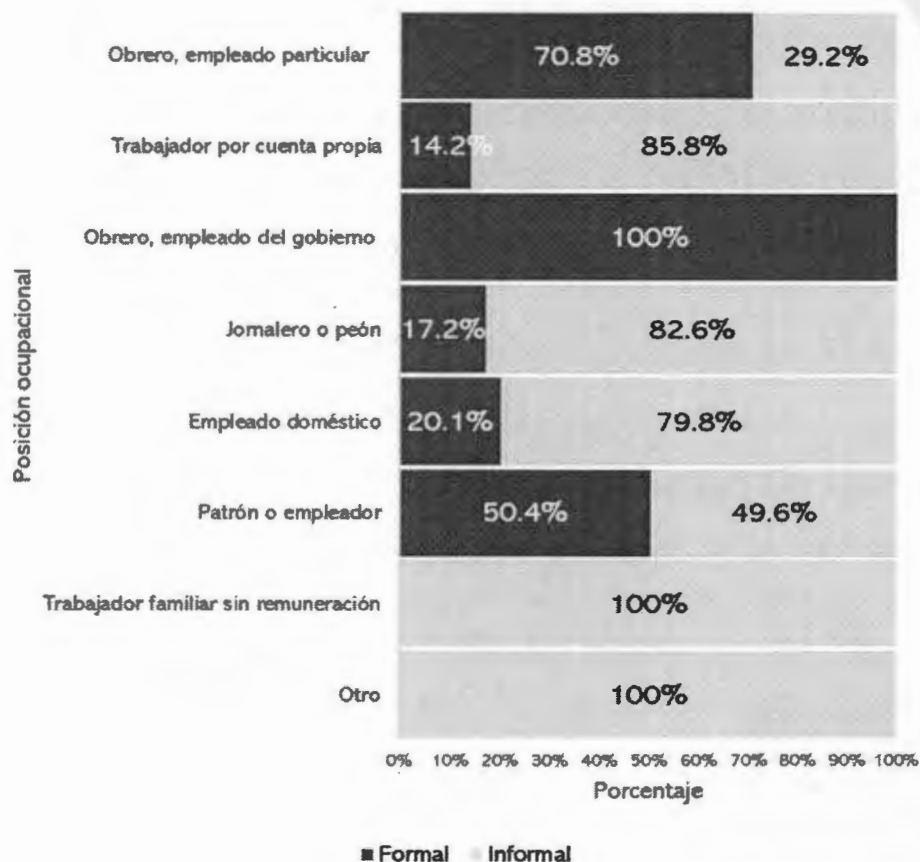
¿Qué es el sector informal para el DANE?

Son todas las unidades económicas de mercado o empresas que no están registradas ante las autoridades pertinentes y que no pueden ser clasificadas como cuasisociedades ya que no poseen una contabilidad completa o simplificada que les permita realizar una efectiva separación de sus gastos.

Estas unidades funcionan generalmente en pequeña escala y con una organización rudimentaria en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción; se excluyen las entidades del gobierno y las organizaciones sin fines de lucro.

El 85.8% de los ocupados que son trabajadores por cuenta propia son informales, esto quiere decir que el 62.8% de los informales son trabajadores por cuenta propia.

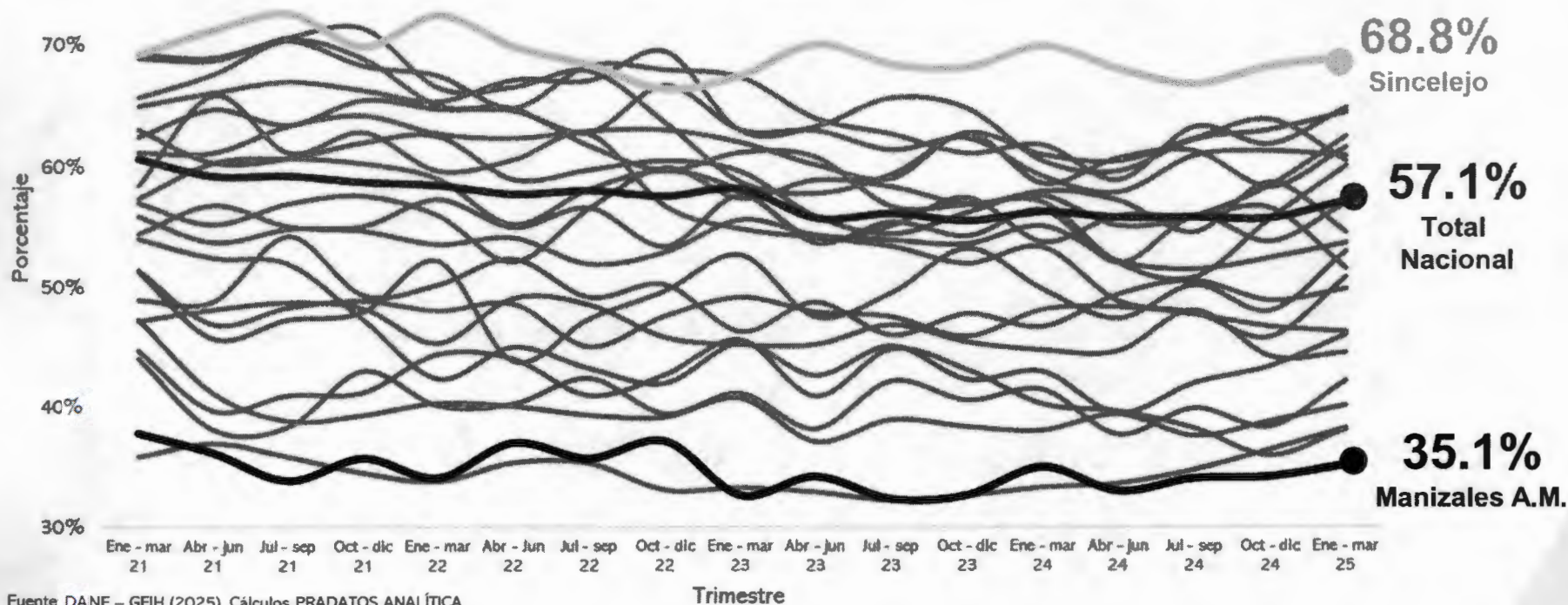
Distribución porcentual de los ocupados según su posición ocupacional y formalidad



Fuente: DANE – GEIH (2025). Cálculos PRADATOS ANALÍTICA.

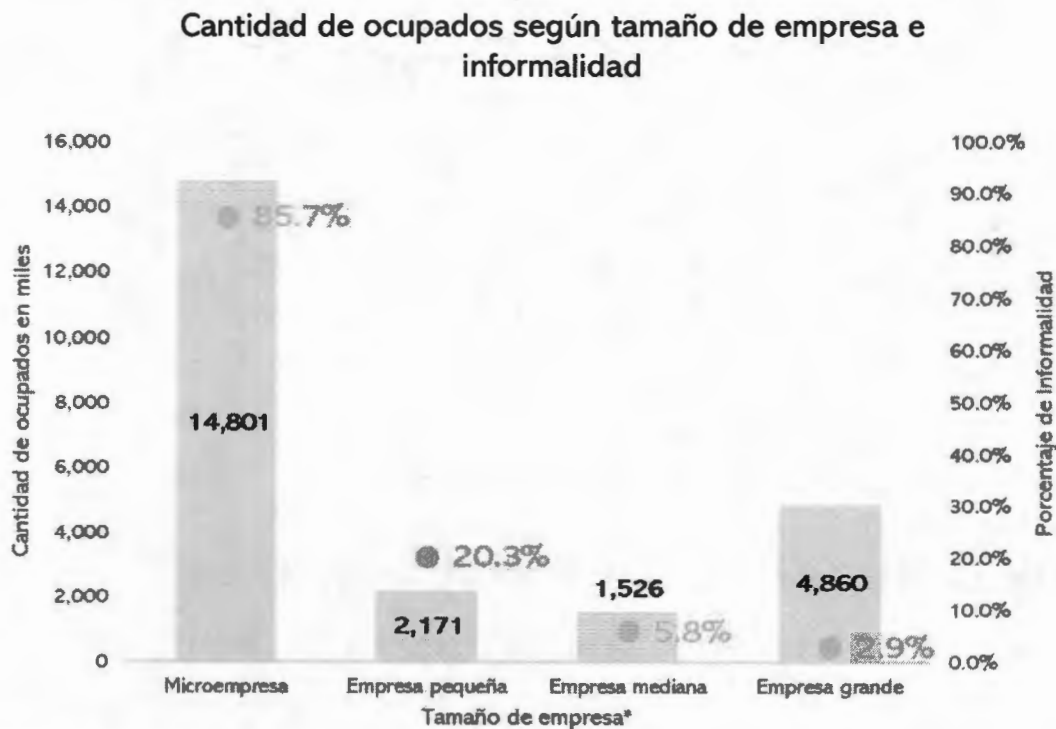
Hay un problema recurrente: analizar el promedio y no las diferencias entre los mercados laborales regionales

Proporción de ocupados en la informalidad según 23 ciudades principales



Fuente DANE - GEIH (2025). Cálculos PRADATOS ANALÍTICA.

El tamaño de la empresa es un factor importante que influye en la informalidad por dos razones principales:



Fuente: DANE – GEIH (2025). Cálculos PRADATOS ANALÍTICA.

*Microempresa (hasta 10 trabajadores), empresa pequeña (de 11 hasta 50 trabajadores), empresa mediana (de 51 hasta 200 trabajadores) y empresas grandes (más de 200 trabajadores).

1. Las microempresas pueden tener menor capacidad de cubrir costos laborales de un empleado formal.
2. Las microempresas tienen a tener una mayor probabilidad de estar en el sector informal, haciendo que cualquier empleador o cuenta propia ligado a la misma sean informales.

Es clave entender las razones por las cuales los trabajadores por cuenta propia hacen esa actividad

- Si bien el DANE, a través de la GEIH, tiene preguntas que pueden explicar de mejor manera las motivaciones de las personas para ser cuenta propia, los diagnósticos de informalidad no tienen en cuenta esta información, la cual es vital **para entender las razones que llevan a las personas a ser cuenta propia y a tener una alta probabilidad de ser informales.**
- Adicionalmente, el análisis de la informalidad para los cuenta propia se hace para el promedio de los datos nacionales. Gran error. Se están tomando decisiones y no se hace seguimiento a lo que sucede en, por lo menos, las 23 ciudades capitales con mayor población. Aunque deberían ser todas.

Cambiar parámetros para los trabajadores formales puede ser un camino, pero no el único para obtener un mercado laboral más justo.

- Hace unos meses se aprobó el Acto Legislativo 03 de 2024 "Autonomía Territorial". No habrá descentralización, como la llaman algunos, que impacte favorablemente el mercado laboral si no se produce la adecuada información para entender los fenómenos que impactan a toda la fuerza laboral del país.
- El 62,8% de los trabajadores informales son cuenta propia, y que esta clasificación se basa en su pertenencia al sector informal, no en su tipo de contratación o afiliación al sistema de salud.

Todo lo anterior invita a reflexionar sobre la informalidad como un fenómeno multifacético, que debe ser abordado también a través de la formalización de las empresas y otro tipo de intervenciones en la economía.

Propuesta

- Incluir en el articulado una disposición que establezca como obligatorio que el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) realice un seguimiento semestral detallado del mercado laboral con un enfoque especial en el fenómeno del trabajador cuenta propia. Este seguimiento deberá contar con representatividad estadística para las 23 principales ciudades del país.
- El reporte resultante deberá servir como base del diseño de las políticas públicas del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, y el Ministerio de Trabajo para entender y corregir la distorsión que hay en el mercado laboral de Colombia sobre las razones para ser informal y cómo salir de ella.



Comisión Cuarta Senado <comision.cuarta@senado.gov.co>

Fw: exposición de motivos de eliminación contrato sindical

1 mensaje

Carlos José Guarnizo Rico <carlosguarnizo@hotmail.com>

19 de mayo de 2025, 7:40

Para: "comision.cuarta@senado.gov.co" <comision.cuarta@senado.gov.co>

Exposición de motivos radicada ante la senadora Aida Avella para audiencia pública de la reforma laboral y en particular del contrato sindical

Obtener Outlook para Android

From: Carlos José Guarnizo Rico <carlosguarnizo@hotmail.com>

Sent: Monday, May 19, 2025 7:33:34 AM

To: CARLOS GUARNIZO RICO <carlosguarnizo@hotmail.com>

Subject: exposición de motivos de eliminación contrato sindical



LA INCONVENIENCIA LEGAL Y PRÁCTICA DEL CONTRATO SINDICAL.docx

14K

LA INCONVENIENCIA LEGAL Y PRÁCTICA DEL CONTRATO SINDICAL

En Colombia, la Constitución Política de 1991 establece un marco fundamental para la protección de los derechos de los trabajadores y la organización sindical. El artículo 38 reconoce el derecho de todos a formar sindicatos, a afiliarse a ellos y a participar en actividades sindicales, con el fin de proteger sus intereses colectivos. Además, el artículo 39 garantiza la libertad de asociación y en consecuencia en derecho a la negociación colectiva.

Estas disposiciones constitucionales tienen como finalidad primordial fortalecer la protección de los derechos laborales y promover la participación activa de los trabajadores en la defensa de sus intereses, en un marco de autonomía y finalidad social. La Constitución, en su esencia, busca que las organizaciones sindicales sean entidades sin ánimo de lucro, cuyo fin sea la defensa de los derechos colectivos, la mejora de las condiciones laborales y la promoción del bienestar social.

El contrato sindical es un acuerdo que se celebra entre una organización sindical y un empleador, cuyo objetivo principal es regular las relaciones laborales y promover los derechos de los trabajadores. Sin embargo, en la práctica, las empresas y organizaciones han utilizado este tipo de contrato de manera irregular para encubrir relaciones laborales que en realidad corresponden a un vínculo de trabajo directo. Es usado de forma fraudulenta, convirtiéndose en una herramienta para evadir obligaciones laborales, como el pago de prestaciones sociales, seguridad social, y otros derechos que corresponden a los empleados bajo una relación laboral formal.

La prueba de intensión fraudulenta estructural del contrato sindical está en que una vez se declaró el uso indebido de las cooperativas de trabajo asociado y se sancionó de manera ejemplarizante a las empresas que desarrollaron dicha intermediación, inmediatamente la figura socorrida fue dicho contrato sindical. En 2010 había 36 contratos sindicales, hoy hay registrados más de 10.000

Una de las formas más comunes en que se usa de manera ilegal el contrato sindical es cuando las empresas contratan a trabajadores bajo un acuerdo que, en la práctica, cumple todas las características de una relación laboral, pero se firma un contrato sindical con la organización sindical en lugar de un contrato individual con el trabajador. Esto puede suceder cuando:

La organización sindical actúa como intermediaria, pero en realidad, el trabajador realiza tareas específicas para la empresa, con horarios, subordinación y dependencia, características propias de una relación laboral.

La empresa busca evitar pagar prestaciones sociales, seguridad social, o incluso impuestos, alegando que el trabajador es un afiliado sindical y no un empleado directo.

Se firma un contrato sindical que no refleja la verdadera naturaleza de la relación, desconociendo el contrato de trabajo y, en consecuencia, desnaturalizando la relación laboral.

Este uso fraudulento no solo vulnera los derechos de los trabajadores, sino que también distorsiona el fin legítimo de las organizaciones sindicales, que es la defensa de los derechos colectivos y la mejora de las condiciones laborales, no la generación de entidades con fines de lucro.

El uso ilegal del contrato sindical para encubrir relaciones laborales tiene graves consecuencias. Primero, desvirtúa el propósito de las organizaciones sindicales, que deberían ser entidades sin

ánimo de lucro dedicadas a la defensa de los derechos de los trabajadores. Cuando estas organizaciones se convierten en intermediarias que lucran con la fuerza laboral, pierden su carácter y finalidad social.

Además, esta práctica genera un daño económico y social, ya que los trabajadores no reciben las prestaciones y protecciones que les corresponden por ley. También afecta la competencia leal entre empleadores, ya que quienes cumplen con la normativa legal enfrentan desventajas frente a quienes usan estas prácticas fraudulentas.

Desde la perspectiva legal, la jurisprudencia colombiana ha sido clara en que cuando la relación laboral cumple con los elementos esenciales (subordinación, remuneración, continuidad, personalización), debe reconocerse como tal, independientemente de la denominación o del contrato que se firme. La ley busca proteger a los trabajadores y evitar que las empresas utilicen artimañas para evadir sus obligaciones. En providencia CSJ SL 4332-2021, la Corte volvió a reiterar que,

“... lo cierto es que si la relación triangular se usa con la intención de deslaborar a los trabajadores y suplir actividades misionales permanentes, la reacción del ordenamiento jurídico, a la luz del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, es declarar el contrato de trabajo con el ente contratante y, conforme al artículo 5 del Decreto 2127 de 1945, reputar de falso al contratista como un simple o puro intermediario”

Desde una perspectiva constitucional, las organizaciones sindicales deben ser entidades que actúan en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, sin fines de lucro y con autonomía plena. La finalidad de estas organizaciones, según la Constitución y la ley, es promover la justicia social, la igualdad y la protección de los derechos laborales.

El uso del contrato sindical para encubrir relaciones laborales individuales, en realidad, transforma estas organizaciones en instrumentos que buscan beneficios económicos o ventajas particulares, en contravía de su carácter social y sin ánimo de lucro. Esto pervierte la naturaleza misma de las organizaciones de trabajadores, ya que:

Desnaturaliza su finalidad social: En lugar de ser instrumentos para la defensa colectiva, se convierten en intermediarias que lucran con la fuerza laboral, lo cual es incompatible con su carácter constitucional.

Erosiona la autonomía sindical, toda vez que, para encubrir relaciones laborales individuales puede implicar la subordinación de las organizaciones a intereses económicos particulares, limitando su independencia y su función social.

Contraviene principios constitucionales de igualdad y justicia social, como quiera que las organizaciones sindicales se convierten en entidades con fines de lucro, se distorsiona el equilibrio entre empleadores y trabajadores, afectando la igualdad y la protección constitucional.

Bogotá, 16 de mayo de 2025

Señores

SENADO DE LA REPUBLICA

SENADORES COMISION 4

Ciudad

Como vocero y representante de los conductores de servicio público en el paro de transporte de carga de septiembre de 2024 en el acuerdo firmado el 6 de septiembre entre el Gobierno Nacional y los representantes de los pequeños transportadores y conductores de servicio público se acordaron 15 puntos, uno de ellos se refiere al pago de la seguridad social de todos los conductores de servicio público y la creación de un fondo pensional para la protección de todos los conductores que durante más de 65 años se les ha violado dichos derechos incumpliendo la ley 15 art. 15 de 1959.

El presidente entre los 12 puntos de la consulta popular incluye la creación del fondo pensional para los campesinos desconociendo el acuerdo previo en el levantamiento del paro camionero.

Solicitamos muy comedidamente se incluya dicho punto el cual devolverá a todos los conductores de servicio público que por ser adultos mayores NO tenemos una pensión; que reconozca su trabajo por ser el motor del desarrollo productivo del país.

Atentamente,

ARTURO PALACIOS ORTEGA

C.C. 19.418.704

SINDITRAC

CEL. 3134176438

Señora

Angélica Lisbeth Lozano Correa

Comisión IV del Senado de la República es la senadora

respetables senadores y senadoras

compañeros del sector de los trabajadores y señores empresarios.

Mi nombre es ARTURO PORTILLA LIZARAZO identificado con CC. 88.152.473 de Pamplona Norte de Santander miembro de Asolaborales y director de la Revista Trabajo y Derecho y he preparado esta Intervención la cual la denominé:

Hacia un Futuro Laboral Más Justo y Productivo en Colombia con Dignidad para los trabajadores y trabajadoras.

Hoy quiero compartir con ustedes una reflexión sobre la trascendental intención que impulsa el gobierno con la reforma laboral en nuestro país y sus beneficios que vislumbramos para nuestra Colombia, para nuestros trabajadores y trabajadoras y para nuestros empresarios.

El senado de la republica hoy tiene una gran responsabilidad en estos momentos cruciales para el futuro del trabajo en el país. Su tarea es impulsar esta reforma que, aunque no es el Estatuto del Trabajo que por mas de 30 años el senado de la república ha hecho caso omiso a la orden que contiene el artículo 53 de la carta política y no ha cumplido a los ciudadanos de implementar normas que garanticen las buenas relaciones entre trabajadores y empresarios y el Estado.

Esta reforma no surge de la improvisación, sino de una profunda comprensión de los desafíos y las oportunidades que enfrenta el mundo laboral actual. Su principal intención es devolverles a los trabajadores el derecho que tenían hace 23 años, que le fueron arrebatados. Es una reforma para **modernizar nuestro marco normativo para adaptarlo a las nuevas realidades económicas y sociales del mundo del trabajo**, buscando un equilibrio que

impulse la productividad, fomente la creación de empleo de calidad y garantice condiciones laborales dignas para todos los colombianos y colombianas.

Ley 50 de 1990 destruyó el contrato indefinido y fomento la contratación temporal, buscó la flexibilización de los derechos, pero en especial fomento el negocio de los fondos privados de cesantías, generó el marco legal para tercerización a través de las agencias de empleo, una trata legal de personas. La ley 789 de 2002 que con la mentira de generar empleo le arrebató a los trabajadores y trabajadoras derechos en materia salarial, como los recargos de dominicales y festivos que del 100% lo redujeron al 75%, amplió la jornada laboral diurna hasta la 10 pm, redujo la indemnización por despido injustificado, desconoció el contrato de aprendizaje, con argumentos como que buscaba promover la formación profesional y técnica de los jóvenes, otra mentira con la que le introdujeron la mano al bolsillo de los trabajadores y trabajadoras, lo que produjo más ganancias a los empresarios que no generaron el empleo deseado, ni se amplió la protección social afectando de lleno el trabajo digno y justo o como lo llama la OIT trabajo decente.

las nuevas realidades económicas y sociales para los trabajadores:

La reforma laboral tiene la firme intención de traducirse en beneficios tangibles para los trabajadores y trabajadoras.

1. **Mayor estabilidad laboral:** A través de mecanismos que desincentiven la contratación precaria y promuevan la contratación a término indefinido como la forma principal de vinculación laboral. Esto brindará a los trabajadores la seguridad necesaria para planificar su futuro y el de sus familias y mantendrá para el país una garantía de estar cumpliendo con los principios de la OIT, la OCDE y la CAN.
2. **Condiciones de trabajo más justas:** Mediante la revisión y actualización de normas sobre jornada laboral, descanso remunerado y protección en casos de despido. La intención es asegurar que los trabajadores cuenten con un ambiente laboral que respete sus derechos y su bienestar.
3. **Fortalecimiento de la negociación colectiva:** La reforma empodera a los trabajadores a través de sus organizaciones sindicales, facilitando la negociación de mejores condiciones laborales y salariales. La intención es construir relaciones

laborales más equitativas y participativas que garanticen los derechos de los trabajadores.

4. **Mayor protección social:** la reforma permite mecanismos para ampliar la cobertura de la seguridad social, incluyendo pensiones, salud y riesgos laborales, para que más trabajadores puedan acceder a estas garantías fundamentales esenciales en el mundo del trabajo.
5. **Reducción pobreza entre los trabajadores y trabajadoras:** La pobreza es una de las principales causas del estancamiento y de las políticas de flexibilización y la principal causa del trabajo infantil. Es fundamental implementar políticas públicas que reduzcan la pobreza y promuevan el desarrollo económico sostenible y la reforma laboral busca entre sus objetivos la reducción de la pobreza.

las nuevas realidades económicas y sociales para los Empresarios:

Entendemos que un entorno empresarial sólido es fundamental para la generación de empleo y el crecimiento económico. Por ello, la reforma laboral también tiene la intención de beneficiar a los empresarios a través de:

1. **Un marco regulatorio claro y predecible:** la reforma busca simplificar y clarificar las normas laborales, reduciendo la incertidumbre jurídica y facilitando la gestión empresarial. La intención es crear un ambiente de negocios más transparente y eficiente donde el empresario tenga buenas prácticas laborales que les permitan a los trabajadores garantías en sus derechos fundamentales.
2. **Incentivos para la formalización:** La reforma busca generar incentivos para que las empresas transiten hacia la formalidad, ampliando la base de contribuyentes y promoviendo una competencia más leal eficiente y de respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.
3. **Fomento de la productividad:** la reforma trae como fundamento especial que al promover condiciones laborales justas y estables, la intención es aumentar la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo que se traduce en una mayor productividad para las empresas y un gana-gana para los empresarios para el país y los trabajadores y trabajadoras.

4. **Adaptación a las nuevas formas de trabajo:** La reforma busca integrar las nuevas modalidades de trabajo, como el teletrabajo, las plataformas digitales, la formalización de las trabajadoras remuneradas del hogar y del cuidado de manera que se puedan aprovechar sus beneficios sin menoscabar los derechos laborales.

las nuevas realidades económicas y sociales para Colombia:

En su conjunto, la intención de esta reforma laboral es devolverles a los trabajadores y trabajadoras lo que les sustrajeron, la reforma busca impulsar un desarrollo económico y social más equitativo y sostenible para Colombia.

1. **Impulsar la demanda interna:** Trabajadores con mejores ingresos y mayor seguridad laboral tendrán una mayor capacidad de consumo, lo que dinamizará la economía interna.
2. **Fortalecer el tejido social:** Al reducir la desigualdad y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, la reforma contribuye a construir una sociedad más unida y justa.
3. **Mejorar la competitividad del país:** la reforma busca un mercado laboral moderno, justo y productivo es un factor clave para atraer inversión y mejorar la competitividad de Colombia a nivel nacional e internacional.
4. **Reducir la informalidad laboral:** La alta tasa de informalidad es un desafío estructural que queremos abordar, generando más empleos formales con todas las garantías establecidas en las normas internacionales y nacionales.
5. **Mayor protección de los derechos laborales:** La reforma laboral busca fortalecer los derechos de los trabajadores, incluyendo salarios justos, condiciones de trabajo seguras y acceso a la seguridad social. Esto puede reducir la vulnerabilidad de las familias y disminuir la necesidad de que los niños trabajen para complementar los ingresos del hogar.
6. **Fomento del empleo adulto:** La formalización del empleo busca integrar a los trabajadores a la economía formal, brindándoles estabilidad laboral y mejores oportunidades de ingresos. Esto puede empoderar a los adultos para sostener a sus familias sin recurrir al trabajo infantil.

7. **Conciencia social y cultural:** La reforma laboral generar conciencia en la sociedad sobre los efectos nocivos del trabajo infantil y promover un cambio cultural que valore la educación y el bienestar de los niños por encima de su explotación laboral.
8. **Fortalecimiento de las instituciones:** la reforma busca que las instituciones encargadas de proteger los derechos laborales tengan un marco determinado para que como policía laboral controlen los desmanes de empresarios que estén violentando los derechos de los trabajadores y en especial la protección de los niños y niñas para garantizar el pleno desarrollo y con la formalización y las nuevas reglas laborales puedan sancionar a quienes explotan el trabajo a los niños y niñas, jóvenes y adolescentes.

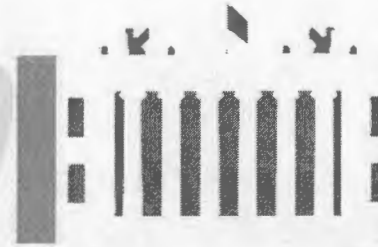
Conclusión

- La reforma laboral y la formalización del empleo y demás garantías que se plasman, son pasos importantes para combatir el trabajo infantil, ya que buscan mejorar las condiciones laborales de los adultos y facilitar el acceso a la educación para los niños, niñas jóvenes y adolescentes.
- Esta reforma laboral es el fruto de un proceso de diálogo social entre el gobierno, los trabajadores y los empresarios que desde la mesa de concertación se viene impulsando los derechos fundamentales para asegurar su implementación exitosa y que los beneficios que hoy visualizamos se hagan realidad. La intención es clara: construir un futuro laboral donde la dignidad del trabajador y la prosperidad empresarial vayan de la mano, impulsando así el desarrollo integral de nuestra Colombia potencia mundial de la vida.
- La historia laboral de Colombia y las experiencias de otros países nos muestran que una innovación en el mundo del trabajo bien diseñada puede ser un motor de crecimiento económico y equidad social. Son ustedes senadores y senadoras de esta comisión IV y del Senado en pleno quienes tiene en sus manos la oportunidad de liderar este cambio y poner a Colombia a la vanguardia de un mundo laboral en transformación con garantías para el trabajo decente y digno en Colombia.

Muchas gracias. ARTURO PORTILLA LIZARAZO.



¡Construimos la universidad que soñamos!



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA

Reforma laboral: una oportunidad de normalidad laboral

Doctor:

Diego Fernando Ramírez Reinoso

Profesor tiempo completo

Universidad del Tolima

OBSERVATORIO
DE EMPLEO Y
RECURSOS HUMANOS
DEL TOLIMA

Bogotá, 19 de mayo de 2025

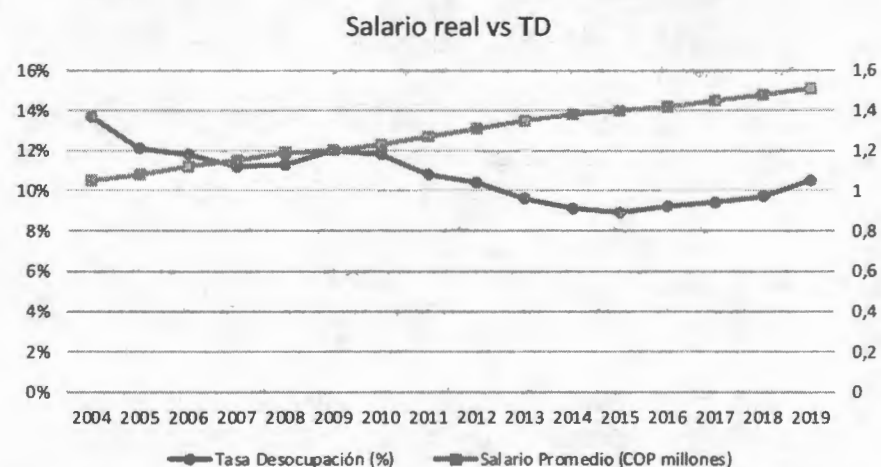
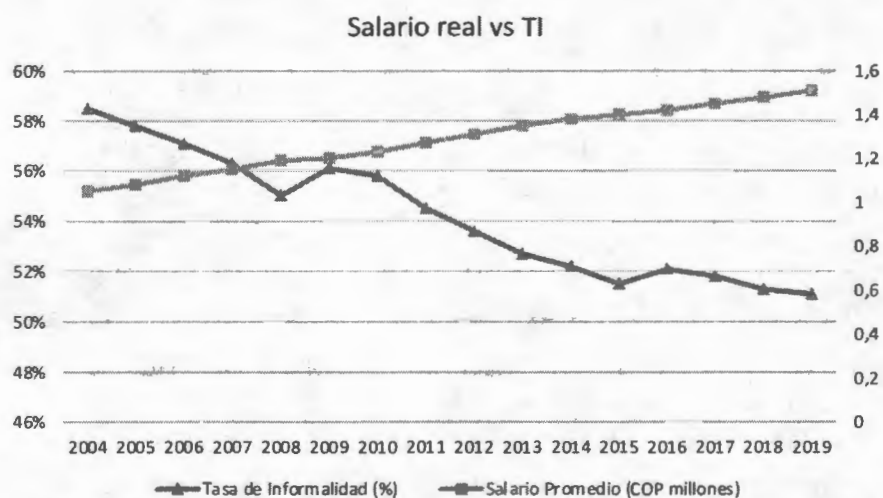
Relación entre “costos” laborales y desempleo o informalidad laboral

- *El Reporte de Mercado Laboral (2023): Estabilidad en el mercado laboral y análisis cuantitativo de algunos impactos del proyecto de ley de reforma laboral*, elaborado por el Grupo de Análisis del Mercado Laboral del Banco de la República **NO PUEDE SER EL REFERENTE DEL DEBATE POR:**
 - No es una investigación arbitrada
 - Los parámetros bajo los cuales son calibrados los modelos de equilibrio general que se usan para la cuantificación de los costos **NO SON DE LA ECONOMÍA COLOMBIANA**
 - El documento de la reforma **ha sido debatido y modificado** por lo una evaluación del mismo debe hacerse sobre el ultimo documento y no sobre su primera versión

Trabajos arbitrados que estudian la relación entre “costos laborales” y desempleo o informalidad

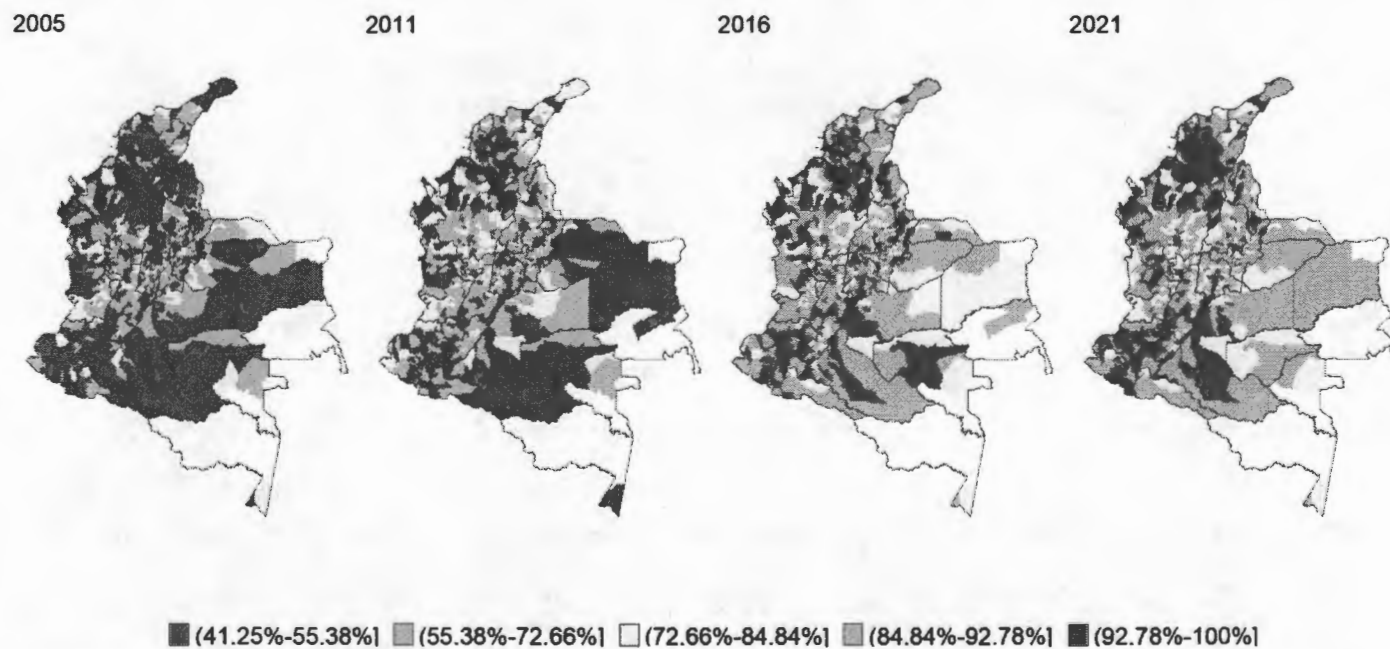
- Perry et al (2007) señala que la informalidad laboral es más que un asunto de costos laborales, se vincula con el nivel de desarrollo de los países, la falta de instituciones y la ausencia del Estado.
- Bernal et al (2017) encuentran que aunque ha habido un impacto positivo en la reducción de los parafiscales con respecto a la formalidad, este impacto no se da para grandes empresas ni tampoco es extensivo respecto al comportamiento de los salarios.
- Laguna et al (2023) encuentran que el bajo nivel de complejidad económica, asociada con una estructura productiva poco diversa, y un bajo nivel cultural, que limita la internalización de reglas y valores cívicos, tienen una mayor capacidad explicativa de la informalidad que los costos laborales.
- Arroyo-Perea (2025) Encuentra que los resultados de su investigación no respaldan la hipótesis de que los aumentos del salario mínimo incrementan la informalidad. De igual manera, señala la importancia de la compleja relación entre estas variables y la necesidad de considerar factores estructurales.
- Berg y Kucera (2008) señalan que existe una débil evidencia respecto al impacto negativo de la regulación laboral sobre el empleo y, además, respaldan la necesidad de leyes laborales y políticas de mercado laboral que garanticen la justicia social de los trabajadores en países en desarrollo.

¿Qué nos dicen los datos para Colombia?



Elasticidad salario vs			
	Elasticidad Agregada	Periodo 2004-2015	Periodo 2016-2023
Tasa de Informalidad	-0.25	-0.35	-0.12
Tasa de Desempleo	-0.82	-0.95	-0.45

Figura 6: Informalidad laboral municipal, 2005, 2011, 2016 y 2021



Notas: Para los años 2011, 2016 y 2021 las estimaciones son hechas usando el modelo Fay-Herriot transformado. Fuentes: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), Servicio Público de Empleo (SPE), Panel municipal CEDE.

Fuente: Acosta et al (2024)

Síntesis

- El Reporte Laboral NO DEBE SER LA REFERENCIA PRINCIPAL DEL DEBATE.
- Las investigaciones arbitradas muestran que no es tan simple ni lineal la relación entre “costos” salariales y desempleo o informalidad.
- Incluso, los mismos datos para Colombia muestran a lo largo del siglo XXI una relación inversa entre salarios reales y desempleo e informalidad. (Los aumentos en los salarios reales se relacionan con caída en el desempleo y en la informalidad).
- Es importante diferenciar el análisis microeconómico del análisis macroeconómico: a nivel macro los salarios son ingresos que dinamizan la economía.
- La complejidad de la economía, la estructura económica, la productividad laboral (modernización), los valores cívicos y la educación son factores más relevantes para explicar los problemas del mercado laboral de desempleo e informalidad.
- Los municipios más abandonados, con problemas de seguridad y con una actividad económica precaria tienen una informalidad endémica.

**Démonos la oportunidad de
vivir en un país normal, de
tener un mundo del trabajo
digno y decente**

Giancarlos Delgado Huertas
Voces por el Trabajo.

En Colombia, el "contrato de aprendizaje" ha sido utilizado de manera creciente como una figura que encubre relaciones laborales, especialmente en el caso de los estudiantes del SENA. Aunque en principio este tipo de contrato se concibe como una estrategia de formación y transición al mundo del trabajo, en la práctica muchas empresas lo emplean como una forma de obtener mano de obra barata, prescindiendo de las obligaciones laborales que sí tendrían en una contratación formal.

El uso inadecuado del contrato de aprendizaje ha contribuido a la precarización de las condiciones de formación para el trabajo, afectando de manera particular a la población joven que busca una inserción laboral digna. En un país donde, al cierre de 2024, había 11,1 millones de jóvenes entre los 15 y 28 años, el panorama es preocupante: el 45,7 % se encontraba desempleado y 2,5 millones no estudiaban ni trabajaban, lo que representa el 22,5 % de esa población.

Ahora bien, es importante hacer un breve recuento de los orígenes del desmonte de los derechos para las y los estudiantes del SENA. La Reforma Laboral de 2002 impulsada durante el gobierno de Álvaro Uribe Vélez (Ley 789/2002 y Decreto 933/2003) tuvo un impacto económico significativo en la vida de los aprendices del SENA. Por un lado, redujo la

remuneración mínima obligatoria que recibían durante la fase lectiva al 50 % y durante la fase práctica al 75 % de un salario mínimo legal mensual vigente, lo que implicó una caída directa en sus ingresos y capacidad de autonomía financiera.

Por otro lado, al permitir la "monetización" de la cuota de aprendices (pago de una suma al SENA en lugar de la vinculación directa), se desincentivó la contratación efectiva directa y la experiencia práctica real, limitando tanto el acceso al aprendizaje aplicado como las probabilidades de inserción laboral posterior.

Consecuencias:

1. Reducción de ingresos de los aprendices

- ❖ Disminución del apoyo de sostenimiento

Fase lectiva: 50 % del salario mínimo. Antes de la Ley 789/2002, el contrato de aprendizaje equiparaba al aprendiz a un trabajador con salario completo; tras la reforma, el apoyo en fase lectiva quedó en el 50 % del salario mínimo legal mensual vigente

Fase práctica: 75 % del salario mínimo. Durante la etapa práctica, el apoyo se fijó en el 75 % del salario mínimo, reduciendo en un cuarto el ingreso que antes era íntegro.

Esta disminución representó una merma mensual de cientos de miles de pesos frente al ingreso previo a la reforma, lo cual para

muchos aprendices implicó mayores dificultades para cubrir transporte, alimentación y materiales académicos.

❖ Consecuencias en la autonomía económica

Al recibir menos recursos, los aprendices tuvieron que depender más de subsidios familiares o de trabajos informales paralelos, incrementando su carga laboral total y afectando su rendimiento académico.

Esto también aumentó la deserción, pues la presión económica derivada de bajos apoyos está correlacionada con tasas de deserción superiores, pues muchos jóvenes optaron por abandonar el contrato para buscar ingresos completos en empleos no formales.

En ese punto es justo preguntarse, ¿qué oportunidades de salir de la pobreza le estamos generando a las y los jóvenes que estudian en el SENA? Si los estudiantes no tienen condiciones materiales de mantenimiento en el sistema educativo, lo abandonan, pues con hambre no se puede pensar.

2. Impacto en las oportunidades de empleo

❖ Monetización de la cuota de aprendices

La Ley 789/2002 habilitó a las empresas para pagar una "cuota de monetización" en lugar de vincular al aprendiz, calculada

originalmente como un porcentaje del salario mínimo multiplicado por el número de aprendices.

Esta opción disminuyó el número de contratos de aprendizaje efectivos, pues muchas empresas prefirieron pagar la cuota y no asumir los costos de supervisión y espacio físico para aprendices.

Al no realizarse las prácticas profesionales en el puesto de trabajo, los aprendices perdieron el valor añadido de la experiencia real, afectando sus perfiles y empleabilidad futura.

La desvinculación de la práctica laboral real generó desalineación entre las competencias adquiridas y las requeridas por las empresas, reduciendo las posibilidades de contratación directa al finalizar el aprendizaje.

3. Efectos macroeconómicos y sociales

❖ Impacto redistributivo

La reforma redistribuyó rentas a favor de las empresas, al bajar los costos laborales asociados al aprendizaje, mientras trasladó el costo social a los aprendices quienes en su mayoría son de bajos recursos y oportunidades de estudios superiores y de trabajo formal

Al reducirse el ingreso y la protección del contrato de aprendizaje, muchos jóvenes optaron por empleos informales,

contribuyendo a las elevadas tasas de informalidad en la población entre los 18 y 28 años.

Organizaciones como Sindesena han señalado que estas reformas dificultaron la inserción de jóvenes en el mercado laboral al preferirse el pago de la cuota monetizada frente a la vinculación directa, y al reducirse los incentivos económicos de los aprendices.

La transición de un contrato con carácter laboral a uno netamente formativo fue considerada por algunos sectores como un retroceso en los derechos adquiridos de los aprendices, al limitar su protección social y contractual.

Para corregir estos efectos, es necesario restituir el carácter plenamente laboral del contrato de aprendizaje, fortalecer los mecanismos de supervisión por parte del SENA y garantizar apoyos económicos, técnicos y sociales que aseguren la permanencia y el éxito de los aprendices en el mercado laboral formal. Estas medidas no solo dignifican la experiencia de quienes actualmente sostienen sectores productivos en condiciones precarias, sino que también aportan al incremento real de la tasa de ocupación y a la generación de empleo formal.

Reconocer el trabajo que realizan los aprendices del SENA como empleo implica dejar de ocultar relaciones laborales bajo la figura de formación, y avanzar hacia el logro de condiciones de trabajo digno y decente. Los

aprendices SENA esperan que el Senado esté a la altura del reconocimiento de sus derechos.

REFORMA LABORAL y TRABAJO RURAL

ens

ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Centro de pensamiento



Introducción

Colombia atraviesa una encrucijada histórica en materia laboral. La reforma laboral que hoy se debate no es un simple ajuste técnico, sino una apuesta profunda por la justicia social, la equidad territorial y la dignidad de quienes por décadas han sido relegados a los márgenes del sistema: los trabajadores y trabajadoras del campo.

Este documento tiene como propósito demostrar, con datos, análisis y argumentos normativos, que la situación del trabajo rural en Colombia exige una intervención estructural. Los altos niveles de informalidad, la falta de protección social, la desigualdad de género y la exclusión histórica de las poblaciones rurales son síntomas de un modelo que ha fallado en reconocer y dignificar a quienes garantizan la soberanía alimentaria del país.

A través de una revisión rigurosa de las cifras oficiales y del impacto potencial de las propuestas contenidas en la reforma laboral, la Escuela Nacional Sindical busca contribuir al debate con argumentos sólidos y una visión transformadora; pues formalizar y dignificar el trabajo rural no es solamente una necesidad técnica o económica; es un imperativo ético y político.

1. Radiografía de la precariedad rural: un sistema sin garantías

Colombia tiene más de 5 millones de trabajadores rurales, según el DANE (Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2023). De ellos:

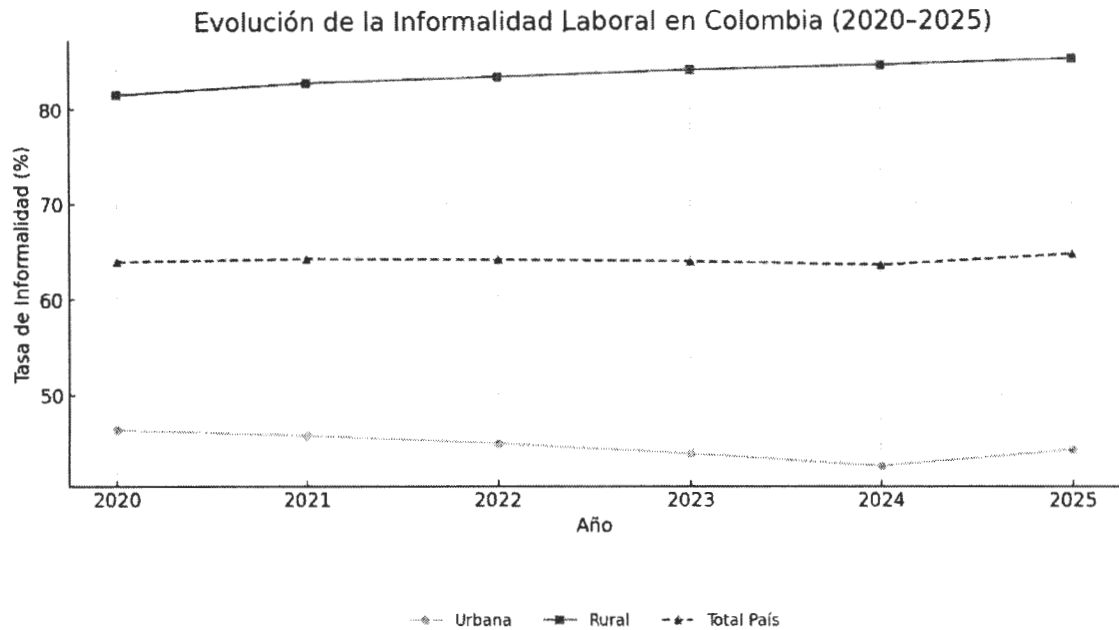
- 87,5% se encuentra en la informalidad laboral.
- Solo el 8,4% cuenta con contrato escrito.
- Menos del 9% cotiza al sistema pensional, y solo el 5% tiene acceso estable a servicios de salud por su empleo.
- El 41% de las mujeres rurales no recibe remuneración monetaria por su trabajo en actividades agropecuarias familiares (ONU Mujeres, 2022).
- La mayoría devenga ingresos por debajo del salario mínimo legal vigente.

Esto no es solo precarización: es abandono estructural. Es la expresión más nítida de una economía que ha invisibilizado durante décadas a quienes sostienen la seguridad alimentaria del país.

Tasa de Informalidad en Colombia por Zona (2020–2025)

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

Año	Informalidad Urbana (%)	Informalidad Rural (%)	Informalidad Total País (%)	Fuente / Periodo de referencia
2020	46.3	81.5	63.9	DANE, GEIH Oct-Dic 2020
2021	45.7	82.7	64.2	DANE, GEIH Oct-Dic 2021
2022	44.9	83.3	64.1	DANE, GEIH Oct-Dic 2022
2023	43.8	84.0	63.9	DANE, GEIH Oct-Dic 2023
2024	42.5	84.5	63.5	DANE, GEIH Oct-Dic 2024
2025	44.2	85.1	64.7	DANE, GEIH Ene-Mar 2025



Fuente: DANE

El gráfico muestra la evolución de la informalidad laboral en Colombia entre 2020 y 2025, diferenciando las zonas urbana y rural, así como el promedio nacional. Se observa una marcada brecha estructural entre la informalidad rural y la urbana. Mientras que la informalidad en las zonas urbanas ha mostrado una tendencia a la baja, descendiendo de un 46,3% en 2020 a un 44,2% en 2025, la informalidad rural ha permanecido en niveles críticos, incrementándose ligeramente de 81,5% a 85,1% en el mismo periodo.

La informalidad total nacional, calculada como promedio ponderado entre ambas zonas, se ubica entre el 65% y 67%, lo que refleja el peso desproporcionado que tiene la informalidad rural en el promedio país, dado su alto volumen relativo y su escasa cobertura institucional.

Este comportamiento evidencia:

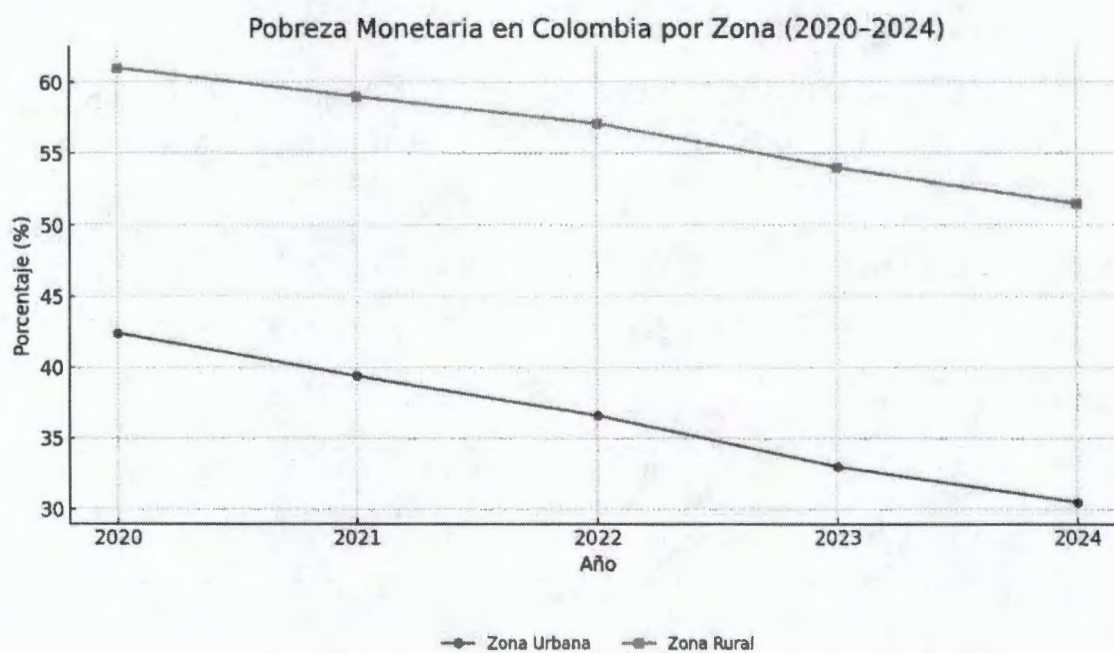
- La ineficacia de las políticas universales de formalización que no diferencian entre contextos rurales y urbanos.
- La urgente necesidad de un marco legal diferenciado, como el que proponía la reforma laboral archivada, para atender las especificidades del trabajo en el campo.
- El riesgo de que, si no se adoptan medidas estructurales, la informalidad rural siga anclada en niveles de exclusión social y económica crónicos, afectando la equidad territorial, el acceso a derechos y la sostenibilidad del modelo laboral colombiano.

En síntesis, los datos confirman que, sin reforma laboral, con enfoque rural, la informalidad estructural persistirá, y con ella, la precariedad histórica del campesinado colombiano.

Tabla comparativa de pobreza monetaria 2020 – 2024

Año	Zona Urbana (%)	Zona Rural (%)	Periodo de Medición	Fuente
2020	42,4	61	Año completo 2020	<u>DANE - Pobreza Monetaria 2020</u>
2021	39,4	59	Año completo 2021	<u>DANE - Pobreza Monetaria 2021</u>
2022	36,6	57,1	Año completo 2022	<u>DANE - Pobreza Monetaria 2022</u>
2023	33	54	Año completo 2023	<u>DANE - Pobreza Monetaria 2023</u>
2024	30,5	51,5	Año completo 2024	<u>DANE - Pobreza Monetaria 2024</u>

Fuente: DANE



Fuente: DANE

En Colombia, la brecha entre lo urbano y lo rural se mantiene estable en términos absolutos. El gráfico presenta la evolución de la pobreza monetaria en Colombia entre 2020 y 2024, diferenciando entre zonas urbanas y rurales. Los datos evidencian una tendencia descendente en ambas zonas, lo cual puede interpretarse como un resultado positivo de las políticas sociales y económicas

implementadas en este período. Sin embargo, también revela una brecha estructural persistente entre el campo y la ciudad.

En las zonas urbanas, la pobreza monetaria pasó de 42,4% en 2020 a 30,5% en 2024, lo que representa una disminución de 11,9 puntos porcentuales. Por su parte, en las zonas rurales se redujo de 61,0% a 51,5%, es decir, apenas 9,5 puntos porcentuales. A pesar de esta mejora, la pobreza rural se mantiene en niveles significativamente más altos que los observados en las zonas urbanas.

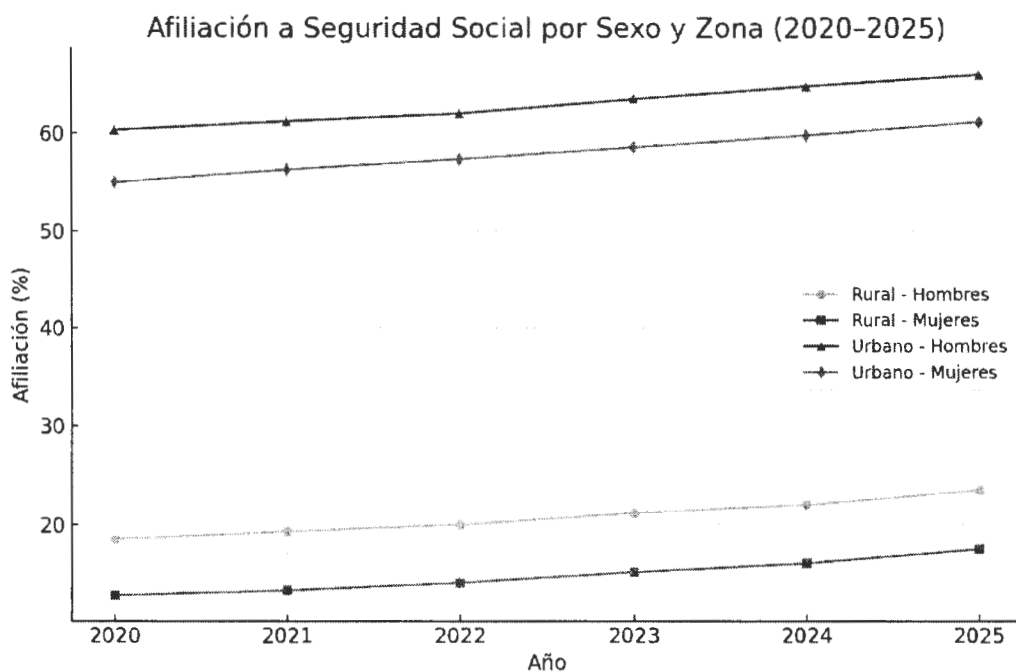
La brecha entre el campo y la ciudad es sistemática y estructural: en 2024, la diferencia entre la pobreza monetaria rural y urbana fue de 21 puntos porcentuales. Esto refuerza la necesidad de políticas con enfoque territorial diferenciado, inversión pública rural y estrategias integrales de desarrollo agropecuario y de infraestructura.

En síntesis, aunque Colombia ha logrado avances en la reducción de la pobreza monetaria, el gráfico demuestra que dichos logros no han sido equitativos entre territorios. Cerrar esta brecha es fundamental para avanzar hacia la equidad social y territorial.

Tabla de cobertura en seguridad social.

Año	Rural Hombres (%)	Rural Mujeres (%)	Urbano Hombres (%)	Urbano Mujeres (%)
2020	18.5	12.7	60.3	55.0
2021	19.3	13.2	61.2	56.3
2022	20.0	14.0	62.0	57.4
2023	21.2	15.1	63.5	58.6
2024	22.0	16.0	64.8	59.8
2025	23.5	17.5	66.0	61.2

Fuente: DANE



El gráfico evidencia una brecha estructural persistente en el acceso a la seguridad social entre zonas rurales y urbanas, así como entre hombres y mujeres. A pesar de leves mejoras en los últimos cinco años, los niveles de afiliación en el campo colombiano siguen siendo alarmantemente bajos.

Zona rural: bajos niveles de cobertura

- En 2020, solo el 18.5% de los hombres rurales y el 12.7% de las mujeres rurales estaban afiliados a seguridad social.
- Aunque en 2025 se proyecta un aumento a 23.5% (hombres) y 17.5% (mujeres), la brecha con las zonas urbanas sigue siendo abismal.
- Las mujeres rurales son el grupo más excluido, lo que se relaciona con su alta participación en el trabajo no remunerado, agrícola informal y economía del cuidado.

Zona urbana: cobertura más alta, pero con desigualdad de género

- En contraste, los hombres urbanos mantienen tasas de afiliación superiores al 60%, mientras que las mujeres oscilan entre el 55% y 61%.
- Aunque la diferencia de género es menor que en el campo, sigue siendo significativa.

Tendencias generales

- Se observa una progresiva mejora en todas las categorías, lo que puede deberse a políticas públicas, incentivos para la formalización y programas de inclusión.
- No obstante, el ritmo de crecimiento en afiliación rural es insuficiente para cerrar las brechas con el ámbito urbano en el mediano plazo.

Se refuerza entonces la necesidad de fortalecer el enfoque rural y de género, presente en la reforma laboral, reconociendo las barreras históricas para el acceso a la seguridad social en el campo colombiano. La formalización laboral progresiva y el aumento de los ingresos del campesino y trabajador rural, es el puente necesario entre el trabajo y los derechos sociales.

2. Formalización rural: justicia para quien alimenta la nación

La reforma propone el reconocimiento laboral del trabajador del campo a través del contrato escrito, incluyendo modalidades adaptadas a la temporalidad agrícola, la cosecha, y las formas de trabajo familiar o comunitario, sin desproteger sus derechos.

Esta medida permitiría:

- Incluir a más de 3 millones de trabajadores al sistema de protección laboral y social.
- Reducir la vulnerabilidad jurídica frente a despidos, accidentes y explotación.
- Promover la equidad en el acceso a derechos como salud, pensión y estabilidad.

Estudios del Ministerio del Trabajo (2023) indican que, con una implementación adecuada, se podrían reducir hasta en 30 puntos porcentuales las tasas de informalidad rural en un periodo de 5 a 7 años.

3. Fondo especial para bono pensional rural: reparación histórica

El Fondo Especial para el Bono Pensional Rural es una medida innovadora. Busca entregar una compensación pensional proporcional a los campesinos y campesinas que, por razones estructurales, nunca pudieron cotizar al sistema.

Esto impacta de manera especial a personas mayores de 55 años en el campo, que hoy sobreviven en condiciones de pobreza extrema y sin seguridad para su vejez.

Según datos del DNP (2024), más del 73% de los adultos mayores rurales no recibe pensión ni subsidios permanentes, lo cual los convierte en uno de los grupos más vulnerables del país.

Este bono no es un regalo, es una forma de reconocer una vida entera de trabajo en condiciones desprotegidas, y una acción concreta de justicia social y reparación estructural.

4. Impacto positivo proyectado en la calidad de vida rural

La implementación de esta reforma generaría impactos positivos medibles en la calidad de vida de los trabajadores rurales:

Indicador	Situación Actual	Proyección con Reforma (a 5 años)
Informalidad laboral rural	87,50%	55-60%
Cobertura en salud contributiva	<10%	40-50%
Acceso a cotización pensional	8,70%	30%
Pobreza rural multidimensional	32,60%	<20%

(Fuentes: DANE, Ministerio del Trabajo, CEPAL 2024)

Además, se dinamizaría el consumo local, la educación familiar, el arraigo territorial y la inversión en tecnologías agroecológicas, al contar los trabajadores con estabilidad económica mínima y expectativas reales de futuro.

Impactos esperados de la reforma laboral en el trabajo rural

La reforma laboral propuesta por el Gobierno Nacional plantea beneficios significativos para el sector rural, tanto en lo social como en lo económico y territorial. A continuación, se detallan los principales impactos esperados, acompañados de evidencia y referencias:

4.1. Disminución de la informalidad rural

Se estima que la aplicación progresiva de contratos agropecuarios formales, junto con programas de inspección, vigilancia y sanción adaptados al campo, podría reducir hasta en 25 puntos porcentuales la informalidad rural en un periodo de cinco años. Esta estimación aparece en los documentos de trabajo técnico del Ministerio del Trabajo y ha sido respaldada por la OIT:

“La adopción de formas contractuales flexibles pero protegidas en sectores como el agro puede generar una transición efectiva hacia la formalidad, especialmente en contextos de informalidad estructural.” (OIT, 2023, “Panorama Laboral Rural en América Latina”).

Asimismo, estudios de la Misión de Empleo (DNP, 2022) muestran que el campo colombiano presenta condiciones óptimas para una reducción significativa de la informalidad si se adoptan instrumentos normativos diferenciados y acciones de fortalecimiento institucional.

4.2. Mejoramiento del acceso a la seguridad social y servicios de salud

La formalización vía contrato escrito implica afiliación obligatoria al sistema de salud y pensión. Según el DANE (2023), más del 91% de los trabajadores rurales no cotiza a pensión, y cerca del 40% tiene acceso precario o nulo a servicios de salud de calidad.

“La cobertura de seguridad social en zonas rurales no se expandirá sin una acción legislativa que obligue y facilite la afiliación a través del empleo formal.” (CEPAL, 2022, “Protección social en territorios rurales”).

El impacto esperado de la reforma es la incorporación de millones de trabajadores a los sistemas de protección social, reduciendo la vulnerabilidad económica ante enfermedad, vejez o desempleo.

4.3. Dinamización económica del campo.

Trabajadores rurales con ingresos estables y derechos laborales tienden a invertir en sus parcelas, consumir en economías locales y acceder a créditos formales. Esto genera un círculo virtuoso que estimula el desarrollo económico local y fortalece los mercados rurales.

“La estabilidad laboral es uno de los motores del arraigo rural, el consumo comunitario y la inversión familiar. La informalidad bloquea todos esos canales.” (De la Garza Toledo, E., 2021, “Sociología del trabajo y desigualdad territorial”).

Además, según la Fundación para el Desarrollo Rural (2020), un aumento del 20% en el ingreso de los hogares campesinos duplica el gasto en insumos locales, impactando positivamente la microeconomía rural.

4.4. Avance en equidad territorial y paz

El trabajo rural digno es una condición necesaria para cerrar brechas entre el campo y la ciudad, garantizando el cumplimiento de derechos humanos en zonas históricamente excluidas.

La Comisión de la Verdad (2021) y el Acuerdo de Paz de La Habana (2016) establecen que la equidad territorial pasa por reconocer el trabajo rural como eje de reparación y no repetición.

“La inclusión del campesinado en el régimen laboral ordinario es un paso esencial hacia la construcción de paz territorial y de justicia redistributiva.” (FIP, 2023, Informe sobre paz, trabajo y ruralidad).

5. Conclusión: El campo no puede esperar más

Honorables congresistas, es momento de pagar la deuda histórica que se tiene con el campo colombiano, con quienes nos aseguran el alimento y sustento diario.

- La reforma no solo reconoce al campesino como sujeto laboral, sino que genera mecanismos legales específicos para su protección.
- El contrato agropecuario es una novedad jurídica de gran impacto práctico, pues reconoce los ciclos productivos sin renunciar a la protección social.
- El Fondo de Bono Pensional es una política redistributiva que funciona como reparación social, fundamentada en criterios de justicia social y territorial.

La reforma laboral propuesta representa mucho más que un ajuste técnico al Código Sustantivo del Trabajo: es un gesto estructural de dignidad, inclusión y justicia histórica. El sector rural colombiano ha vivido décadas de invisibilidad institucional y marginación normativa. Esta reforma, aún incompleta, abre la puerta a una reparación desde el derecho laboral.

Reducir la informalidad rural hasta en 25 puntos porcentuales en 5 años no es una aspiración desproporcionada, sino un objetivo viable si se aplican instrumentos normativos diferenciados, inspección laboral adaptada y acompañamiento a las unidades productivas rurales (OIT, 2023; MinTrabajo, 2024). La formalización permitirá el acceso efectivo a la salud y pensión, dos derechos fundamentales cuya ausencia en el campo ha perpetuado la pobreza generacional (CEPAL, 2022).

Además, la dinamización económica que trae consigo la estabilidad laboral tiene un potencial multiplicador: un trabajador protegido invierte en su comunidad, en su finca y en la educación de sus hijos (Fundación Desarrollo Rural, 2020). Esto no solo mejora indicadores microeconómicos, sino que afianza la cohesión social y reduce el desplazamiento forzado.

Finalmente, la inclusión laboral del campesinado es clave para cerrar la brecha urbano-rural y consolidar una paz territorial con justicia redistributiva (FIP, 2023; Comisión de la Verdad, 2021). El trabajo digno en el campo no es solo un derecho: es una condición estructural para la reconciliación nacional.

Colombia debe dar el paso hacia un modelo de desarrollo en el que la ruralidad no sea sinónimo de precariedad, sino de dignidad, sostenibilidad y futuro compartido.

Decidir hoy a favor de esta reforma no es una concesión ideológica. Es un acto de justicia democrática con quienes más han trabajado y menos han recibido. Negar esta reforma es perpetuar una estructura de necrotrabajo rural (De la Garza, 2021), donde se tolera la vida productiva sin derechos, y la vejez sin dignidad.

Formalizar el trabajo rural es formalizar la esperanza de un país con paz territorial, seguridad alimentaria y equidad real.

Referencias Bibliográficas

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). *Protección social en territorios rurales*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Comisión de la Verdad. (2021). *Informe Final: Hallazgos y Recomendaciones*. Bogotá: Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad.
- DANE. (2023). *Gran Encuesta Integrada de Hogares – Boletín de empleo informal rural*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co>
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2022). *Misión de Empleo – Informe Final*. Bogotá: DNP.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV). <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-de-calidad-de-vida-ecv>
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). Pobreza Monetaria y Desigualdad. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PublishingImages/Planeacion-y-desarrollo/2024/Agosto/pdf/pobreza-monetaria.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV). <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-de-calidad-de-vida-ecv>
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). Pobreza Monetaria y Desigualdad. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PublishingImages/Planeacion-y-desarrollo/2024/Agosto/pdf/pobreza-monetaria.pdf>
- De la Garza Toledo, E. (2021). *Sociología del trabajo y desigualdad territorial*. Ciudad de México: UNAM.
- Fundación Ideas para la Paz (FIP). (2023). *Trabajo, dignidad y paz territorial*. Bogotá: FIP.
- Fundación para el Desarrollo Rural. (2020). *Impacto de los ingresos formales en el consumo rural*. Bogotá: FDR.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2024). *Proyecto de Reforma Laboral - Documento Técnico de Sustento*. Bogotá: MinTrabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Panorama Laboral Rural en América Latina*. Lima: OIT.
- OCDE. (2023). *Informal Economy Overview*. OECD Publications.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *La transición de la informalidad a la formalidad en América Latina y el Caribe*. Ginebra: OIT.
- Ramírez Bustamante, N. (2021). *Conflictos laborales y exigibilidad de derechos fundamentales*. Bogotá: Misión de Empleo.



Comisión Cuarta Senado <comision.cuarta@senado.gov.co>

Intervención UTRAD en audiencia pública de Reforma Laboral

1 mensaje

Veronica Tabares <culturapolitica@viva.org.co>

18 de mayo de 2025, 18:31

Para: Comisión Cuarta Senado <comision.cuarta@senado.gov.co>

Buen día.

Hacemos llegar la intervención de Claribed Palacios García con cedula 26.362.857 que fue inscrita a través de la senadora Aida Avella y que representa a Viva La Ciudadanía.

Saludos.

Claribed Palacios García



20250518 Intervencioin Audiencia Publica-Trabajadoras Domesticas .pdf

90K

Intervención Audiencia Pública - sector trabajadoras domésticas: La urgencia de incluir a las trabajadoras domésticas en la reforma laboral

Buenos días, honorables congresistas, organizaciones sociales, instituciones y, especialmente, a las trabajadoras domésticas presentes y representadas aquí hoy.

Permítanme comenzar con una pregunta: ¿Qué pasaría si, de un día para otro, más de 630.000 trabajadoras domésticas dejaran de hacer su labor? Los hogares colombianos seguramente colapsarían.

Las familias no podrían salir a trabajar, los niños y adultos mayores quedarían sin cuidado, y miles de empleadores verían alteradas sus rutinas. Sin embargo, a pesar de ser un pilar invisible de nuestra economía, este sector compuesto más de un 92% de mujeres ¡sigue siendo uno de los más excluidos y precarizados!

Los datos del DANE y el Ministerio del Trabajo son contundentes:

- Aproximadamente solo el 8% de las trabajadoras domésticas cuentan con un contrato escrito, el resto de las trabajadoras nos encontramos en la informalidad, sin ningún tipo de garantías laborales.
- Menos del 10% nos encontramos afiliadas a seguridad social, lo que nos deja sin acceso a salud, pensión o riesgos laborales.
- No contamos con un salario mínimo legal, y mucho menos con otras garantías como prima, vacaciones o cesantías.
- Los mecanismos existentes para denunciar abusos, acoso laboral o despidos injustos es insuficiente

Esta no es solo una cuestión de derechos laborales, es también un problema **de justicia de género y equidad social**. La mayoría de nosotras somos madres, migrantes o víctimas del desplazamiento, que cargan con la economía de sus hogares en empleos sin protección.

Colombia ha avanzado de manera lenta: desde 1951, el Convenio 100 de la OIT exige igualdad salarial, y la ratificación del Convenio 189, que protege los derechos de las trabajadoras domésticas.

Pero los compromisos internacionales no bastan si no se traducen en leyes, que avancen día a día en la dignidad de las trabajadoras.

Esta reforma laboral hoy es una oportunidad para:

- Garantizar la formalización obligatoria, con contratos escritos y afiliación completa a seguridad social.
- Asegurar el salario mínimo y todas las prestaciones: prima, vacaciones, cesantías; sin excepciones.
- Establecer inspecciones laborales que vigilen el cumplimiento y sancionen a quienes nos explotan y mantienen tratos indignos.

- Promover campañas de sensibilización para que la sociedad reconozcan nuestra labor como trabajo digno, y no como una “ayuda” a sus hogares.

No podemos permitir que esta reforma pase por alto, una vez más, a las trabajadoras domésticas. Su exclusión refleja una sociedad que normaliza la desigualdad y la explotación laboral. Si queremos un país más justo, debemos empezar por quienes sostienen y cuidan en silencio la vida de millones de colombianos.

Honorables Senadoras y Senadores: no hay reforma laboral justa si no se incluye a las trabajadoras domésticas. No es caridad, es obligación. No es un gasto, es una inversión en dignidad.

Muchas gracias.



Comisión Cuarta Senado <comision.cuarta@senado.gov.co>

Intervención Viva La Ciudadanía Audiencia Laboral Mayo 19 de 2025

1 mensaje

Veronica Tabares <culturapolitica@viva.org.co>

18 de mayo de 2025, 18:29

Para: "comision.cuarta@senado.gov.co" <comision.cuarta@senado.gov.co>

Buen día.

Hacemos llegar la intervención de Verónica Tabares con cedula 43.251.706 que fue inscrita a través de la senadora Aida Avella y que representa a Viva La Ciudadanía.

Saludos.

Verónica T.



20250518 Intervencioën audiencia puëblica Viva La Ciudadania.pdf

28K

Posicionamiento de la Corporación Viva la Ciudadanía con respecto a la Reforma Laboral

**Intervención en Audiencia Pública
19 de mayo del 2025**

La defensa de los derechos de las y los trabajadores/as es una causa que históricamente ha movilizadado el pensamiento y la acción de la Corporación Viva la Ciudadanía. Por ello, el día de hoy queremos enfocar nuestra intervención en cinco puntos que aglutinan los aspectos más relevantes y urgentes en términos del mejoramiento de las condiciones laborales en el país porque asumen la recuperación de derechos que se perdieron a principios del 2000, recoge reivindicaciones de los tradicionalmente excluidos de la seguridad social y asume los nuevos retos del mundo del trabajo, y que fueron consolidados en la reforma laboral propuesta por el gobierno que ha sido negociada desde 2023 y que hoy es retomada para la discusión y que esperamos llegue al mejor término posible.

1. El espíritu mismo de la reforma implica garantizar la estabilidad laboral que establezcan como regla general que los contratos sean a término indefinido, así como la eliminación de figuras como el contrato sindical, a partir del cual se han llevado a cabo acciones de intermediación laboral ilegal con sindicatos falsos.
2. En general, la reforma y la Consulta Popular que aquí se debatió, estuvieron pensadas para mejorar las condiciones de vida de las personas que más lo necesitan porque debido a distintos factores - siendo uno de los más visibles, la desigualdad- se han insertado en el mercado de trabajo en condiciones de precariedad. Este mejoramiento se espera lograr a través de tres medidas:
 - A) Que el recargo nocturno sea reconocido a partir de las 7:00 pm
 - B) Que se reconozcan los recargos dominicales y festivos a un 100%
 - C) Que se aumenten las indemnizaciones por despido injusto.

3. Para la reforma fue un asunto prioritario plantear alternativas para la superación de la precariedad en muchos contextos del mundo del trabajo. Formalizar es generar empleo en condiciones decentes y dignas. Actualmente se registran por lo menos 700 mil trabajadoras domésticas, de las cuales el 85% no cuentan con derechos laborales. Además, existe un aproximado de 160 mil trabajadores de reparto en plataformas digitales que necesitan ser formalizados para acceder a seguridad social y a prestaciones sociales. De estos, cerca del 78% según el DANE, son trabajadores/as migrantes que hoy en día laboran en la informalidad.

Por otro lado, es urgente que se garanticen los derechos laborales en el marco de los contratos de aprendizaje de los estudiantes del SENA, que para nosotros son trabajadores/as. Son aproximadamente 368 mil estudiantes que anteriormente contaban con estos derechos, pero el día de hoy laboran en condiciones precarias. Asimismo, se propone la formalización de las casi 69 mil madres comunitarias que atienden 1 millón 77 mil niños y niñas, a través del servicio de hogares comunitarios. Es fundamental que este trabajo de cuidado tan importante para las familias que más lo necesitan cuenten con condiciones dignas y derechos laborales garantizados, de conformidad incluso con las decisiones de la Corte Constitucional como la sentencia SU-273/19.

También se apoya la formalización de los trabajadores agropecuarios, que suman casi 4 millones de colombianos y colombianas que día a día trabajan en el campo sin garantías claras para que podamos tener comida en nuestras mesas. El 89% de estos trabajadores/as está en la informalidad, siendo esta más alta que en las zonas urbanas.

Desde Viva la Ciudadanía consideramos que trabajar en estas condiciones de precariedad, significa un estancamiento social. Proponemos que se miren con lupa todos estos aspectos que nos da la posibilidad de cambiar la situación de millones de personas en el país que merecen vivir en dignidad.

4. Aunado a todo lo que se ha planteado, en Viva la Ciudadanía respaldamos la construcción de una reforma laboral con enfoque de género, porque

entendemos que en pleno siglo XXI no podemos permitirnos apuestas regresivas que no contemplen la erradicación de violencias y de situaciones de acoso que viven sobre todo las mujeres y las diversidades sexo genéricas. Se entiende, además, que todo ello está alineado con el convenio 190 de la OIT ratificado por Colombia.

Es importante considerar además, el reconocimiento de derechos y circunstancias específicas de las mujeres como las licencias menstruales, las licencias para recoger informes escolares, y las licencias para atender situaciones médicas de urgencia. Estos aspectos apuntan al cuidado y a la flexibilidad atendiendo a las circunstancias particulares que tienen lugar en condiciones específicas de género.

5. La reforma laboral contaba con un acápite amplio con relación a los temas de libertad sindical, pero en medio de este largo trasegar jurídico y político se ha desdibujado el espíritu reivindicativo de las luchas obreras que se quiso incluir en la propuesta. Aún así, esperamos que en esta fase seamos claros y decisivos a la hora de prohibir los pactos colectivos donde ya hay sindicatos conformados para la defensa de los derechos y de los intereses de los y las trabajadoras. Sabemos que esto se ha utilizado de forma reiterativa para disminuir o socavar la organización sindical. Asimismo, deseamos que se expandan las posibilidades de negociación colectiva, a partir de regulaciones que permitan las negociaciones por rama.

Por último, la garantía y el reconocimiento de los derechos laborales tendría un impacto positivo para toda una sociedad que requiere avanzar hacia horizontes de igualdad, solidaridad y respeto por los derechos de todos y todas y requerimos un Congreso con apertura hacia la búsqueda de mejores condiciones laborales no solo a nivel individual sino colectivo.



Comisión Cuarta Senado <comision.cuarta@senado.gov.co>

REFORMA LABORAL

1 mensaje

Luis angel Burgos hernandez <luisangelburgoshernandez@yahoo.com.co>18 de mayo de 2025,
10:36

Para: "comision.cuarta@senado.gov.co" <comision.cuarta@senado.gov.co>

Doctora
ANGÉLICA LOZANO
Presidenta
Comisión 4

Respetada doctora

En sus manos cayó la responsabilidad de entregar a los colombianos una gran reforma laboral construida de manera consensuada con la participación de los partidos allí representados, el sector empresarial, las centrales obreras y otros. Así debió hacerse desde un comienzo mas no lo que pretendió el señor presidente Petro de imponer una reforma que solo beneficiaba a los trabajadores muy a pesar de su discurso de inclusión, pero dejando por fuera a millones de trabajadores de la economía informal. Estamos seguros los colombianos, que usted liderará con buen tino, esa verdadera reforma social.

Anuncia otra vez el presidente Petro que presentará una nueva Consulta Popular, ahora con una nuevas preguntas sobre la reforma a la salud. Este presidente no se rinde y quiere a toda costa que le aprueben lo que todos sabemos es la forma de contarse para las elecciones del 2026 porque ha dejado al descubierto que no le interesa ninguna reforma, pues prefiere el caos.

Creo doctora Lozano que usted y ninguno de los miembros de esa comisión se prestarán para hacerle el juego al señor Petro; el país no lo aprobaría porque malgastar más de \$700.000 millones para alimentar el EGO de Gustavo Petro sería el irrespeto más grande a los pobres, a la salud, a los estudiantes. Si fue enterrada la anterior porque los 49 senadores prefirieron debatir una verdadera reforma, y usted apreciada senadora, se abstuvo de votar esa consulta que ya no tenía argumentos válidos

Siendo así las cosas, en nombre de millones de colombianos pido de manera respetuosa, decentemente y en nombre de los más necesitados, archiven o nieguen esa insistente pretensión de Gustavo Petro y entreguen a Colombia el próximo 20 de junio la GRAN REFORMA LABORAL.

Cordialmente,

Luis Ángel Burgos Hernández
celular 301 4566098

LUIS MIGUEL HOYOS ROJAS**

Profesor Catedrático y Experto en Políticas Inclusiva

<https://x.com/hoyoslm>

<https://www.linkedin.com/in/luismiguel-hoyos/>

<https://javeriana.academia.edu/LuisMHoyosRojas>

Honorables Senadores, Miembros de la Comisión Cuarta del Senado de la República, reciban un respetuoso saludo.

Permítanme, en primer término, elevar un especial reconocimiento a la Honorable Senadora de la República, Angélica Lozano, cuya constante defensa de la razón jurídica, la técnica legislativa y el compromiso con la inclusión social, constituyen ejemplo y guía para este debate.

Acudo hoy ante ustedes para convocarlos a un ejercicio de reflexión seria y rigurosa sobre los límites del derecho, la legitimidad de los instrumentos de democracia participativa y, sobre todo, sobre la verdadera eficacia de las políticas orientadas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El derecho, honorables señorías y presentes, no es un ejercicio de voluntarismo ni una simple manifestación del querer popular. Como bien enseñaba el maestro, el profesor Luis Díez-Picazo, *“la juridicidad es ante todo un sistema de razones, no de emociones; un espacio de racionalidad constructiva, no de impulsos coyunturales”*. Desde esta perspectiva, la consulta popular anunciada plantea interrogantes que no pueden ser despachados con ligereza. Se propone, concretamente, someter a refrendo ciudadano la siguiente pregunta:

¿Está usted de acuerdo en que las empresas del sector privado con más de 100 empleados estén obligadas a contratar, mediante vínculo laboral

** Catedrático en Capacidad Legal y Apoyos Formales (Ley 1996 de 2019) en la Especialización en Derecho de Familia de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá (Colombia). Exasesor, Exsecretario General y Exsubdirector General del Instituto Nacional para Sordos - INSOR (2013-2015) y Exdelegado ante el Sistema Nacional de Discapacidad (2014-2015). Exasesor legal de la Alianza de Organizaciones Nacionales de Personas con Discapacidad para la implementación del Mecanismo Independiente de Seguimiento a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en Colombia (2024). Consultor y asesor con experiencia previa y actual en políticas públicas, gobierno y administración pública, igualdad de género, discapacidad y comunidades sordas, justicia familiar, desarrollo económico, sistemas de cuidado y justicia inclusiva, en instituciones nacionales, territoriales e internacionales. Autor de libros, capítulos de libros y artículos en Colombia y en el exterior sobre estas áreas. Premios Napolitans Awards (2020), otorgado por la Academia Política de Washington D.C (USA) y Harvard-MIT Colombia (2024) por aportes técnicos a la inclusión de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores en Colombia.

Contacto: hoyos.luis@javeriana.edu.co / hoyoslm@gmail.com

¹Véase Luis Díez-Picazo, *Sistema de Derechos Fundamentales* (Madrid: Civitas, 1997), especialmente en los capítulos relativos a la fundamentación racional de los derechos y la coherencia del ordenamiento jurídico.

formal, al menos dos personas con discapacidad por cada 100 trabajadores de su planta de personal?

Esta redacción, aunque aparentemente clara, encierra hondas dificultades jurídicas, sociales y económicas que deben ser desentrañadas con honestidad intelectual.

1. El marco jurídico vigente.

Recordemos que desde la expedición de la **Ley 361 de 1997**² entre otras, nuestro ordenamiento jurídico ha avanzado en la construcción de un régimen de incentivos orientados a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El legislador no ha sido indiferente. Prueba de ello es la posibilidad, vigente y operativa, de deducir hasta un 200% en el impuesto de renta por los salarios y prestaciones sociales pagados a personas con discapacidad, así como la reducción de hasta el 50% en la cuota legal de aprendices para las empresas que contraten a esta población.

A ello se suma la existencia de límites jurídicos que impiden la reducción de la remuneración en talleres protegidos por debajo del 50% o 75% en contextos terapéuticos, reflejando la incorporación de técnicas jurídico-tributarias inspiradas en las mejores prácticas del derecho comparado. **La pregunta, entonces, no es qué falta en la ley, sino por qué lo ya normado no se cumple.**

II. Los riesgos de la reiteración jurídica.

Someter a consulta popular disposiciones que ya existen en el ordenamiento no sólo resulta innecesario, sino que puede derivar en un grave error institucional. **Primero**, porque desconoce el **principio de progresividad de los derechos sociales**, consagrado en los pactos internacionales suscritos por Colombia³, que exige avanzar en la efectividad de los derechos a través de medidas graduales, sostenibles y no regresivas.

Segundo, porque se vulnera el principio de **separación de poderes**, invadiendo la órbita propia del legislador democrático, al trasladar al pueblo soberano cuestiones que deben ser resueltas mediante la deliberación técnica y ponderada en este Congreso. Y **tercero**, porque impone a las empresas privadas cargas que pueden resultar desproporcionadas y contrarias a los artículos **13 y 333 de la Constitución Política**, en los que se consagran, respectivamente, los principios de igualdad real y efectiva, y de libertad de empresa y autonomía privada.

² Colombia, Congreso de la República, *Ley 361 de 1997*, "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones," Diario Oficial No. 42.978, 7 de febrero de 1997, <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>.

³ Naciones Unidas, *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, adoptada el 13 de diciembre de 2006, entrada en vigor el 3 de mayo de 2008, <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>.

¿Qué sucederá, honorables Senadores, cuando en un país donde el 92% de las empresas son microempresas con menos de cinco trabajadores, se imponga una cuota rígida sin tener en cuenta su capacidad económica ni su sector de actividad?⁴

La consecuencia será clara: incremento de la informalidad, evasión normativa, y lo más grave, la exclusión sistémica de las personas con discapacidad del mercado laboral formal.

III. ¿Hay alternativas?

La verdadera inclusión no se impone; se construye. Y se construye mediante políticas inteligentes, incentivos eficaces y un compromiso real del Estado y de la sociedad civil. Permitanme proponer, en este sentido, las siguientes alternativas:

Alternativa	Descripción	Ventajas
1. Incentivos Tributarios Progresivos	Ajustar las deducciones fiscales actuales, vinculándolas al número de PcD contratadas y a la capacidad económica de la empresa.	Respetar la autonomía privada y fomenta inclusión efectiva.
2. Fondo Nacional para la Inclusión Laboral	Financiar programas de formación, accesibilidad y ajustes razonables en empresas que contraten PcD.	Reduce los costos de adaptación y mejora la empleabilidad.
3. Bonificaciones Directas	Otorgar transferencias económicas a empresas que superen los estándares de inclusión laboral.	Genera efectos directos e inmediatos en el empleo formal.
4. Certificaciones de Empresa Inclusiva	Reconocer a las empresas con prácticas ejemplares, otorgándoles ventajas en la contratación pública.	Premia las buenas prácticas sin imponer cargas.
5. Contratos Flexibles con Garantías de Protección Social	Permitir modalidades de contratación adaptadas a las capacidades productivas de las PcD, garantizando derechos sociales básicos.	Favorece la inclusión sin comprometer la sostenibilidad empresarial.
Fuente: Propia ⁵		

⁴ Análisis jurídico y económico de las preguntas de la consulta popular promovida por el Gobierno nacional en asuntos laborales, Instituto de Ciencia Política Hernán Echavarría Olózaga, 2025, Bogotá, p. 14.

⁵ Las alternativas aquí propuestas no suponen la invención de un nuevo marco normativo, sino la efectiva ejecución de políticas que bien pudieron ser desplegadas, desde hace décadas, por el Ministerio del Trabajo y de la Protección Social, en articulación con otras entidades del orden nacional y territorial, y en cooperación directa con el Sistema Nacional de Discapacidad creado por la Ley 1145 de 2007. Este sistema, concebido precisamente para articular esfuerzos interinstitucionales, permanece en buena medida como un marco declarativo, sin que las disposiciones allí previstas hayan descendido al ámbito de las realidades territoriales. Desde la expedición de la Ley 361 de 1997, las organizaciones de personas con discapacidad, sus familiares y cuidadores han promovido de

V. La omisión grave.

Permítanme, finalmente, llamar la atención sobre la gran ausente de esta consulta: **la situación jurídica de las madres cuidadoras y cuidadores familiares de personas con discapacidad.**

Mientras se insiste en reiterar normas ya existentes, se omite abordar la situación de este colectivo, que permanece en un inaceptable estado de indeterminación jurídica, pese a las exhortaciones de la Corte Constitucional en las Sentencias **T-583 de 2023** y **T-011 de 2025**, y a los incipientes desarrollos de la **Ley 2297 de 2023**.

Preguntémonos con honestidad:

- **¿Cuáles son los mecanismos legales para reconocer la afectación a sus trayectorias vitales?**
- **¿Qué medidas de compensación o reparación se han dispuesto para quienes han debido renunciar a su autonomía individual y asumir una pesada carga psicoafectiva?**

Estas son las verdaderas urgencias sociales que exigen respuestas legislativas responsables.

manera constante y activa la formulación de medidas de inclusión laboral y social. Sin embargo, tales iniciativas, por falta de voluntad política y de una técnica legislativa que asegure su viabilidad, han permanecido en un estado de postergación, sin alcanzar la eficacia jurídica necesaria para materializar los derechos consagrados en las normas y en los pactos internacionales ratificados por Colombia. Recomendaciones:

1. Que el Ministerio del Trabajo, en ejercicio de sus competencias, formule políticas de inclusión laboral que sean territorializadas y diferenciadas, ajustadas a la realidad económica de los entes territoriales.
2. Que se active de forma efectiva la gobernanza del Sistema Nacional de Discapacidad, permitiendo la incidencia real de las organizaciones de personas con discapacidad en la formulación de políticas públicas.
3. Que se priorice la asignación presupuestaria para la implementación de los incentivos previstos en la Ley 361 de 1997, así como la adopción de mecanismos de monitoreo y evaluación que permitan verificar su impacto real en la inclusión laboral.
4. Finalmente, que se supere la práctica legislativa de la mera promesa normativa, y se asuma la responsabilidad política de convertir los derechos en realidades tangibles, pues sólo así —siguiendo la más alta tradición del derecho— podrá hablarse de un ordenamiento comprometido con la dignidad humana y la justicia material de las poblaciones con discapacidad.

VI. A modo de conclusión.

Ajuste a la pregunta:

¿Aprueba usted que las empresas, según su capacidad económica y tamaño, puedan progresivamente contratar laboralmente un porcentaje mínimo de personas con discapacidad, definido por la ley, con el fin de promover su inclusión efectiva en el mercado de trabajo?

Honorables Señorías y presentes,

La grandeza de una democracia no se mide por la frecuencia de sus consultas populares, sino por la eficacia de sus políticas y la coherencia de su ordenamiento jurídico. **Los invito, con la serenidad de la razón y la fuerza de la convicción, a no caer en la tentación de las soluciones fáciles ni en los encantos del populismo jurídico.**

La verdadera transformación social exige políticas técnicamente estructuradas, dotadas de agendas claras, asignaciones presupuestarias suficientes y equipos competentes para su implementación efectiva en los territorios. Ese, y no otro, es el camino que convierte los principios jurídicos en realidades tangibles para las comunidades. Ese, y no otro, es el verdadero mandato que el pueblo nos ha confiado.

Gracias.