

FEDe. Colombia respalda el ejercicio constitucional del Congreso y hace un llamado a la calma, el respeto institucional y la paz

Bogotá, 14 de mayo de 2025. (@FEDe_Colombia_). La Fundación para el Estado de Derecho – FEDe. Colombia respalda el ejercicio legítimo, autónomo y constitucional del Congreso de la República en relación con la propuesta de consulta popular impulsada por el Gobierno nacional. La decisión adoptada se dio conforme a los procedimientos establecidos en la Constitución y en la ley, y debe ser acatada con respeto por todos los actores institucionales y sociales.

El respaldo de FEDe. Colombia no recae en el sentido específico de la decisión, sino en la legitimidad del Congreso para deliberar y decidir dentro de su marco de competencias. La consulta popular no constituye un derecho automático del Ejecutivo, sino un mecanismo sujeto a reglas constitucionales claras. En ese sentido, el artículo 104 de la Constitución establece:

“El Presidente de la República, con la firma de todos los ministros y previo concepto favorable del Senado de la República, podrá consultar al pueblo decisiones de trascendencia nacional.”

Esta norma deja claro que el concepto favorable del Senado no es un simple trámite, sino una condición constitucional indispensable. No existe, por tanto, un derecho irrestricto a convocar consultas, ni obligación alguna por parte del Congreso de habilitarlas.

Desconocer o deslegitimar esta función del Congreso debilita el equilibrio de poderes y pone en riesgo el Estado de Derecho. La legalidad no es un obstáculo político: es la base de la democracia. Las reformas estructurales deben tramitarse por los canales ordinarios del Congreso, no imponerse por vías extraordinarias que eludan el control institucional.

Hacemos un llamado a las instituciones, líderes políticos, movimientos sociales, medios de comunicación y a la ciudadanía en general a mantener la calma, actuar con responsabilidad, respetar los derechos de los demás y canalizar sus diferencias a través del diálogo y de los procedimientos previstos en la Constitución.

El presidente, en su calidad de jefe de Estado, tiene el deber de abstenerse de promover actos o acciones que deriven en potenciales medidas de hecho que afecten el orden constitucional, el funcionamiento institucional o la separación de poderes. Rechazamos categóricamente cualquier llamado a huelgas generales, estallidos sociales, sublevaciones o

cualquier forma de presión que ponga en riesgo la paz, el orden institucional y la estabilidad democrática del país.

Del mismo modo, alertamos sobre los riesgos del triunfalismo institucional o político. La democracia no se fortalece con imposiciones ni celebraciones excluyentes, sino con acuerdos duraderos, respeto mutuo y una disposición genuina al diálogo.

Colombia necesita prudencia, serenidad y compromiso con el bienestar colectivo. La democracia exige respeto por las reglas, por las decisiones legítimas de las instituciones y por los espacios de deliberación. Las transformaciones profundas y sostenibles solo pueden surgir del consenso, no de la confrontación.

 Para más información: comunicaciones@fedecolombia.org



20-0109-24

Bogotá D.C., 28 de noviembre de 2024

Honorable Senadora

NADIA BLEL SCAFF

Presidente

Comisión VII Constitucional Permanente del Senado de la República

nadia.blel@senado.gov.co

comision.septima@senado.gov.co

Bogotá

Asunto: Análisis y recomendaciones de la Defensoría del Pueblo sobre el Proyecto de Ley de Reforma Laboral

Honorable Senadora:

A través del presente escrito, la Defensoría del Pueblo presenta sus comentarios sobre el Proyecto Ley No. 311 de 2024 Senado -166 de 2023 Cámara, *“por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”*. La reforma laboral que se tramita es positiva para la garantía de los derechos humanos en Colombia, pues pretende materializar principios fundamentales del derecho al trabajo, asegurando que los derechos laborales mínimos se mantengan protegidos y que el trabajo en Colombia se convierta en un factor de desarrollo humano y de justicia social.

En el presente documento se presentará, en primer lugar, el marco constitucional que rige el derecho constitucional al trabajo. En segundo lugar, se expondrán los aspectos positivos de la reforma. En tercer y último lugar, se presentarán las recomendaciones de modificación que se recomienda incluir para mejorar el contenido del proyecto de ley.

1. El marco constitucional del derecho constitucional al trabajo

El trabajo, según el Preámbulo de la Constitución de 1991, constituye un pilar esencial para la construcción de un orden político, económico y social justo en Colombia. La jurisprudencia constitucional señala que el Constituyente de 1991 reconoció al trabajo como un elemento indispensable en la configuración del Estado Social de Derecho, otorgándole no solo el carácter de derecho, sino también de deber, asegurando a toda persona el acceso a un empleo digno y justo. Este enfoque no solo garantiza una fuente de ingresos, sino que también actúa como vehículo de integración social, fortaleciendo la cohesión en el marco de un sistema que defiende la dignidad humana, la solidaridad y la prevalencia del interés general.

Además, el artículo 25 de la Constitución establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza de especial protección en todas sus modalidades. Esto implica, según la Corte, que el Estado debe promover un entorno de trabajo justo y equitativo para todos, evitando cualquier forma de discriminación o precarización. En la Sentencia C-681 de 2003, la Corte Constitucional reafirmó la importancia de la igualdad salarial como un componente central del derecho al trabajo, recordando el principio de “a trabajo igual,



salario igual”. Recordó que el principio de proporcionalidad es fundamental en la asignación de remuneraciones, especialmente en el sector público. Este mandato constitucional exige que los empleadores garanticen un equilibrio justo en la remuneración, sin que factores externos o decisiones unilaterales de las empresas interfieran en el derecho a una compensación acorde con la cantidad y calidad del trabajo.

Asimismo, el artículo 53 de la Constitución impone al Congreso la obligación de expedir un estatuto del trabajo que proteja y promueva los principios laborales mínimos. En esta disposición se establece un conjunto de principios fundamentales, entre los cuales se encuentran la igualdad de oportunidades, la estabilidad en el empleo, la primacía de la realidad sobre las formalidades, y la inalienabilidad de los derechos mínimos de los trabajadores. La Corte Constitucional, en la Sentencia T-061 de 2018, destacó que estos principios son esenciales para la protección de los derechos de los trabajadores y constituyen el núcleo duro de los derechos laborales. Incluso en situaciones de excepción, como lo establece el artículo 215 de la Constitución, el gobierno no puede menoscabar los derechos de los trabajadores, asegurando así que, incluso en circunstancias extraordinarias, el Estado mantenga su compromiso con la protección del trabajo.

En la Sentencia C-1433 de 2000, la Corte enfatizó que el respeto de estos principios garantiza que el trabajo sea un medio para que las personas alcancen su potencial humano en condiciones de dignidad. En este sentido, la protección del derecho al trabajo se convierte en un elemento fundamental para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, y es deber del Estado evitar cualquier acto que desmejore las condiciones laborales o que limite el ejercicio de sus derechos fundamentales. La Corte también ha recordado en esta jurisprudencia que el derecho al trabajo debe estar ligado a la equidad, lo que significa que todos los trabajadores deben recibir un trato igualitario en el desarrollo de sus funciones, y que las diferencias en las condiciones laborales solo son admisibles cuando están justificadas por criterios objetivos, tales como la experiencia o el nivel de responsabilidad.

En el marco constitucional se integran los tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos, que son criterios de interpretación obligatoria de la Carta fundamental, de acuerdo con el artículo 93 de la Constitución. Entre ellos, la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998 y enmendada en la 110ª reunión en 2022 que subraya la importancia de respetar y promover derechos esenciales para los trabajadores, como la libertad de asociación, la eliminación del trabajo forzoso y la abolición efectiva del trabajo infantil. En 2022, esta Declaración se actualizó para incluir el derecho a un entorno laboral seguro y saludable, reforzando la protección de los trabajadores frente a riesgos físicos y psicológicos en el trabajo. Este compromiso implica que todos los Estados Miembros de la OIT, independientemente de su ratificación de los convenios individuales, deben cumplir estos principios como parte de su afiliación a la organización. En el contexto colombiano, estos principios resultan cruciales en la reforma laboral en debate, pues buscan garantizar un trabajo digno, seguro y con una base de equidad para todas y todos los habitantes del territorio colombiano.

Además, en el marco de la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT señaló las cuatro dimensiones que componen el concepto del trabajo decente, a saber, la existencia de empleos suficientes, la protección social, la garantía de los derechos de los y las



trabajadoras y el diálogo social. Este concepto fue también incorporado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente en su Objetivo 8 que señala la importancia de que el crecimiento y desarrollo económico esté acompasado de la garantía de los derechos en el trabajo, particularmente para las y los trabajadores más jóvenes, para quienes el acceso a empleos dignos continúa siendo uno de los desafíos más urgentes de la actualidad.

La Corte Constitucional de Colombia ha ratificado la importancia del trabajo como principio y derecho fundamental dentro del Estado Social de Derecho en múltiples sentencias, entre ellas la C-408 de 2021, que reitera una línea jurisprudencial consolidada en la materia.

2. Aspectos positivos del proyecto de la reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia

El proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado -166 de 2023 Cámara, fue aprobado en segundo debate el 17 de octubre de 2024 por la plenaria de la Cámara de Representantes. Esto, luego de un proceso de amplio diálogo social en el cual participaron trabajadores, empleadores y representantes gubernamentales en escenarios de diálogo tripartito, así como en espacios de concertación con diversos sectores sociales. La reforma busca establecer un marco normativo que promueva condiciones laborales dignas, mediante la adopción de normas en beneficio de trabajadores de diferentes sectores y en respuesta a recomendaciones emitidas por organismos internacionales.

El país requiere actualizar su legislación laboral para enfrentar los desafíos del mundo del trabajo, siendo el más importante de ellos avanzar en la garantía del derecho humano al trabajo siguiendo la agenda internacional del trabajo decente. Esta reforma desarrolla principios como el respeto a la remuneración justa, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social, la estabilidad y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de las y los trabajadores, la protección especial a la mujer, la eliminación de formas de violencia y reducción de brechas de género.

Estos principios han sido ampliamente desarrollados por las altas Cortes colombianas, las cuales han exhortado en distintas ocasiones al Congreso a dar los debates legislativos para incorporar estos principios en la legislación laboral.

Según la Misión de Empleo de 2021, el incumplimiento de las normas laborales y sus mínimos fundamentales ha llevado a que las y los trabajadores judicialicen dichos conflictos para encontrar una solución a sus problemas. Entre 2019 y 2020, la conflictividad laboral a través de las acciones de tutela abordó en un 61% pretensiones sobre el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones. Esto demuestra una tendencia alta a incumplir las normas sobre remuneración (salario), prestaciones sociales (primas, cesantías, auxilio de transporte) e indemnizaciones por la terminación injusta del contrato de trabajo. Además, los casos sobre garantía de estabilidad laboral reforzada (licencia de maternidad, licencia de paternidad y fueros) fueron un tema recurrente y representan un 30% de las pretensiones¹.

¹ Natalia Ramírez Bustamante, “Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. Contribución a la Misión de Empleo 2021”. Borrador 3, Trabajo y Derecho. Universidad de los Andes. 2021.



La reforma laboral refuerza la protección de derechos y garantías laborales que han sido reconocidos en instancias judiciales. Es una reforma inclusiva porque formaliza a trabajadores domésticos, de plataformas digitales de reparto y migrantes, entre otros, otorgándoles derechos y garantías laborales y sociales. Además, resuelve desigualdades históricas en favor de las mujeres y el movimiento LGTBIQ+ y recupera derechos perdidos -como el recargo nocturno y el pago del 100% del salario por trabajo en dominicales y días festivos-, entre otros derechos salariales y de seguridad social.

La reforma promueve la realización del derecho humano al trabajo teniendo en cuenta elementos diferenciales de los sujetos titulares del derecho, que además son sujetos de especial protección constitucional (por ejemplo, la población migrante, personas con discapacidad, entre otras). La reforma dicta medidas para garantizar el derecho a la igualdad de las y los trabajadores con discapacidad (artículo 51), y medidas para favorecer la vinculación laboral de las víctimas del conflicto armado (artículo 52). La reforma también instaura la formalización laboral progresiva de las madres (y padres) comunitarias (artículo 78) y se orienta a corregir las debilidades del sistema de intervención en casos de acoso laboral en el trabajo.

Por otro lado, se resalta que la iniciativa beneficiará también a las personas trabajadoras extranjeras sin consideraciones a su nacionalidad o situación migratoria en el país, quienes gozarán de las mismas garantías laborales y de seguridad social.

Los aspectos destacados del proyecto de ley aprobado son los siguientes:

a) Enfoque diferencial y de género:

Uno de los retos más importantes de la Reforma Laboral consiste en transformar las desigualdades de género que se viven en el mundo del trabajo. Colombia, como muchos otros países, se encuentra atravesando un cambio de tendencia demográfica, marcada por la disminución de la fecundidad y la mortalidad, paralelo al aumento de la esperanza de vida, lo cual supone desafíos en los mercados laborales. La incorporación económica de las mujeres es fundamental para el desarrollo social inclusivo y el crecimiento económico. Si bien se observa un incremento de la tasa global de participación (TGP) entre el 2008 y el 2023 de un 6,2%, llegando al 52,6 %, para los hombres tuvo un incremento similar del 5,5% al 76,6 %. Sin embargo, la brecha entre ambos géneros se mantiene en torno a 24 p.p.²

Esta brecha de género se profundiza en territorios y regiones específicas. Por ejemplo, mientras que en Nariño cerca de 7 de cada 10 mujeres están activas en el mercado laboral, en Chocó esta cifra es de alrededor de 3 de cada 10. En todos los departamentos la TGP de las mujeres es menor a la de los hombres, no obstante, Caquetá, Huila, Sucre, Magdalena y Caldas registran las mayores brechas de género.³

² ONU. Resumen Ejecutivo. Mujeres y Hombres: Brechas de Género en Colombia. Diciembre 2024. Edición 3. Tomado <https://colombia.unwomen.org/es/digital-library/publications/2024/11/mujeres-y-hombres-brechas-de-genero-en-colombia>

³Ibidem



El proyecto de ley incluye medidas específicas contra la discriminación por razones de género, como la relación concreta de los factores de evaluación objetiva para la realización del principio de “trabajo igual salario igual”, prohibiciones específicas al empleador para limitar la facultad subordinante en la asignación de tareas a mujeres en estado de embarazo y restricción de la facultad de rescisión del contrato respecto de personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias. De la misma forma, se incorpora al elenco de obligaciones a cargo del empleador frente a las mujeres víctimas de violencias basadas en género, el apoyo a las mujeres que la sufren, el deber de reubicación, y otros deberes, o en caso contrario ciertas prácticas se consideran discriminatorias, conforme a la orientación jurisprudencial contenida en las sentencias T-878 de 2014 y 140 de 2021, entre otras.

- b) **La incorporación de la jurisprudencia constitucional relacionada con la garantía del derecho al trabajo.** Particularmente, las reglas jurisprudenciales integradas en el artículo 11 para proteger derechos esenciales como la estabilidad laboral, en los artículos 13, 14, 15, 16 y 17 para la remuneración justa, compatibilidad entre trabajo y calidad de vida, incremento de la productividad y la igualdad de oportunidades, especialmente para sujetos de especial protección como mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, trabajadoras y trabajadores rurales, entre otros.

Dando cumplimiento a los postulados de la OIT, la Reforma Laboral en el artículo 13⁴ contempla uno de los cambios más relevantes en materia de trabajo decente, relacionado con el cambio de la jornada nocturna, la cual iniciará a las 7 p.m. y finalizará a las 6:00 a.m. Esta regulación tiene un impacto positivo en la remuneración de quienes laboren en esta jornada: por cada hora trabajada, el empleador deberá pagar 35% adicional por concepto de recargo nocturno. Además, el artículo 14⁵ incluye y reitera la disminución de la jornada laboral de manera gradual hasta completar 42 horas a la semana, medida que se considera garantista de los derechos humanos laborales, pues beneficia las condiciones fisiológicas, psicológicas, emocionales y sociales del trabajador en Colombia, como ha ocurrido en otros países, además de incrementar su productividad.

La disminución de la jornada máxima laboral implica el aumento del valor de la hora diaria, toda vez que, por menos tiempo laborado, el trabajador continuará devengando la misma remuneración, situación que generará un gran beneficio en los ingresos de los trabajadores, pues los empleadores deberán realizar el cálculo del nuevo valor de la hora de trabajo para liquidar el valor de las horas extras y los recargos nocturnos, dominicales y festivos, respetando siempre el principio de favorabilidad.

⁴ **Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno.** Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno.

Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.) (...).

⁵ **Artículo 14. Jornada Máxima Legal.** Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así: “Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario. (...).



La reforma también incluye en el artículo 17 un aumento escalonado en el recargo por trabajo en días festivos. En la actualidad, este recargo es del 75%, pero se incrementará gradualmente hasta llegar al 100% en 2027. Para el año 2025, el recargo aumentará al 80%, y en 2026 alcanzará el 90%, antes de llegar al 100% en el año 2027⁶. Es decir, a modo de ejemplo un trabajador que devenga un salario mínimo que corresponde a \$1'300.000, en la actualidad su hora de trabajo ordinaria cuesta \$5.532. Con un recargo dominical o festivo del 75%, su hora para esos días tiene un valor de \$9.681. De aprobarse la reforma laboral, la hora dominical y festivo con recargo del 100% incrementaría el doble, es decir, llegaría a \$11.064.

- c) **Derechos de los trabajadores y condiciones laborales dignas.** La reforma establece condiciones laborales que promueven la estabilidad en el empleo, la protección en la tercerización laboral y mejoras en los contratos de aprendizaje. Artículos como el 10, 13 y 45 garantizan que los trabajadores tengan acceso a empleo de calidad sin sacrificar derechos fundamentales.
- d) **Diálogo social y derechos de asociación.** Los artículos 62 y 65 buscan fomentar el diálogo entre empleadores y trabajadores, así como proteger los derechos de asociación y negociación colectiva en el sector privado, promoviendo ambientes laborales democráticos y acceso a la información.
- e) **Protección a trabajadores jóvenes y de sectores vulnerables.** El artículo 22 establece que los contratos de aprendizaje otorgarán a los jóvenes derechos de seguridad social y prestaciones. Asimismo, otros artículos como el 51 y 52 brindan protección y apoyo a poblaciones de especial protección constitucional como personas con discapacidad y víctimas del conflicto.
- f) **Derechos de las mujeres trabajadoras.** Los artículos 18, 20, y 21 contienen disposiciones para asegurar un entorno laboral seguro y justo para las mujeres. Estas disposiciones incluyen licencias especiales, medidas contra la discriminación de género y protección para personas gestantes y cuidadoras.
- g) **Trabajo rural y campesino.** Se incluyeron artículos como el 31, 32, y 33 para mejorar las condiciones laborales en el sector agropecuario. Sin embargo, durante el segundo debate, estos artículos fueron eliminados debido a preocupaciones sobre el impacto en el mercado laboral del pequeño campesino.

3. Recomendaciones y sugerencias sobre el articulado

La Defensoría del Pueblo recomienda que el Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado -166 de 2023 Cámara, incorpore diversos aportes que contribuyan a la protección integral de los derechos laborales en Colombia. Estas sugerencias apuntan a fortalecer el proyecto, abordando aspectos específicos que favorezcan la creación de un marco normativo más inclusivo y progresivo, capaz de responder a las necesidades de los trabajadores en situación de vulnerabilidad y de aquellos sectores que históricamente han enfrentado condiciones laborales desiguales. Así se pretende consolidar una reforma que promueva

⁶ Artículo 17. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: “Artículo 179. Remuneración en días de descanso obligatorio. 1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. (...)”



condiciones de trabajo dignas y garantice un ambiente laboral equitativo y seguro para todas y todos los habitantes del territorio nacional.

a) Inclusión de un marco integral para los trabajadores rurales

La Defensoría del Pueblo no comparte la decisión de eliminar los artículos que abordan el contrato agropecuario y las garantías laborales para los trabajadores rurales. Es importante desarrollar un régimen laboral específico que considere las particularidades del sector agropecuario, puesto que los trabajadores rurales frecuentemente se encuentran en condiciones laborales desiguales en comparación con aquellos de áreas urbanas.

Los trabajadores campesinos y campesinas enfrentan obstáculos para la garantía de sus derechos a la salud, a la seguridad social, al descanso remunerado, entre otros aspectos, en buena medida por la ausencia de relaciones laborales formales. Según datos del DANE, en septiembre de 2024, mientras la proporción de población ocupada informal es del 55,6% para el total nacional; en centros poblados y rural disperso, esta proporción llega al 84,7%. Además, las mujeres tanto en zonas rurales como urbanas se encuentran en ese margen de población con menos acceso al trabajo formal, y más relegadas a las labores del hogar y del cuidado, sin recibir remuneración alguna. Muestra de ello es el reporte generado por el DANE en el que se evidencia la brecha entre hombres y mujeres frente a la población ocupada en centros poblados y rural disperso, así:

Población ocupada según dominio geográfico y sexo

Septiembre (2023 - 2024)

Dominio geográfico	Población ocupada									
	Hombres					Mujeres				
	Septiembre 2023	Septiembre 2024	Distribución (%)	Variación porcentual	Contribución en p.p.	Septiembre 2023	Septiembre 2024	Distribución (%)	Variación porcentual	Contribución en p.p.
Total nacional	13.464	13.639	100,0	1,3		9.642	9.574	100,0	-0,7	
13 ciudades y A.M.	5.906	6.035	44,2	2,2	1,0	5.042	5.049	52,7	0,1	0,1
Centros poblados y rural disperso	3.333	3.376	24,8	1,3	0,3	1.448	1.495	15,6	3,2	0,5
Otras cabeceras	3.574	3.594	26,4	0,6	0,2	2.633	2.517	26,3	-4,4	-1,2
10 ciudades	651	635	4,7	-2,6*	-0,1	519	514	5,4	-1,0	-0,1

Tomado de: Principales indicadores del mercado laboral septiembre de 2024. DANE, GEIH.

La reforma laboral es una oportunidad única para tomar medidas que permitan transformar esta realidad, y considerar los riesgos inherentes al trabajo rural, la estacionalidad de las labores y la falta de acceso a servicios básicos. Este régimen debe contemplar derechos como la seguridad social, la estabilidad laboral y condiciones adecuadas de seguridad, promoviendo así la equidad entre los sectores laboralmente activos en el país.

Esta propuesta, además, está en concordancia con el recientemente reformado artículo 64 de la Constitución Política, que dispone como obligación del Estado garantizarles a las y los trabajadores agrarios el acceso progresivo a sus derechos. En el marco internacional, la OIT en sus Directrices de Política para la Promoción del Trabajo Decente en el Sector Agroalimentario de mayo de 2023 dispone que los Estados, para erradicar la pobreza, las desigualdades y la exclusión social, deben garantizar el acceso a ingresos justos, el acceso



a la atención en salud y el disfrute de muchos otros derechos sociales y económicos a lo largo del ciclo de vida, siendo la protección social un factor fundamental, fundada en la justicia social y el trabajo decente. Invitamos al Congreso a retomar la discusión sobre estos temas.

b) Refuerzo de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral

La inclusión de disposiciones orientadas a proteger los derechos de las mujeres trabajadoras y personas cuidadoras en el proyecto de ley representa un avance significativo en la lucha contra la discriminación y el acoso laboral.

La reforma promueve la realización del derecho humano al trabajo de las mujeres trabajadoras y de las personas cuidadoras. Incorpora una serie de disposiciones a favor del trabajo decente de las mujeres trabajadoras, como el reconocimiento de permisos para atención médica en casos de ciclos menstruales incapacitantes (artículo 18); la inclusión en las medidas en contra de la discriminación a las mujeres en sus diversidades, la protección a las personas gestantes (artículo 20); la incorporación de medidas a favor de ambientes laborales libres de acoso y violencias basadas en género (artículo 21); la remuneración del trabajo realizado por las mujeres trabajadoras rurales (artículo 36); la formalización del trabajo doméstico remunerado - en cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar (artículo 37); la flexibilización de las jornadas laborales para las trabajadoras y trabajadores que realicen labores de cuidado (artículos 47 y 48), y la promoción de la paridad de género en las asociaciones sindicales (artículo 65).

No obstante, la Defensoría del Pueblo considera que estas medidas pueden fortalecerse para garantizar una mayor equidad de género en el ámbito laboral. Para lograr este objetivo, resulta fundamental adoptar mecanismos que, además de proteger contra la discriminación, busquen eliminar las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en sectores de alta informalidad. En este sentido, es conveniente implementar políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar, así como fomentar programas de capacitación y acceso a oportunidades laborales en condiciones equitativas, que resulten en un impacto positivo en la reducción de la brecha de género. Es importante que la reforma laboral incluya medidas que concilien la democratización del cuidado no-remunerado y el trabajo asalariado, particularmente a favor de las mujeres que ejercen la maternidad y trabajan.

Así, el Estado debe promover la responsabilidad compartida de los cuidados entre hombres y mujeres, buscando reducir las barreras que impiden que las mujeres puedan acceder a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones, disminuir la brecha salarial y propugnar por un mayor empoderamiento en cargos de alta jerarquía.

En consecuencia, resulta loable la inclusión en la reforma de medidas que redistribuyan e involucren a los hombres en labores familiares y de cuidado, tales como la creación de la jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del



cuidado y la ampliación de la licencia de paternidad, incluidas respectivamente en los artículos 47⁷ y 49⁸ del texto de la reforma.

c) Garantías para jóvenes y personas en etapa de formación

El proyecto de ley contempla mejoras para las condiciones laborales de los jóvenes, en especial aquellos vinculados mediante contratos de aprendizaje. La Defensoría reconoce estas iniciativas como un avance hacia la promoción de un mercado laboral que incluya a los jóvenes de manera justa y segura. Sin embargo, recomienda establecer un sistema de supervisión y control más robusto para asegurar el cumplimiento efectivo de las condiciones laborales estipuladas para los aprendices. Es crucial implementar una estrategia que evalúe la calidad de los programas de aprendizaje y garantice que estos jóvenes reciban formación adecuada y experiencia laboral que contribuya a su desarrollo profesional, evitando que se les emplee como mano de obra barata sin perspectivas reales de crecimiento.

d) Promoción de un ambiente laboral inclusivo para personas con discapacidad

Si bien el proyecto de reforma introduce algunas disposiciones para la inclusión de trabajadores con discapacidad, la Defensoría del Pueblo insiste en la necesidad de reforzar estas medidas para lograr un impacto significativo en la integración de esta población en el ámbito laboral. La implementación de incentivos económicos para las empresas que contraten a personas con discapacidad y adapten sus espacios de trabajo resultaría en una acción que promueva su integración y el respeto a sus derechos. Además, resulta importante establecer lineamientos claros sobre la adecuación de instalaciones y equipos de trabajo, garantizando que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus actividades laborales en un entorno inclusivo y accesible. Esto favorece un mercado laboral en el que se valore la diversidad y se respete la dignidad de todos los trabajadores, independientemente de sus capacidades.

e) Protección en la tercerización laboral

Uno de los temas críticos que aborda la reforma laboral es la regulación de la tercerización. Según datos emitidos por el DANE en la Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH, para el período enero-mayo de 2023 la población ocupada manifestó que la empresa que los contrató es diferente al lugar donde trabajan. Además, el 55% señaló que trabaja para una empresa de servicios temporales, el 3,9% para una cooperativa de trabajo asociado, el 4,7% para una empresa asociativa de trabajo, y otra un 36,4%, así:

⁷ Artículo 47. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador. (...).

⁸ Artículo 49. Licencia de Paternidad. Modifíquese el parágrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Parágrafo. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a cuatro (4) semanas en el 2026, así: en el 2025 subirá a tres (3) semanas, en 2026 llegará a cuatro (4) semanas. (...).



Tipo de empresa	Ocupados			Participación del total		
	ene- may 2021	ene- may 2022	ene- may 2023	ene- may 2021	ene- may 2022	ene- may 2023
Una empresa de servicios temporales	268	407	507	59,5	54,1	55,0
Una cooperativa de trabajo asociado	40	52	36	8,8	6,9	3,9
Una empresa asociativa de trabajo	44	60	43	9,9	8,0	4,7
Otra	98	233	335	21,8	31,0	36,4
Total	451	751	921			

Fuente: DANE-GEIH Cálculos: SAMPL-Grupo de Información Laboral

Teniendo en cuenta que la regulación de la tercerización laboral afecta a una gran cantidad de trabajadoras y trabajadores, la Defensoría del Pueblo recomienda que se fortalezcan las disposiciones para prevenir que la tercerización se utilice como un mecanismo que afecte los derechos laborales de los trabajadores. Una regulación rigurosa debe asegurar que los empleadores no utilicen la tercerización para evadir responsabilidades en cuanto a estabilidad laboral, seguridad social y condiciones de trabajo dignas. Resulta fundamental definir claramente los límites y condiciones en los que se puede emplear este mecanismo, protegiendo los derechos de las y los trabajadores tercerizados y garantizando su inclusión en el sistema de seguridad social y beneficios laborales equivalentes a los de los empleados directos.

En ese sentido, la Defensoría considera imperioso profundizar el debate frente a esta figura, permitiendo determinar criterios y límites claros a la tercerización, pues su utilización indiscriminada genera consecuencias negativas para la estabilidad y los derechos de los trabajadores tercerizados; degenerándose en un mecanismo de precarización laboral (salarios más bajos, jornadas más largas, menos posibilidades de ascenso, disminución de prestaciones sociales, menos estabilidad, menores condiciones de salud y seguridad en el trabajo y vulneración a libertad sindical), antes que promover la generación de empleo de calidad.

Si bien la descentralización productiva permite a las empresas adaptarse al entorno económico y tecnológico, el problema radica en el uso indebido de la figura, cuando se efectúa con el fin de reducir costos en perjuicio de los derechos y garantías laborales, o cuando se desconocen los criterios de temporalidad, transitoriedad y ocasionalidad del servicio que caracterizan a esta figura, configurando un abuso que debe acarrear sanciones efectivas.

f) Eliminación del artículo 50 de la ponencia referido al reconocimiento de la licencia de maternidad y paternidad por parte de parejas adoptantes del mismo sexo.

La eliminación del artículo 50 de la ponencia que reconocía el derecho de las parejas adoptantes del mismo sexo a decidir quién de los dos gozaría de la licencia de maternidad o paternidad en igualdad de condiciones que las familias heteroparentales adoptantes, genera una profunda preocupación para la Defensoría del Pueblo.

La disposición eliminada constituía un avance fundamental para garantizar la igualdad y la no discriminación en el acceso a derechos de las parejas adoptantes del mismo sexo, al reconocer explícitamente su derecho a decidir cómo distribuir las licencias parentales. Este reconocimiento es crucial para asegurar que estas parejas puedan desempeñar su rol



parental en condiciones equitativas, fortalece los vínculos familiares y asegura el bienestar del menor adoptado.

La Corte Constitucional, en la Sentencia C-415 de 2022, estableció con claridad que excluir a las parejas del mismo sexo adoptantes de las licencias parentales carece de justificación constitucional y vulnera principios fundamentales. La Corte concluyó que dicha exclusión constituye una infracción de los derechos a la igualdad y al libre desarrollo de la personalidad, en la medida en que niega a estas parejas el tiempo necesario para cuidar al menor adoptado y consolidar la relación familiar en condiciones equivalentes a las parejas heteroparentales. Asimismo, la Corte declaró exequible el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021 bajo el entendido de que las parejas adoptantes del mismo sexo tenían el derecho a decidir, por una única vez, cuál de sus integrantes disfrutará de las prestaciones de maternidad o paternidad en los mismos términos establecidos para las familias heteroparentales adoptantes.

Adicionalmente, la Sentencia C-315 de 2023 refuerza el argumento al declarar que las parejas del mismo sexo constituyen una modalidad de familia constitucionalmente protegida. La Corte Constitucional ha extendido la protección que ampara a las familias heterosexuales a aquellas parejas unidas por un vínculo solemne o natural, integradas por personas del mismo sexo. Esa Corporación, partiendo del mandato de igualdad, ha sostenido que la Constitución no solo cubre, sino que también provee derechos para las parejas homosexuales. Esta protección en doble vía no solo reconoce sus derechos, sino que proscribiera cualquier forma de discriminación basada en su orientación sexual, reafirmando el principio constitucional de igualdad.

Dado el carácter vinculante de los fallos de la Corte Constitucional y la supremacía constitucional, la Defensoría del Pueblo insta al Congreso de la República a reconsiderar la eliminación de esta disposición. En los debates posteriores, resulta indispensable retomar esta discusión y reintegrar el reconocimiento de este derecho en el articulado definitivo del proyecto de ley, en cumplimiento de las sentencias C-415 de 2022 y C-315 de 2023.

Este enfoque no solo garantizaría el respeto por los derechos fundamentales de las parejas adoptantes del mismo sexo, sino que también reafirmaría el compromiso del Estado colombiano con la igualdad, la no discriminación y la protección integral de todas las familias, sin importar su composición.

g) Protección a las micro y pequeñas empresas (PYMES)

La Defensoría del Pueblo considera que deben atenderse debidamente las voces que señalan que la reforma no contempla medidas para mitigar el impacto desproporcionado que podría tener en las PYMES. Como lo recordó recientemente el presidente de Fenalco: *“la reforma incrementará significativamente los costos laborales, afectando principalmente a las micro, pequeñas y medianas empresas, que representan el 97 % del tejido empresarial colombiano. Estas empresas, especialmente en sectores como el*



comercio, la restauración, la logística y la vigilancia, enfrentarán mayores dificultades debido a los nuevos costos.”⁹

La reforma contempla tres medidas puntuales de apoyo a las PYME para acompañarlas y fortalecer la aplicación (i) del debido proceso en la imposición de sanciones (par. 6, art. 7, del Proyecto), (ii) de los contratos de aprendizaje (par.1, art. 22 del Proyecto) y (iii) para excluirlas de tener que aportar al fondo para extrabajadores y excontratistas del sector minero por conversiones energéticas (par.5, art. 61 del Proyecto). Junto a estas, existe una medida genérica y amplia que no parece, a criterio de la Defensoría, poder asegurar la protección efectiva de las PYMES y de los derechos de los trabajadores, contratistas y pequeños proveedores de éstas. La norma es:

Artículo 73. Acompañamiento a micros y pequeñas empresas y formalización laboral. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas, así como un programa para promover la formalización laboral, con miras a garantizar la implementación de la presente ley.

Primero, la indeterminación del plan a realizar, el mero deber de impulsar un programa y la falta de parámetros legislativos concretos que deban ser observados, impide asegurar que se tomen medidas efectivas y necesarias para asegurar que se conserven los empleos o se promueva su formalización. Segundo, el término de 12 meses parece muy amplio. Aunque algunos costos no entrarán a regir de forma inmediata, no es claro que muchas PYMES puedan aguantar muchas de las reglas que rigen a partir de la fecha de su publicación (art. 79 del Proyecto).

Se requieren medidas concretas, específicas y prontas que aseguren la empleabilidad de las PYMES. Es razonable constitucionalmente querer mejorar las condiciones laborales de todas las personas. Pero las medidas son irrazonables y desproporcionadas cuando, por tratar de mejorar las condiciones para laborar de una persona, se la deja sin trabajo o se le dificulta significativamente obtenerlo.

Cometario final

La Defensoría del Pueblo reitera su compromiso de participar activamente en el debate sobre la reforma laboral, en cumplimiento de sus competencias legales y constitucionales.

⁹ El representante gremial sostuvo que uno de los aspectos más preocupantes de la reforma es que “parece estar enfocada en proteger a los trabajadores ya empleados, especialmente los sindicalizados, mientras que ignora a los más de dos millones de colombianos que no tienen empleo formal o trabajan en la informalidad. Los artículos aprobados, como el que establece el recargo nocturno a partir de las 7 p. m., incrementan los costos laborales en un 8,95 %, lo que impactará la generación de nuevos empleos y podría destruir los existentes”. También, sostuvo que la aprobación de algunos artículos generará mayores costos para las empresas (como el aumento de la remuneración en los días de descanso obligatorio, que pasará del 75 % al 100 %, lo que representa un incremento del 25 % en los costos laborales). Esta medida, aunque tiene un periodo de transición, afectará la capacidad de las empresas para contratar y mantener a su personal. Ver *Ámbito Jurídico. Fenalco alerta sobre impacto de la reforma laboral en pequeñas empresas*. 15 de octubre de 2024. [<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/financiero-cambiario-y-seguros/fenalco-alerta-sobre-impacto-de-la-reforma-laboral>].

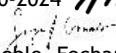


La entidad seguirá proporcionando un enfoque técnico y especializado para garantizar que el marco normativo resultante de esta reforma sea equitativo, inclusivo y respete los derechos fundamentales de las y los trabajadores, fortalezca el trabajo decente en Colombia y contribuya a la creación de un ambiente laboral justo y digno para todas y todos los colombianos.

Cordialmente,


ROBERTO MOLINA PALACIOS
Vicedefensor del Pueblo

Proyectado por: Santiago Pardo Rodríguez. Defensor Delegado ACL. Fecha: 06-10-2024 

Proyectado por: Sergio Coronado - Defensor Delegado DESC. Fecha: 15-10-2024 

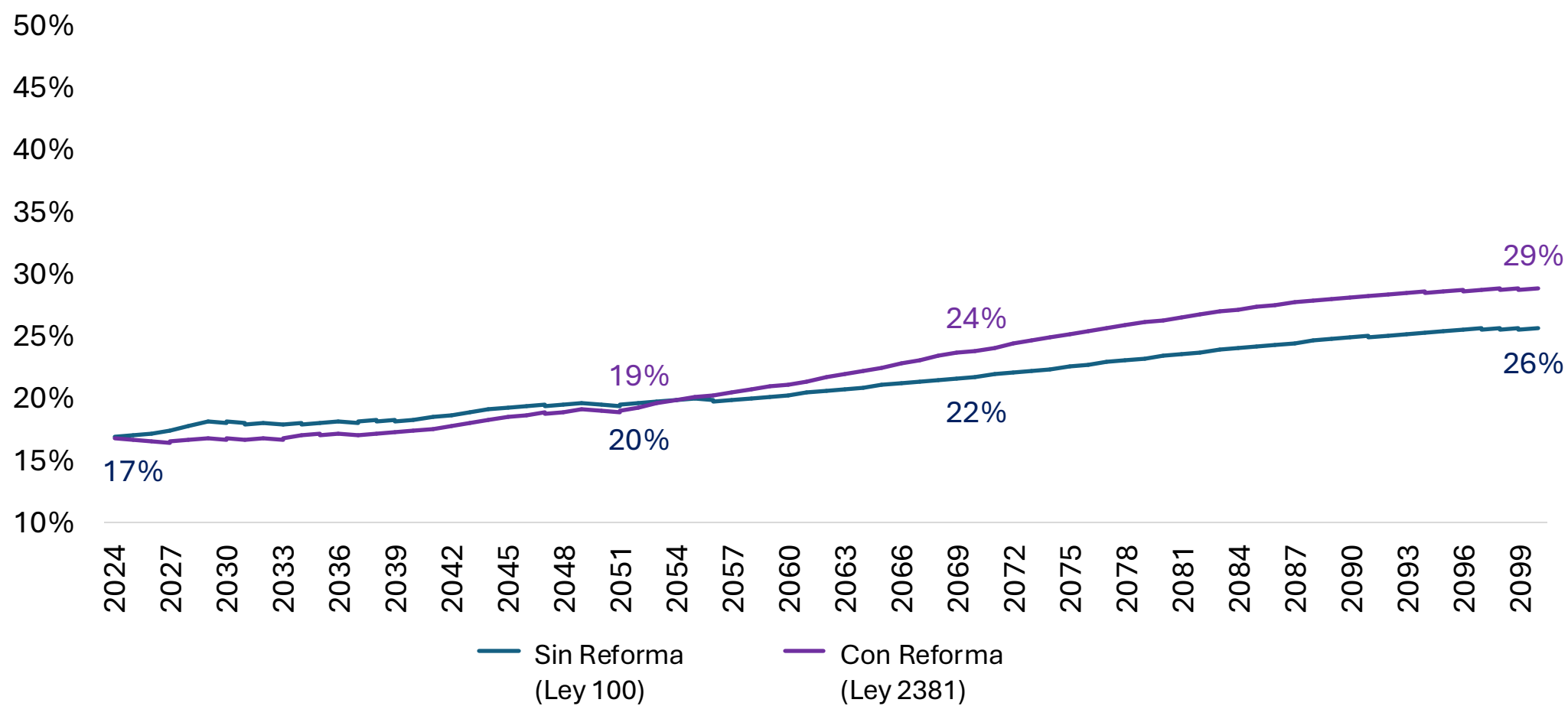
Revisado para firma por: David José García Alcocer - Asesor Vicedefensor del Pueblo. Fecha: 28-11-2024 

Revisado para firma por: Omar Francisco Sánchez Vivas - Asesor Despacho Defensora del Pueblo. Fecha: 28-11-2024

Revisado para la firma: Roberto Molina Palacios - Vicedefensor del Pueblo. Fecha: 28-11-2024 

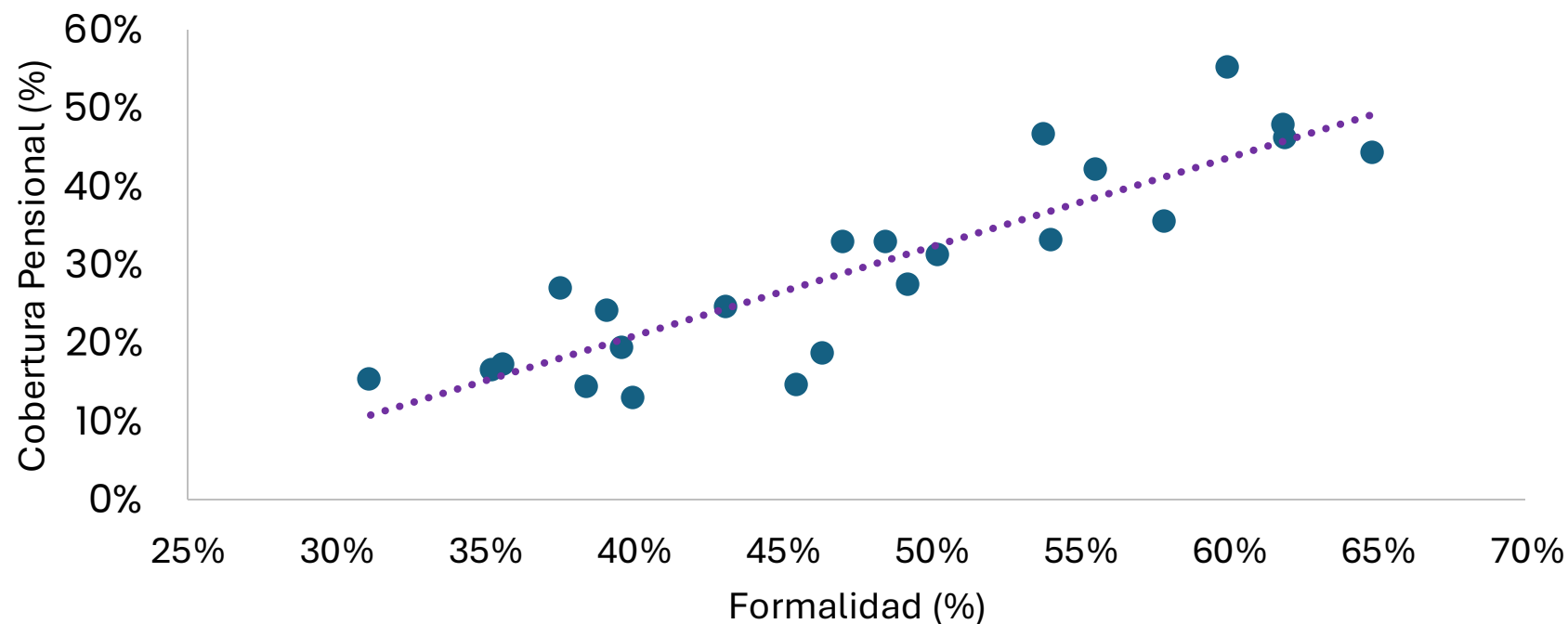
Quienes tramitamos, proyectamos y revisamos declaramos que el documento lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.

Cobertura pensional



La cobertura pensional depende de la formalidad

Relación Formalidad – Cobertura Pensional
Principales ciudades y áreas metropolitanas



*Formalidad: Formales/Ocupados

*Cobertura pensional: Pensionados/Mayores de 60 años

Programas que han sido exitosos para aumentar la formalidad

Política	Impacto	Estudio que lo documenta
Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF).	Preservación del empleo formal entre 4 y 5 p.p.	García et al. (2024)
Ley de Primer Empleo de 2010.	Aumentó la demanda por empleados jóvenes entre un 7,6 % y 12,8 %,	Becerra y Morales (2025)
Reforma Tributaria de 2012.	Aumento en el empleo formal, en el salario, reducción de la informalidad.	Bernal et al. (2017), Fernández y Villar (2017), Morales y Medina (2017) y Kugler et al. (2017)
Decreto 2616 de 2013. Contratación a tiempo parcial.	Aumentó el empleo formal en 5 5 p.p. para las firmas que más podían beneficiarse.	Samaniego de la Parra et al. (2024)
Familias en Acción y Jóvenes en Acción.	Incrementos sustanciales de entrada al mercado laboral formal.	Attanasio et al. (2017) y Attanasio et al. (2023)

Gracias

Honorables Congresistas
María Fernanda Carrascal Rojas
Camilo Esteban Ávila Morales
Juan Camilo Londoño Barrera
Germán José Gómez López
Hugo Alfonso Archila Suárez
Alfredo Mondragón Garzón
Jairo Humberto Cristo Correa
Andrés Eduardo Forero Molina
Karen Juliana López Salazar
Jorge Alexander Quevedo Herrera
Ponentes
Cámara de Representantes

Asunto: Comentarios del Consejo Gremial Nacional al Informe de Ponencia para Segundo Debate del Proyecto de Ley 166/2023C acumulado con el Proyecto de Ley 192/2023C y el Proyecto de Ley 256/2023C *“Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”*.

Desde el Consejo Gremial Nacional, entidad que representa a los micro, pequeños, medianos y grandes empleadores del país, presentamos comentarios al Informe de Ponencia para el segundo debate del Proyecto de Ley 166/2023C acumulado con el Proyecto de Ley 192/2023C y el Proyecto de Ley 256/2023C *“Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”*, con el fin de contribuir a la discusión de esta iniciativa legislativa.

El Consejo Gremial Nacional está conformado por los 32 gremios más representativos del sector empresarial y productivo de Colombia. Nuestra labor se enfoca en promover y desarrollar políticas públicas que fomenten el bienestar social, cierren brechas e inequidades, generen empleo formal, impulsen el crecimiento

Página 1 de 43

empresarial, aseguren la sostenibilidad fiscal y aumenten la productividad como eje del desarrollo sostenible y competitivo del país.

Desde el Consejo Gremial Nacional, reconocemos los objetivos del Proyecto de Ley, que busca implementar una reforma laboral orientada a consolidar un trabajo digno y decente en Colombia. Reiteramos nuestro compromiso con el país y con el debate democrático para la construcción de una reforma laboral responsable, que responda a las necesidades económicas y del mercado laboral.

Estamos convencidos de que el trabajo conjunto y articulado entre el Gobierno, el Congreso, la Academia y el sector privado es fundamental para construir un articulado incluyente y concertado, que salvaguarde los derechos de los trabajadores, fomente la generación de empleo y reduzca la informalidad laboral. Reconocemos los problemas estructurales del sistema, así como las necesidades del mercado y el impacto económico que esta reforma podría acarrear en el sector productivo de Colombia.

Este documento ofrece un panorama económico sobre el trámite de la Reforma Laboral y consolida los comentarios y propuestas elaborados por el Consejo Gremial Nacional al Informe de Ponencia para el Segundo Debate.

I. Problemas estructurales del sistema laboral: informalidad y desempleo

Desde el Consejo Gremial Nacional queremos insistir enfáticamente en que la reforma laboral debe estar dirigida hacia la creación de empleo y la reducción de la informalidad. Colombia tiene un grave problema estructural en su mercado laboral, de acuerdo con el DANE el 56% de los trabajadores son informales, por lo tanto, la reforma laboral no se puede centrar en el 44% que tiene trabajo formal. Es importante enfocar las discusiones en esta realidad.

Las modificaciones en materia laboral deben abordar las necesidades de los diferentes tipos de trabajadores y de sectores productivos, buscando solucionar los problemas estructurales del mercado laboral. No se pueden desconocer actividades económicas cuyas características hacen de ellas más susceptibles a caer en la informalidad. Por ejemplo, aquellas que se desarrollan en el sector rural, donde el 84,2% de los ocupados son informales. De forma similar, no se pueden desconocer las distintas particularidades de otros sectores que, desde nuestras mesas técnicas, identifican como obstáculo la inflexibilidad del proyecto de ley.

Según el último reporte del mercado laboral del Banco de la República (2024)¹, se ha perdido la dinámica en el empleo asalariado y formal, que se mantiene estancado, y que incluso ha registrado ligeras reducciones en lo corrido de 2024. Mientras que, el empleo no asalariado ha presentado ligeros crecimientos en lo corrido del año, impulsando el crecimiento de la tasa de informalidad.

Este nivel de informalidad de 56% en el mercado laboral, combinado con la alta tasa de desempleo del país de 9,9% para julio de 2024 (siendo una de las más altas entre los países de la OCDE, donde el promedio es de 4,9%), destaca la necesidad de abordar los desafíos de la reforma laboral bajo la perspectiva de la generación de nuevos empleos formales. Además, es prioritario que la población empleada, incluso de manera informal, pueda realizar contribuciones al sistema de salud, aportar al sistema pensional, mejorar su cobertura en riesgos laborales y ampliar su acceso al sistema financiero. Estas medidas no solo fortalecerían la seguridad social, sino que también aumentarían la capacidad de ahorro y el acceso al crédito, contribuyendo a una transformación positiva y sostenible en el panorama laboral y el bienestar económico nacional.

De acuerdo con los resultados de la Misión de Empleo 2022, la informalidad laboral en Colombia puede derivar de los siguientes factores: (i) los individuos no tienen las habilidades que demanda el mercado laboral formal; (ii) existen barreras explícitas como costos laborales, o implícitas como la discriminación racial o de género; o (iii) por la decisión voluntaria de estar en la informalidad. Sin embargo, en la reforma propuesta no se abordan todas las causas de esta problemática.

En un estudio reciente de Fernández, C. & Ulyssea, G. (2024)² se estima que frente a una reforma laboral que aumente los costos laborales entre 3,9 y 7,8 p.p. se pueden generar aumentos en la informalidad entre 7 y 12 p.p. Según el estudio, el salario de los trabajadores informales también podría reducirse, lo que podría incentivar a aumentar la informalidad. Los efectos de la reforma sobre el salario de los trabajadores serían desproporcionadamente superiores a los observados con la reducción de parafiscales en el 2012, o la reforma del 2002. Esto se explica, porque cuando los costos laborales suben las firmas no pueden reducir los salarios por debajo del mínimo, y deben ajustar sus cuentas contratando más trabajadores informalmente y/o a un menor precio.

¹ Banco de la República (2024) Reportes del Mercado Laboral: Estabilidad reciente del desempleo y el estudio de los efectos de cambios en los costos de despido a través de un modelo macroeconómico.

² Fernández, C. & Ulyssea, G. (2024). On the Interface of Social Security and Tax Costs. Bogotá: Fedesarrollo, 24 p

Nuevos desafíos comprometen aún más este Proyecto de Ley, si se suman las implicaciones que tiene sobre los sistemas de salud y pensiones, la formación del ahorro y la sostenibilidad fiscal. El estudio de Fernández, C. & Ulysea, G. (2024) también encuentra un efecto fiscal negativo, ya que el aumento de los costos laborales al ser deducibles de la base de liquidación del impuesto de renta queda mitigado en un 35%, monto que constituye un menor ingreso para el fisco. Las empresas pequeñas exentas del impuesto, además, se verían afectadas por la reforma al no poder mitigar el efecto con deducciones tributarias, dado que las deducciones tributarias solo benefician a las empresas que pagan impuesto sobre la renta, aquellas empresas sin la posibilidad de reducir su base impositiva a través de deducciones, es decir, aquellas empresas exentas del pago del impuesto sobre la renta enfrentarían directamente el aumento de los costos laborales.

Ante desafíos como las nuevas tecnologías, las nuevas demandas, las nuevas prácticas productivas, las nuevas tendencias laborales, entre otras; la reforma se queda corta y requiere de discusiones más profundas entre el sector productivo, el gobierno, la academia y la ciudadanía. Según el Informe Future of Jobs del WEF (2023)³, el avance en la adopción tecnológica y la creciente digitalización en los mercados incidirán positivamente en la creación de nuevos empleos. No obstante, los desarrollos de la inteligencia artificial a su vez impulsaran la disminución generalizada de puestos formales de trabajo, que el WEF estima en 14 millones para los próximos cinco años. Esto será un reto nacional considerando las limitaciones que la Reforma Laboral impone para la generación de nuevos empleos formales, donde los empleadores realizan un análisis costo-beneficio entre la implementación de tecnologías inteligentes y los elevados costos laborales.

Otro factor relevante, es el desempeño del clima empresarial que se relaciona con la inflexibilidad o flexibilidad laboral y el aumento o reducción de los costos laborales. Según el reporte del mercado laboral del Banco de la República (2024), un incremento del 10% en los costos de despido, puede implicar a largo plazo una pérdida de alrededor de 798.000 empleos, equivalentes a una disminución del 9,9% en el empleo formal. A su vez, la mayor incidencia de la informalidad contribuye a reducir la productividad total de los factores (PTF), lo que afecta negativamente el producto. Considerando la Productividad Total de los Factores (PTF), cuya variación fue de -1,71% en el 2023 según los datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la reducción en la eficiencia general con la que se combinan los insumos de producción (trabajo y capital) en el país, está

³ World Economic Forum (2023) Future of Jobs. Insight report.

afectando la competitividad y el clima empresarial de manera silenciosa y persistente.

De acuerdo con el último reporte del Índice de Competitividad Global del WEF, Colombia ocupa el puesto 57 de 141 países en el índice de flexibilidad laboral. Por lo que, para la situación actual del país, las normas laborales rígidas dificultarán aún más la adaptación de las empresas nacionales a los cambios en el mercado global, la atracción de nuevas inversiones y a la adaptación e implementación de nuevas tecnologías y procesos productivos.

Es relevante que la reforma laboral permita superar los siguientes retos en términos de competitividad a nivel regional:

- La productividad por hora en Colombia no alcanza a la media regional ni global. De acuerdo con la OIT en 2024 la productividad de Colombia por hora fue de 16,04 USD/h cuando países del mismo grupo de ingresos, como Chile tienen una productividad de 29,57 USD/h, y la media en la región es de 17,66 USD/h.
- Los costos laborales para las empresas son significativamente altos en comparación con otros países. Según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), los costos laborales en Colombia representan el 45% de los ingresos brutos de las empresas, mientras que, en el promedio de los demás miembros de la OCDE, esta cifra es solo del 36%. Lo que explica una desventaja comparativa en el potencial de crecimiento de las empresas porque implica la reducción de su capacidad económica para invertir en la expansión y modernización de sus operaciones.
- Para América Latina y el Caribe, Colombia también cuenta con uno de los índices más altos de costos laborales no salariales. De acuerdo con Fedesarrollo en la evolución histórica de los costos no salariales se identifican dos saltos importantes: el primero corresponde a la creación de los primeros aportes al sistema de seguridad social (años 40 y 50), los cuales elevaron los costos no salariales a un nivel total de 41,5% del salario mensual, mientras que el segundo corresponde al ajuste realizado por la Ley 100, que elevó los costos no salariales a 58,1% del salario mensual. Este aumento se explica principalmente por el incremento en los aportes a salud y pensión.
- Cuando se analizan los efectos que tienen los costos no salariales sobre el desempleo, el tiempo de búsqueda de trabajo, la productividad y la

informalidad, en el caso colombiano, se encuentra que el efecto más importante que tienen los costos no salariales es el aumento de la informalidad.

De esta manera, el mercado laboral en Colombia se caracteriza por presentar altos costos asociados a la nómina por concepto de seguridad social (30% de los cuales el 24,7% lo aportan los empresarios y el restante los empleados según el Banco Interamericano de Desarrollo) en comparación con los países de América Latina, y altos costos no salariales que hoy representan el 53% de un Salario Mensual Mínimo Legal Vigente (SMMLV). Sin lugar a duda, estos altos costos laborales, y los trámites y cargas administrativas pueden ser factores que inciden negativamente en las empresas en Colombia y pueden limitar su capacidad para competir y crecer.

Los diversos estudios referenciados muestran que, al generar rigideces en el mercado asalariado, se limita la capacidad de la economía de generar empleo formal y se reduce la probabilidad de transición de empleos informales a empleos formales. Esto genera a su vez una disminución en la productividad, en el desarrollo económico del país y en últimas, en el bienestar de la población.

II. Análisis, comentarios y propuestas al Informe de Ponencia para Segundo Debate

Desde el Consejo Gremial Nacional, seguimos convencidos de que una Reforma Laboral no solo debería mejorar las condiciones para quienes ya tienen un empleo formal, sino que también debería crear las condiciones necesarias para reducir la informalidad laboral y, aún más importante, generar empleos para quienes actualmente no tienen trabajo.

A continuación, presentamos los comentarios que el Consejo Gremial Nacional considera pueden contribuir a mejorar este Proyecto de Ley.

Artículo 5º: Contrato laboral a término indefinido.

Este artículo elimina del informe de ponencia para segundo debate la sanción por no realizar el preaviso oportunamente. La justificación se basa en que “las relaciones laborales son asimétricas, existe subordinación económica y desigualdad fáctica, además de que el salario y las prestaciones sociales son derechos ciertos e indiscutibles” como elementos de la *ratio decidendi* del fallo citado en el informe de ponencia. Sin embargo, en sentencia C-1110 de 2001, con ponencia de la magistrada Clara Inés Vargas Hernández, se ha considerado lo contrario. La demanda

constitucional evaluaba las condiciones de igualdad, pero enmarcadas en montos indemnizatorios distintos, así:

“las consecuencias que para el trabajador se derivan de la terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo jamás son equiparables a las que debe padecer el empleador cuando aquél toma la misma determinación, puesto que éste como detentador de los instrumentos de producción siempre tendrá la posibilidad de enganchar nuevo personal para desarrollar las tareas a que se refiere el contrato de trabajo, mientras que a la terminación de su contrato en esas mismas circunstancias el trabajador solamente recibe la indemnización sin tener derecho al reintegro a su puesto de trabajo”⁴.

Conforme a los considerandos de la Sentencia referida, la interpretación que se realiza, es errada, ya que las circunstancias fácticas son completamente diferentes. La demanda constitucional evaluaba las condiciones de igualdad, pero enmarcadas en montos indemnizatorios distintos.

En tal sentido, el Tribunal Constitucional consideró que en efecto existe una desigualdad intrínseca en el contrato laboral, derivada de una desigualdad económica y fáctica. Sin embargo, no consideró que la sanción por el preaviso inoportuno o que el mismo sea cumplido de manera parcial sea un elemento propio de la desigualdad de la relación laboral. Por el contrario, al hacer uso del preaviso para la terminación del contrato de trabajo, en ejercicio de la autonomía de la voluntad privada, considera que la sanción de treinta (30) días que actualmente contempla el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.) no solamente es válida, sino que este monto de treinta (30) días a cargo del trabajador que renuncia (y lo montos mucho superiores a cargo del empleador) “se justifica en una finalidad aceptada constitucionalmente que se refiere a la protección especial que debe prodigarle el Estado al trabajo, en su doble condición de derecho fundamental y de obligación social”⁵.

Así las cosas, el fundamento para la eliminación de la sanción no debe ser la sentencia referida en el Informe de Ponencia para el Segundo Debate, por lo anteriormente expuesto. Por el contrario, desde el Consejo Gremial Nacional consideramos que la sanción tiene una justificación legal válida, pues puede servir como un mecanismo de prevención general para evitar el abandono intempestivo de los puestos de trabajo, lo cual podría tener efectos nocivos para la empresa.

⁴ C. Const., Sent. C-1110, oct. 24/2001. M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

⁵ Ibid.

Por otro lado, el Informe de Ponencia señala que el salario y las prestaciones sociales son derechos ciertos e indiscutibles. En este sentido, es necesario hacer algunas precisiones. La Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2051-2018 señaló que:

“los (...) derechos ciertos e indiscutibles, hacen relación a aquellos cuya previsión normativa resulta inequívoca, concurriendo, además, los supuestos de hecho exigidos a favor de quien los reclama, de suerte que, cuando no hay norma que expresamente los contempla, o imprecisión, oscuridad, ambigüedad, confusión, vacío o laguna en éstas, o simplemente no hay medio de prueba o con suficiente entidad que acredite sus supuestos de hecho, o precepto alguno que exima de aportarlos al proceso, puede afirmarse válidamente que el pretendido derecho no tiene la connotación de certidumbre e indiscutibilidad por la ley reclamada y, por tanto, no hay nada que impida su disponibilidad o renuncia.

(...)

[...] esta Sala de la Corte ha explicado que ‘... el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad’⁶.

En el mismo sentido se ha pronunciado la Corte Constitucional al manifestar que:

“un derecho es cierto e indiscutible en la medida en que esté incorporado al patrimonio de un sujeto y haya certeza sobre su dimensión, es decir, cuando se cumplen los supuestos de hecho de la norma que consagra el derecho, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma. Por oposición, un derecho es incierto y discutible cuando los hechos no son claros, cuando la norma que lo consagra es ambigua o admite varias interpretaciones, o cuando el nacimiento del derecho está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición y existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad.

(...)

La certeza de un derecho corresponde a su efectiva incorporación en el patrimonio del trabajador y la indiscutibilidad hace relación a la seguridad sobre los extremos del derecho. Por ejemplo, “cuando se sabe que entre dos personas hubo un contrato laboral de carácter verbal, a raíz del cual se le deben las cesantías al empleado, su derecho a las cesantías es cierto, pues siempre que hay contrato laboral el empleador debe

⁶ CSJ, Cas. Laboral, Sent. SL 2051-2018, may. 9/2018, Rad. 62049. M.P. Ana María Muñoz Segura.

consignarle al trabajador una suma de dinero a título de cesantías". Así, en dicho ejemplo, como su monto es discutible, puesto que no se sabe desde cuándo hubo contrato, no es posible determinar el total debido por concepto de cesantías, por lo que esta dimensión permanece incierta"⁷.

Es claro que los salarios, cesantías, intereses a las cesantías, prima legal de servicios y vacaciones son derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores; sin embargo, el monto de cada uno de estos derechos no lo es. En este contexto, no se entiende cómo la incertidumbre y la indiscutibilidad de estos derechos pueden justificar la eliminación de la sanción contemplada en el artículo 47 del C.S.T. En consecuencia, solicitamos que se mantenga el inciso segundo de esta norma tal como está actualmente contemplado en el ordenamiento jurídico colombiano.

Artículo 6º: Contratos a término fijo y por obra o labor determinada.

Desde el Consejo Gremial Nacional, reiteramos que esta disposición coarta la libertad negocial y contractual de las empresas, así como la libertad contractual y la autonomía de la voluntad de los trabajadores. Aunque busca proteger a los trabajadores, esta disposición podría terminar desprotegiéndolos y dificultando la vinculación formal de más personas en el mercado laboral colombiano.

El establecimiento del contrato a término indefinido como regla general para la contratación, junto con el aumento de los costos de la indemnización por despido injustificado (artículos 5 y 8), limita la capacidad del empleador para organizarse financieramente ante imprevistos, cambios en el modelo de negocio, o en el desarrollo de la actividad ordinaria de la compañía. Esta disposición podría impactar negativamente a empresas que no tienen la capacidad de sostener una planta de personal permanente e indefinida.

Según la Encuesta de Desempeño Empresarial de ACOPI, realizada en 2023, los empresarios de MiPymes utilizan diversas modalidades de contratación. El contrato a término indefinido representa el 33,5% de las modalidades utilizadas por los empresarios de este segmento, mientras que el 66,5% prefieren otras modalidades. En la misma línea, de acuerdo con la encuesta laboral realizada por FEDESEGURIDAD, al menos el 50% de los contratos laborales que celebran las empresas de seguridad privada son a término fijo o por obra o labor.

En este sentido, esto es aún más relevante si se considera que algunos sectores enfrentan picos de trabajo que requieren contratar por términos definidos a un

⁷ C. Const., Sent. T-043, feb. 16/2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

número determinado de trabajadores, y que en otros casos la contratación responde a la ejecución de proyectos o contratos específicos. Por lo tanto, solicitamos que se mantengan las reglas sobre estos contratos tal como están establecidas en la legislación actual.

Al respecto, es preciso recordar que la Corte Constitucional en Sentencia C-588 de 1995 consideró:

“El principio de la estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido. Las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, pues tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin. La estabilidad, por lo tanto, no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, de modo que aquélla se torne en absoluta, sino que, ella sugiere la idea de continuidad, a lo que dura o se mantiene en el tiempo. Bajo este entendido, el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad en el empleo. Por lo tanto, no es cierto que sólo el contrato a término indefinido confiere estabilidad en el empleo, pues el patrono siempre tiene la libertad de terminarlo, bien invocando una justa causa o sin ésta, pagando una indemnización”.

El artículo 6º propone modificar las disposiciones relativas a los contratos a término fijo y elimina la posibilidad de realizar renovaciones indefinidas. Consideramos que, además de vulnerar la autonomía de la voluntad de las partes, esta medida afecta directamente la libertad de empresa al imponer límites y condiciones a esta forma contractual. Adicionalmente, no es claro por qué la posibilidad de realizar renovaciones indefinidas precariza las relaciones laborales; por el contrario, lo que sí es claro es que los trabajadores vinculados bajo esta modalidad disfrutaban de todas sus garantías laborales, derechos salariales y prestacionales.

Es importante resaltar que, en respeto al principio de autonomía de las partes, la posición pacífica de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha validado la renovación indefinida de los contratos de trabajo a término fijo, sin que por ello pueda entenderse que estos cambian su naturaleza. Al respecto, la mencionada corporación, en sentencia SL3579 de 2022, señaló:

“Igualmente, la jurisprudencia de esta corporación tiene adoctrinado que la renovación sucesiva del contrato de trabajo a término fijo y su repetición en forma indefinida es válida y procedente, lo que significa que mantiene su naturaleza, aun cuando se prorrogue por varias veces. En sentencia CSJ SL15610-2016, rad. 48879, se puntualizó: «También ha dicho la Sala, que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la

modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces, como lo propone la censura” (negrilla y subraya fuera de texto)

Esta posición de la Corte, la cual ha sido reiterada en varios pronunciamientos⁸, claramente rescata el principio de autonomía de la voluntad de las partes en cuanto a su decisión libre y voluntaria de mantenerse en un contrato cuya duración esté determinada en el tiempo, pues, ello de ninguna manera lesiona sus derechos laborales.

En este contexto, la imposibilidad de mantener relaciones laborales a término fijo por plazos superiores a cuatro (04) años generará una desprotección para los trabajadores, pues al cumplir este plazo el trabajador sería desvinculado, generando *de facto* una desprotección de los trabajadores, en contravía de la finalidad de la presente iniciativa legislativa.

Creemos que la posibilidad de efectuar contratos laborales a término fijo no debería ser considerada como una excepción, sino como una de las muchas alternativas que tiene el empleador para vincular laboralmente a un empleado. Esto se debe a que, en ocasiones, los esquemas operativos y la prestación de servicios exigen que la modalidad del contrato sea a término fijo por períodos superiores a tres (03) años.

En adición a lo anterior, una vez revisada la norma, se advierte que de la redacción del inciso 3 (prorroga pactada) se pueden derivar 2 interpretaciones, donde por un lado se entiende que el contrato a término fijo solo puede prorrogarse por 4 años, mientras que bajo otro entendimiento se podría decir que el tiempo máximo de duración de un contrato a término fijo es de 4 años. Con el fin de evitar múltiples interpretaciones del párrafo mencionado y teniendo en cuenta que el presente punto busca regular la prórroga del contrato a término indefinido, proponemos:

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún	Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún

⁸ Al respecto puede ver: CSJ, Cas. Laboral Rad. 20777 de 2003 y Rad. 27034 de 2006

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.	caso la prórroga del contrato a término fijo podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

Artículo 7º: Debido proceso disciplinario laboral

El establecimiento de un procedimiento disciplinario que eventualmente podría ser de doble instancia desconoce la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional, que ha sido reiterada al establecer que la terminación del contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria⁹, sino una facultad del empleador, la cual puede ejercerse al amparo de las justas causas de terminación establecidas en la ley, en el contrato de trabajo y en los reglamentos de la empresa, y que en al ser una potestad del empleador no están sujetas a la realización previa de un proceso disciplinario.

De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, toda vez que ni el despido o la finalización del contrato laboral entrañan una naturaleza sancionatoria, *"no tienen que estar sujetos a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral"*¹⁰, por lo que se advierte que establecer como regla general la obligatoriedad de un proceso especial al momento de finalizar un contrato, ignorando lo establecido por la jurisprudencia laboral para otorgarle tal naturaleza al proceso, resulta ser una medida perjudicial para los empleadores y adicionalmente desconoce la normatividad laboral vigente, la cual únicamente exige la garantía del derecho de defensa y contradicción del empleado al momento de finalizar el contrato laboral aplicando una justa causa.

Además, esta disposición ignora la realidad económica de las empresas, especialmente la de las MiPymes, que probablemente no contarán con los recursos necesarios para asumir el personal administrativo requerido en un proceso de doble instancia, con el nivel de sofisticación que este artículo demanda. Cabe destacar que la propia Corte Constitucional ha señalado que el proceso disciplinario tiene como finalidad sancionar al trabajador, a diferencia de la terminación del contrato, y que la razón por la cual un proceso disciplinario puede ser de única instancia radica en que

⁹ CSJ, Cas. Laboral, Sentencia jul. 8 de 2020, Rad. 53676

¹⁰ CSJ, Cas. Laboral, Sentencia mar. 9 de 2016, Rad. 47346

el trabajador tiene la posibilidad de acudir a la jurisdicción ordinaria si considera que sus derechos han sido vulnerados.

Por todo lo anterior, nos permitimos someter a consideración una modificación del siguiente tenor:

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: “ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento: (...)	Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias: (...)

Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa

En relación con este artículo, es preocupante el aumento de los montos de las indemnizaciones. Además, el texto propuesto mantiene la eliminación de los rangos de salarios mínimos mensuales legales para establecer los montos de las indemnizaciones, junto con el incremento de los días sobre los que se deben calcular, lo que genera un desincentivo para la duración de contratos de largo plazo en las empresas.

La instauración del contrato a término indefinido, sumada a los altos costos de la indemnización por despido sin justa causa, restringe y disminuye la capacidad de las empresas para ajustarse a las condiciones del ciclo económico, afectando principios fundamentales del derecho contractual, como la condición resolutoria tácita y la facultad del empleador para ejercerla.

Adicionalmente, el aumento de los montos de las indemnizaciones resulta particularmente perjudicial para las micro, pequeñas y medianas empresas debido a su limitada capacidad financiera. Esto podría comprometer la sostenibilidad y permanencia de estas empresas, ya que el incremento en la indemnización elevaría significativamente el costo del despido injustificado, con incrementos que pueden superar hasta el 98% dependiendo del tiempo servicio del trabajador para trabajadores con salarios inferiores a 10 salarios mínimos. Valga mencionar que las tablas indemnizatorias se unifican en el proyecto de reforma, por lo tanto, los incrementos en los montos para trabajadores de más de 10 salarios mínimos pueden tener incrementos de hasta el 165%.

Tabla No.1: Comparación de las indemnizaciones: Normatividad vigente vs. Reforma Laboral

Tiempo de servicio	Vigente		Texto aprobado 2° debate			Monto de indemnización	
	Salarios <10 s.m.l.m.v.	Salarios => 10 s.m.l.m.v.	Núm. Días	% Variación <10 s.m.l.m.v.	% Variación => 10 s.m.l.m.v.	Actual Salarios <10 s.m.l.m.v.	Reforma Salarios <10 s.m.l.m.v.
1 año	30	20	45	50,0%	125,0%	\$ 1.300.000	\$ 1.950.000
2 año	50	35	62	24,0%	77,1%	\$ 2.166.667	\$ 2.686.667
3 años	70	50	79	12,9%	58,0%	\$ 3.033.333	\$ 3.423.333
4 años	90	65	96	6,7%	47,7%	\$ 3.900.000	\$ 4.160.000
5 años	110	80	125	13,6%	56,3%	\$ 4.766.667	\$ 5.416.667
6 años	130	95	145	11,5%	52,6%	\$ 5.633.333	\$ 6.283.333
7 años	150	110	165	10,0%	50,0%	\$ 6.500.000	\$ 7.150.000
8 años	170	125	185	8,8%	48,0%	\$ 7.366.667	\$ 8.016.667
9 años	190	140	205	7,9%	46,4%	\$ 8.233.333	\$ 8.883.333

10 años	210	155	405	92,9%	161,3%	\$ 9.100.000	\$ 17.550.000
11 años	230	170	445	93,5%	161,8%	\$ 9.966.667	\$ 19.283.333
12 años	250	185	485	94,0%	162,2%	\$ 10.833.333	\$ 21.016.667
13 años	270	200	525	94,4%	162,5%	\$ 11.700.000	\$ 22.750.000
14 años	290	215	565	94,8%	162,8%	\$ 12.566.667	\$ 24.483.333
15 años	310	230	605	95,2%	163,0%	\$ 13.433.333	\$ 26.216.667
16 años	330	245	645	95,5%	163,3%	\$ 14.300.000	\$ 27.950.000
17 años	350	260	685	95,7%	163,5%	\$ 15.166.667	\$ 29.683.333
18 años	370	275	725	95,9%	163,6%	\$ 16.033.333	\$ 31.416.667
19 años	390	290	765	96,2%	163,8%	\$ 16.900.000	\$ 33.150.000
20 años	410	305	805	96,3%	163,9%	\$ 17.766.667	\$ 34.883.333
21 años	430	320	845	96,5%	164,1%	\$ 18.633.333	\$ 36.616.667
22 años	450	335	885	96,7%	164,2%	\$ 19.500.000	\$ 38.350.000
23 años	470	350	925	96,8%	164,3%	\$ 20.366.667	\$ 40.083.333
24 años	490	365	965	96,9%	164,4%	\$ 21.233.333	\$ 41.816.667
25 años	510	380	1005	97,1%	164,5%	\$ 22.100.000	\$ 43.550.000
26 años	530	395	1045	97,2%	164,6%	\$ 22.966.667	\$ 45.283.333
27 años	550	410	1085	97,3%	164,6%	\$ 23.833.333	\$ 47.016.667
28 años	570	425	1125	97,4%	164,7%	\$ 24.700.000	\$ 48.750.000
29 años	590	440	1165	97,5%	164,8%	\$ 25.566.667	\$ 50.483.333
30 años	610	455	1205	97,5%	164,8%	\$ 26.433.333	\$ 52.216.667
31 años	630	470	1245	97,6%	164,9%	\$ 27.300.000	\$ 53.950.000
32 años	650	485	1285	97,7%	164,9%	\$ 28.166.667	\$ 55.683.333
33 años	670	500	1325	97,8%	165,0%	\$ 29.033.333	\$ 57.416.667
34 años	690	515	1365	97,8%	165,0%	\$ 29.900.000	\$ 59.150.000
35 años	710	530	1405	97,9%	165,1%	\$ 30.766.667	\$ 60.883.333
36 años	730	545	1445	97,9%	165,1%	\$ 31.633.333	\$ 62.616.667
37 años	750	560	1485	98,0%	165,2%	\$ 32.500.000	\$ 64.350.000
38 años	770	575	1525	98,1%	165,2%	\$ 33.366.667	\$ 66.083.333
39 años	790	590	1565	98,1%	165,3%	\$ 34.233.333	\$ 67.816.667
40 años	810	605	1605	98,1%	165,3%	\$ 35.100.000	\$ 69.550.000

Fuente: Cálculos propios FEDEPALMA a partir del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley 166/2023C acumulado con el Proyecto de Ley 192/2023C y el Proyecto de Ley 256/2023C *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*.

El aumento propuesto en las tablas de indemnización en Colombia, junto con una protección laboral excesiva, suscita preocupaciones sobre la falta de productividad y la pérdida de competitividad laboral. Esto llevaría a que Colombia tenga una de las tasas más elevadas de indemnización por despido injustificado en comparación con toda América latina (63,8%), con un aumento que oscilan entre el 7% y el 98% frente a la normativa actual.

Se sugiere entonces evaluar la posibilidad de disminuir la base indemnizatoria para los contratos a término fijo, contratos por duración de la obra o labor, y contratos a término indefinido. Esta propuesta no se ajusta a la realidad del mercado laboral colombiano ni promueve el empleo formal. Adicionalmente, consideramos que resulta necesario mantener la diferenciación de la liquidación en virtud de un contrato con un salario ordinario o un contrato con un salario integral; unificar la tabla indemnizatoria entre estos dos tipos de remuneración no garantiza ni contribuye la igualdad material de la norma, puesto que se le da un trato igual a dos grupos que cuentan con características y condiciones distintas.

Artículo 10: Estabilidad laboral reforzada

En relación con la estabilidad laboral reforzada, el hecho de que el listado no sea taxativo podría aumentar el nivel de litigiosidad. Recomendamos mantener los lineamientos jurisprudenciales vigentes en relación con la estabilidad generada por razones de salud y para pre-pensionados, tal como lo han desarrollado los órganos de cierre en la jurisdicción ordinaria-civil y en la jurisdicción constitucional.

En relación con la estabilidad laboral reforzada que se extiende al cónyuge o compañero permanente de la mujer o persona en estado de embarazo, se establece como condición para su procedencia que el empleador tenga conocimiento de que dicha persona no tiene empleo formal y sea beneficiario en el sistema de seguridad social en salud. Sin embargo, no se estipula con claridad el período de tiempo en el cual el empleador debe conocer esta situación. Sugerimos que se incluya en el texto la obligación del trabajador de informar al empleador sobre esta circunstancia, y que se determine un tiempo y modo específico para dicha notificación. Esto garantizaría, por un lado, el derecho de información del empleador y, por otro, la buena fe en el desarrollo contractual.

Artículo 11: Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada

El artículo 11 introduce una nueva concepción del fuero de salud, denominada estabilidad ocupacional reforzada. Esta modalidad busca proteger a los trabajadores cuya capacidad para desempeñar sus labores en condiciones regulares se ve impedida o reducida por una condición de salud lo que se ha denominado en el Proyecto de Ley “debilidad manifiesta por razones de salud”. Según la norma propuesta, basta con que se impida o dificulte el desempeño de las labores por parte del trabajador. Esta nueva concepción del fuero de salud desconoce el desarrollo jurisprudencial realizado por las altas Cortes durante años, lo que atenta claramente contra la seguridad jurídica del país.

La redacción del artículo 11 plantea varias dudas. En primer lugar, ¿qué acciones debe tomar el empleador en los casos en que la reubicación no sea procedente?, y ¿quién definirá la procedencia de la reubicación? En segundo lugar, debería clarificarse lo que debe hacerse en aquellos eventos en que el trabajador no acepte su nuevo cargo.

Adicionalmente, las reglas de estabilidad laboral que propone el proyecto de Ley, podrían afectar los modelos de productividad y aumentar la conflictividad por las siguientes razones:

- El excesivo nivel de proteccionismo de los llamados fueros podría motivar un incremento en los niveles de improductividad laboral de los aforados al crear condiciones de inamovilidad laboral.
- No existe claridad en torno al procedimiento que habrá de seguirse, ya sea a nivel judicial o administrativo, para la resolución de las discusiones que se susciten en torno a estos fueros. Lo anterior, podría convertirse en un foco de las siguientes situaciones: i) aumento de la conflictividad laboral de origen individual; ii) falta de seguridad jurídica; iii) limitación de las facultades de normativas de los empleadores

Aunado a lo anterior, frente a la obligación consagrada en el artículo mencionado en virtud de la cual las Administradoras de Riesgos Laborales deberán certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador, se advierte que actualmente las ARL sólo deben hacer recomendaciones para que la reubicación laboral cumpla con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador.

Por lo anterior, se sugiere que las ARL sólo deban asesorar y entregar recomendaciones para la reubicación laboral, ya que la carga operativa que ello implicaría podría hacer que las dichas entidades no tengan capacidad para realizar la certificación. Además, no resulta claro qué significa o qué debe llevar esa certificación.

Por lo anterior solicitamos que este artículo sea modificado del siguiente modo:

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 11. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así: Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud. Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación cuente con las mismas o mejores condiciones del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador. En aquellos casos en los que el trabajador no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.	Artículo 11. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así: Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud siempre y cuando dicha situación le impida cumplir con las funciones para las que fue contratado previo concepto emitido por la Administradora de Riesgos Laborales. Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación cuente con las mismas o mejores condiciones del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador. En aquellos casos en los que el trabajador no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
	de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo, hasta tanto no se apruebe la terminación del contrato de trabajo el empleador no está obligado a pagar el salario, pero sí debe seguir pagando los aportes a la seguridad social.

Artículo 13: Trabajo Diurno y nocturno

Artículo 16: Límite al trabajo suplementario

Artículo 17: Remuneración del tiempo de días de descanso obligatorio

Estas disposiciones podrían incrementar los costos laborales de las empresas en un 17%, afectando su competitividad y, en algunos casos, trasladando estos mayores costos al precio final de los productos o servicios (cuando las condiciones del mercado lo permitan).

El aumento de los costos asociados a la jornada laboral, así como las nuevas reglas sobre trabajo diurno y nocturno, y los costos por trabajo en días dominicales y festivos, ignoran las particularidades de sectores como el comercio, el turismo, la seguridad privada, el transporte y algunos subsectores del agropecuario, que operan 24 horas al día o tienen horarios predominantemente nocturnos. Incrementar los costos generará una menor contratación de personal en las franjas de trabajo en jornada nocturna, solicitamos que se contemple esta medida podrá generar un incremento de la siniestralidad en riesgos laborales debido a que habrá una menor cantidad de trabajadores realizando las mismas tareas y con alto riesgo. Así mismo, no se alcanzaría a compensar la siniestralidad con el aumento de las primas a causa del recargo. Por lo tanto, se sugiere que si se implementan estos cambios se realice una retarifación para las ARL, ya que habría mayor población con alto riesgo bajo una tarifa insuficiente.

Es importante destacar que sectores como el de servicios de seguridad privada, comercio, turismo, la industria manufacturera y el sector agropecuario, tanto en producción primaria como en transformación, operan durante las 24 horas del día todos los días de la semana. Por ejemplo, en el sector floricultor, se estima que el aumento en el costo de la nómina podría ser del 7%, equivalente a cerca de 250.000 millones de pesos anuales adicionales, en un contexto económico complejo. Esta situación podría dificultar la generación de empleo formal en el campo colombiano. De igual manera, en industrias como la de plásticos y química, el 31,5% de los

operarios trabajan después de las 6 p.m., y el 31,7% trabajan en días dominicales y festivos.

En el sector de vigilancia y seguridad privada, la reducción de la jornada laboral, que ha pasado de 48 horas en 2023 a 42 horas en 2026, genera un incremento del valor de la hora ordinaria de al menos un 14%. Lo más preocupante es que este aumento también eleva significativamente el costo de las horas extras, los turnos en días festivos y los recargos nocturnos. Las empresas apenas comienzan a ajustarse a este incremento, y la reforma introduce cambios adicionales que también incrementan los costos directos, como el aumento del 22% en las horas nocturnas y el 33% en los salarios dominicales. En conjunto, estos efectos se traducen en un aumento del 23% en los costos laborales totales para las empresas del sector y un aumento de 18.6% en la tarifa mínima regulada sin considerar los posibles incrementos en el salario mínimo que por 3 años consecutivos han sido aumentos de dos dígitos. Todo esto, además del aumento de los costos laborales, lleva inevitablemente a un incremento en la tarifa mínima, lo que desincentiva la contratación del servicio de vigilancia y seguridad privada. Como consecuencia, se fomenta la informalidad en el sector, lo que perjudica directamente a los trabajadores.

Según un sondeo de percepción sobre el sistema laboral colombiano realizado por el Observatorio de la MiPyme de ACOPI, el 57,1% de los empresarios indicó que, de modificarse la jornada laboral, las reglas sobre trabajo diurno y nocturno, y los costos por trabajo en días dominicales y festivos, aumentarían sus costos entre un 1% y un 20% (36,5%) o entre un 20% y un 40% (33,5%). Este incremento en los costos podría llevar a una disminución en el número de puestos de trabajo (34,3%), a la no contratación de nuevos empleados (29,8%), e incluso a algunos empresarios les obligaría a cerrar su empresa (5,2%). El 91,3% de los empresarios mencionó que no tiene la capacidad de asumir este incremento en los costos, y el 58,4% señaló que, si se implementara esta modificación de forma inmediata, reduciría entre uno y cinco empleados.

Ahora bien, según el informe *“Una mirada a las mipymes en Colombia”* publicado por *BBVA Research* las mipymes en Colombia i. son el 99,5% del universo empresarial formal colombiano, ii. aportan cerca del 40% del PIB y iii. generan el 79% del empleo total de la economía colombiana y el 53% del empleo formal.

Frente a lo anterior, resulta importante destacar que el artículo 17 al establecer que el recargo de domingos y festivos será del 100%, generaría mayores cargas económicas a los empleadores en la medida que estos son los encargados de asumir dicho recargo, situación que si bien busca mejorar las condiciones laborales

y económicas para los trabajadores, podría generar un efecto adverso en un sector importante de la economía colombiana al debilitar el comercio que actualmente se genera los domingos y festivos, implicando esto la posible quiebra de un número significativo de mypes.

Por los argumentos expuestos, es fundamental que cualquier medida que implique un aumento en los costos para sectores que operan 24/7 por ejemplo el de vigilancia y seguridad privada, se implementen una vez culmine la implementación de la reducción de la jornada laboral, de manera gradual y al inicio del año fiscal, es decir enero de 2027.

Artículo 14: Jornada máxima legal

El texto propuesto para el segundo debate de este Proyecto de Ley, en sus párrafos 2° y 3° del artículo 14, mantiene las figuras del día de la familia y de las horas dedicadas a recreación, cultura, deporte y/o capacitación, lo cual desconoce el contenido de la Ley 2101 de 2021. Esta situación se considera claramente regresiva, por lo que resulta imperativo ajustar la norma de esta iniciativa en concordancia con la Ley 2101 de 2021. En consecuencia, se sugiere la eliminación total de este artículo, y en ese sentido modificar el artículo 80 sobre las derogatorias.

Lo anterior, pues además de ser una medida regresiva, mantener estas obligaciones podría generar una disminución en cuanto a las horas de trabajo efectivo que tendrían los trabajadores, quienes, además de la reducción de la jornada, mantendrían los tiempos que al interior de esta estarían exentos de prestar el servicio contratado.

Artículo 18: Licencias

Sobre este artículo, debe recordarse que la normativa laboral actual ya contempla una serie de licencias cuyo alcance y naturaleza son adecuados para equilibrar los derechos de los trabajadores con las necesidades operativas de las empresas. Con la reciente implementación de la Ley 2101 de 2021, que reduce la jornada laboral a 42 horas semanales, se proporciona a los trabajadores mayor flexibilidad y tiempo para atender asuntos personales fuera del horario laboral, reduciendo la necesidad de ampliar aún más las licencias laborales.

En cuanto a las licencias para ciclos menstruales, desde una perspectiva de igualdad de género, la protección excesiva puede tener efectos contraproducentes en términos de acceso y permanencia de la mujer en el mercado laboral. Como lo

reconoció la Corte Constitucional en la sentencia SU-075/2018, medidas que parecen favorecer a las mujeres pueden, paradójicamente, convertirse en desincentivos para su contratación, afectando negativamente su participación laboral.

La nueva redacción del literal (f) amplía el catálogo de eventos para los cuales se debe conceder licencia a un trabajador. Sin embargo, permitir que la licencia se solicite para asistir a todas las obligaciones escolares, incluso de menores del núcleo familiar, puede generar un ausentismo laboral que afecte la productividad, más aún cuando no existe un catálogo específico y por el contrario la redacción abarca cualquier actividad que se pueda llegar a programar por parte de las instituciones educativas, afectando así los tiempos de prestación del servicio.

Artículo 22: Contrato de aprendizaje

Artículo 23: Monetización de la cuota de aprendizaje

Actualmente, la Ley 789 de 2002 contempla el contrato de aprendizaje como una forma especial dentro del derecho laboral, pero no como un contrato laboral especial. El cambio propuesto a la naturaleza del contrato de aprendizaje, al transformarlo en un contrato a término fijo con los costos asociados a esta modalidad en el Código Sustantivo de Trabajo, podría aumentar significativamente los costos de este tipo de contratación y desincentivar la vinculación de personal sin experiencia, así como el acceso de jóvenes al primer empleo.

Para las empresas obligadas a contratar aprendices del SENA, la implementación de esta modificación implica un aumento del costo mensual de un aprendiz de \$870.000 a \$1.774.800, incluyendo las prestaciones de ley, sin contar con los beneficios extralegales que cada empresa podría ofrecer y aquellos a los cuales podría acceder de carácter convencional por su decisión de pertenecer a una organización sindical, lo que aumentarían aún más este costo. Por ejemplo, si una empresa tiene tres personas bajo contrato de aprendizaje, el costo mensual pasaría de \$2.610.000 a \$5.324.400, lo que representa un aumento del 104% en su estructura de costos. Este incremento puede generar un incentivo regresivo, ya que podría resultar más económico monetizar la cuota de aprendizaje que contratar una persona para tal fin. Aunque se incluyó un nuevo párrafo que establece que el Gobierno podrá realizar un aporte, el cual de conformidad con la redacción actual del párrafo no es obligatorio y puede estar sujeto a una serie de condiciones, lo que lo convierte en un incentivo que podría no materializarse.

Además, al aumentar los costos y no garantizar que el SENA forme estudiantes en las disciplinas requeridas por las empresas en las zonas geográficas específicas, se

desdibuja la esencia de la figura del contrato de aprendizaje, que busca facilitar la inserción laboral del estudiante-aprendiz en el sector productivo. En el sector floricultor colombiano, que genera 200.000 empleos 100% formales (entre 14 y 16 empleos por hectárea cultivada), las empresas están obligadas a contratar un gran número de aprendices. Sin embargo, a menudo no logran finalizar su contratación debido a la falta de aprendices formados en las disciplinas requeridas o la incapacidad del SENA para suministrar los aprendices demandados en los territorios de influencia, lo que lleva a muchas empresas a monetizar.

Es paradójico que, por un lado, uno de los principales problemas que enfrenta el campo colombiano sea la escasez de mano de obra -en el caso del sector transporte sea la escasez de conductores- y, por otro lado, se desaproveche una figura como la de los aprendices, destinada a fomentar la pertinencia y la inserción laboral, debido a la falta de acción estatal. Por lo tanto, sugerimos mantener el contrato de aprendizaje tal como está en la legislación vigente, eliminando la propuesta del artículo 22, e incluir en su lugar un artículo especial que establezca la obligación para el SENA de realizar acciones de formación para aprendices en los principales subsectores agropecuarios del país, como el floricultor, y garantizar su disponibilidad en las áreas de influencia para que las empresas puedan llevar a cabo la respectiva contratación, de conformidad con las necesidades empresariales.

Adicionalmente, el cambio de la naturaleza del contrato de aprendizaje a un contrato laboral especial, supone un cambio sustancial en los costos que las compañías con convenciones colectivas deben asumir para la contratación de este personal, nuevamente generando un incentivo regresivo hacia la monetización de la cuota de aprendices, ya que al considerarse trabajadores se haría necesario la aplicación de beneficios convencionales y organizaciones que hoy en día no se tiene contemplados para estos acuerdos formativos, lo que generará que sea económicamente inviable contratar a este segmento poblacional.

Finalmente, es importante resaltar que la norma no es clara en relación con los efectos de la laboralización del contrato de aprendizaje, dejando vacíos, por ejemplo, en temas tales como la extensión de obligaciones, políticas, niveles de eficiencia, mediciones, evaluaciones de desempeño, proceso disciplinario, entre otras, que a la fecha son aplicables a los trabajadores y que a su vez sirven de sustento para la realización de procesos disciplinarios en ejercicio de la facultad de subordinación que le asiste al empleador.

Artículo 21: Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo

Teniendo en cuenta que la Ley 2365 de 2024 adoptó medidas tendientes a la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y con el fin de que los lineamientos consagrados en la presente iniciativa cumplan con los criterios de calidad, claridad y, especialmente, eficiencia propios de la técnica regulatoria, se sugiere realizar una remisión a dicha normativa.

En virtud de lo anterior se sugiere la siguiente redacción del inciso 4 del artículo 21 de la presente iniciativa:

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 21. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. (...) Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.	Artículo 21. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. (...) Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, o la norma que la adicione, sustituya o complemente. que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

Artículo 24: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto
Artículo 25: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto
Artículo 27: Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto
Artículo 30: Supervisión humana de los sistemas automatizados

Frente al artículo 24 el cual se encarga de consagrar las definiciones relacionadas con el trabajo a través de plataformas digitales de reparto resulta importante tener presente la evolución del mercado laboral, el cual a nivel global se ha visto permeado por fenómenos tecnológicos tales como la digitalización y la inteligencia artificial, los cuales han otorgado mayor flexibilidad laboral tanto a los empleadores

como a los trabajadores, razón por la cual resulta vital, a través de regulación, establecer un marco jurídico que no solo ofrezca parámetros para la prestación de servicios a través de estas nuevas modalidades, sino que, proteja los derechos y garantías de los trabajadores.

Entonces, la inclusión de la modalidad laboral en cuestión en la presente iniciativa resulta ser una victoria temprana del sector de cara a los desafíos que actualmente se presentan; sin embargo, si bien se celebra lo dispuesto en el mencionado artículo, se advierte que la presente modalidad trae consigo desafíos relacionados en términos de seguridad social y garantías laborales, lo cual implica un gran compromiso para los reguladores, los cuales deberán tener un papel proactivo y continuo en el desarrollo de las reglamentaciones necesarias en la materia.

Frente al último inciso del artículo 25 de la presente iniciativa, el cual establece los requisitos que se deben tener presentes al realizar una modificación material al contrato laboral de los trabajadores en plataformas digitales, resulta importante destacar que los artículos 38, 39 y 55 del Código Sustantivo del Trabajo, contienen preceptos mínimos que deben cumplirse dentro de la relación laboral y en específico de acuerdo con cada tipo de contrato.

Entonces, al estar frente a contratos bilaterales, dichos artículos ya consagran la obligatoriedad de contar con la aceptación previa para realizar cualquier cambio, esto partiendo también de la buena fe en la que deben desarrollarse las relaciones laborales.

Por lo anterior y al no estar frente a una modalidad de contratación diferente a la regulada y con el fin de que los lineamientos consagrados en la presente iniciativa cumplan con los criterios de calidad, claridad y, especialmente, eficiencia propios de la técnica regulatoria, sugerimos eliminar el presente artículo, ya que las disposiciones que consagra se encuentran reguladas en los artículos mencionados.

Frente a lo consagrado en el artículo 27 de la presente iniciativa en lo relacionado con los porcentajes de los aportes a salud y pensiones que deberán asumir cada una de las partes (empleador y trabajador), resulta importante destacar que el porcentaje asignado a las empresas de plataformas digitales de reparto, es decir a los empleadores, puede impactar negativamente en la estabilidad financiera de dichas empresas, al suponer mayores costos para estas, situación que podría afectar la oferta de contratación de la modalidad o incrementar el valor de los servicios prestados a través de dichas plataformas para los usuarios finales.

Adicionalmente, en relación con el tercer inciso del presente artículo, se destaca que la reglamentación que deberá realizar el Ministerio del Trabajo no debe ser frente a aquellos trabajadores que devenguen menos de un SMLMV, sino que debe recoger aquellas situaciones en las que se tiene un trabajador que labora por menos de 30 días en un mes y su ingreso es superior a un salario mínimo diario.

Lo anterior con el fin de proteger los derechos de los trabajadores que laboran bajo la presente modalidad, esto ya que de no reglamentarse las cotizaciones a tiempo parcial de los trabajadores que laboran menos de 30 días, pero su ingreso supera el Salario Mínimo, se estaría afectando el ingreso que se tendrá en cuenta para el pago de cualquier tipo de prestación del Sistema de Seguridad Social.

A continuación, se propone la siguiente redacción del inciso 3:

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto. (...) El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.	Artículo 21. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. (...) Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, o la norma que la adicione, sustituya o complemente. que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

En relación con lo anterior, se recomienda establecer un nuevo y distinto modelo de riesgos laborales para los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto, que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario, esto teniendo en cuenta que:

- En primer lugar, la Planilla Integrada de Liquidación de Aporte-PILA no permite la afiliación que se propone en el presente artículo, puesto que las cotizaciones no realizarse por debajo de un salario mínimo.

- Podría haber un aumento en la siniestralidad y en la enfermedad laboral, ya que estas labores tienen una exposición alta y las tarifas actuales podrían ser insuficientes, ya que el alto riesgo también aumenta las cargas y costos para las ARL.

Por esto, se recomienda incluir disposiciones, objetivos y líneas de acción específicas para que se cree un nuevo modelo de cobertura en el sistema de riesgos laborales para la población trabajadora que devengue menos de un salario mínimo diario.

Así mismo, se sugiere que se tengan en cuenta otras herramientas como seguros alternativos o inclusivos, coberturas subsidiadas o idear un sistema semejante a lo que fue el Piso de Protección Social, que se ajuste a la particularidad de estas labores, sus coberturas y riesgo de esta población.

Frente a lo consagrado en el inciso segundo del artículo 30 de la presente iniciativa en lo relacionado con la revisión de las decisiones fundamentadas en sistemas automatizados, resulta importante destacar que los algoritmos propios de estos sistemas pueden brindar respuestas iniciales y confiables a los trabajadores, siempre y cuando la intervención humana en el diseño de estos haya ingresado los parámetros adecuados y necesarios para garantizar la operación transparente.

Es decir, la intervención humana en la toma de decisiones basada en sistemas automatizados debe pensarse desde el diseño y monitoreo de la operación de estos, donde una intervención constante en cada decisión iría en contra del objetivo principal de los sistemas automatizados, ya que incrementaría las cargas operativas.

Por lo anterior, se solicita revisar dicho inciso y adecuarlo teniendo en cuenta los estándares internacionales para el manejo y control de los sistemas automatizados.

Artículo 31: Contrato agropecuario

Artículo 32: Jornal agropecuario

Artículo 33: Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia.

El texto de la reforma laboral, que se ha resaltado está diseñado con un enfoque de derechos y con sentido de realidad, debería reflejar una regulación que permita atender la realidad del trabajo agropecuario transitorio y estacional, en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas en el campo colombiano. No obstante, los textos de ponencia para segundo debate, específicamente respecto de los artículos 31, 32, 33 y 35, mantienen normas rígidas,

en las que se mantienen los impedimentos para disminuir la tasa de informalidad en el campo colombiano.

Se identifican conceptos indeterminados y ambiguos, como, por ejemplo: empresa agroindustrial, trabajo familiar esencialmente subordinado o las posibilidades reales del empleador, que, en lugar de contribuir a la seguridad jurídica de las relaciones laborales sobre la tierra, generará riesgos en la materialización y estabilidad de esa modalidad de contratación.

Cabe recordar que los artículos 31 y 32, contrato y jornal agropecuario, respectivamente, deberían reflejar la posibilidad para los trabajadores que realizan tareas a tiempo parcial y para varios empleadores, perciban una remuneración correspondiente al salario mínimo legal en la proporción al tiempo efectivamente laborado.

Dicha particularidad debe estar acompañada de disposiciones complementarias y especiales, que permitan que estos trabajadores puedan acceder a protecciones en materia de pensión, salud, riesgos laborales a través de reglas particulares, adaptadas a la realidad del trabajo estacional y de temporada.

Adicionalmente, al definir el ámbito de aplicación del contrato, estableciendo las actividades a las que aplica, se debería propender por el uso adecuado de la figura, en cumplimiento de los límites y las garantías que incluye, y no en una prohibición de uso a la empresa agroindustrial tal como se dispone en el párrafo 1º del artículo 32.

Frente al párrafo 3 del artículo 32 de la presente iniciativa se recomienda establecer un nuevo y distinto modelo de riesgos laborales para los trabajadores que laboran bajo la modalidad de contrato agropecuario, que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario, esto teniendo en cuenta que la Planilla Integrada de Liquidación de Aporte-PILA no permite la afiliación que se propone en el presente artículo, puesto que las cotizaciones no pueden realizarse por debajo de un salario mínimo.

Por esto, se reitera la necesidad de incluir disposiciones, objetivos y líneas de acción específicas para que se cree un nuevo modelo de cobertura en el sistema de riesgos laborales para la población trabajadora que devenque menos de un SMLMV.

Así mismo, se sugiere que se tengan en cuenta otras herramientas como seguros alternativos o inclusivos, coberturas subsidiadas o idear un sistema semejante a lo

que fue el Piso de Protección Social, que se ajuste a la particularidad de estas labores, sus coberturas y riesgo de esta población.

En el artículo 33, se establece que el derecho especial a la vivienda de pactará al empleado, según las *“posibilidades reales del empleador”*, supuesto que no es preciso, pues el entendimiento de dichas *posibilidades* puede ser distinto desde la óptica de los empleadores, los empleados e incluso para los inspectores de trabajo.

Sobre este punto, de acuerdo a la Observación General N°4 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, una *“vivienda adecuada”* contempla los siguientes aspectos: *“Seguridad jurídica de la tenencia, disponibilidad de servicios materiales, facilidades e infraestructura; gastos soportables; habitabilidad, asequibilidad; debe encontrarse en un lugar que permita el acceso a las opciones de empleo, los servicios de atención de la salud, centros de atención para niños, escuelas y otros servicios sociales, además de contar con adecuación cultural”*¹¹. Por ello, en un país en donde en las áreas rurales hay ausencia de bienes públicos y accesos limitados en materia de salud, educación y otros servicios sociales, la obligación contenida en el artículo sobre garantías para la vivienda representa una carga desproporcionada para los empleadores agropecuarios.

Artículo 35: Trabajo familiar y comunitario

Respecto del artículo 35, no se comprende su inclusión en las normas que corresponden al Contrato Agropecuario, pues según su redacción, en caso de comprobarse la existencia de un trabajo familiar esencialmente subordinado se entiende que se trata de un contrato de trabajo regular o de un contrato agropecuario.

La redacción no aporta definiciones claras, que permitan comprender elementos vitales del artículo, por ejemplo, qué se entiende por trabajo esencialmente subordinado, quién puede ser el empleador del este tipo de trabajo, cuándo se desencadenará un contrato de trabajo y cuándo un contrato agropecuario.

Frente a la expresión “El Gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población” contenida en el parágrafo 2 del artículo 35 de la presente iniciativa, y con el fin de garantizar la adecuada protección de los derechos y condiciones laborales de las personas que laboran bajo la modalidad en cuestión,

¹¹ Comité de Derechos Económicas, Sociales y Culturales (E/1992/23) Sexto período de sesiones (1991) Observación General No. 4

se advierte la imperiosa necesidad de establecer de manera clara el plazo en el que el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de dicha población.

Por lo anterior, se recomienda la siguiente redacción para el parágrafo 2:

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así: Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población”.	Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así: Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará dentro de los seis (06) meses siguientes a la expedición de la presente Ley, las condiciones de acceso y permanencia de esta población”.

Artículo 39: Trabajadores Migrantes

Frente a este artículo se advierte que, teniendo en cuenta la situación actual que atraviesa el país frente a la población migrante que actualmente se encuentra en el territorio nacional y la que posiblemente ingresará próximamente, resulta importante establecer un marco regulatorio fuerte y claro, para lo cual debe contarse con la participación permanente de Migración Colombia como entidad encargada de ejercer vigilancia y control migratorio y de extranjería del Estado colombiano.

Por lo anterior, se propone la siguiente redacción:

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 39: Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin	Artículo 39: Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente.	consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores y la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia reglamentará el proceso correspondiente.

Artículo 45: Contratistas y subcontratistas

Este artículo exige que el contratista posea su propia organización empresarial y/o experiencia cualificada, que deberá acreditar si así lo requieren las autoridades judiciales y administrativas. Sin embargo, no se define claramente el contenido, alcance y forma de acreditación de estos requisitos; por lo que se sugiere reconsiderar la redacción del artículo propuesto.

Resulta importante destacar que existen personas naturales que no cuentan con una estructura organizada- especializada, donde se pactan dentro del contrato comercial el suministro de algunos equipos, la utilización de espacios del contratante, entre otros. Lo anterior podría impactar en la contratación de personas naturales, en la medida de que las empresas observarían un mayor riesgo para la contratación de personas naturales con estructuras de funcionamiento pequeñas.

Como consecuencia de lo anterior, se sugiere reconsiderar la redacción del artículo, ya que impone cargas y responsabilidades desproporcionadas e injustificadas a las empresas usuarias. En caso de incumplimiento de lo previsto.

Artículo 46: Empresas de Servicios Temporales

Frente al parágrafo 1º del artículo 46 resulta importante destacar que de la lectura de este no resulta claro la intención del legislador, ya que parece ser que se está restringiendo la contratación comercial a través de empresas temporales, en la medida de que los empleadores únicamente podrían contratar dichos servicios por un plazo de seis (06) meses prorrogable por otro plazo igual, esto a pesar de que la

necesidad del servicio subsista y se enmarque las causales establecidas en los numerales 1,2 y 3 de dicho artículo.

Artículo 47: Trabajadores con responsabilidades familiares del cuidado

Frente a la certificación de la calidad de cuidador exigido en el artículo 47 de la presente iniciativa se resalta la necesidad de establecer el procedimiento, contenido y entidad responsable para su emisión, esto con el fin de evitar el uso inadecuado de esta prerrogativa y engañosos fraudes a los empleadores.

Ahora, frente a la obligación impuesta al empleador de otorgar respuesta frente a la solicitud de flexibilización de la jornada laboral en un plazo máximo de 15 días hábiles y cumpliendo determinados requisitos, se advierte que esta resulta ser una carga administrativa alta para los empleadores en la medida de que estos deberán disponer de recursos que garanticen la respuesta ágil de todas las solicitudes en conjunto con los comprobantes de negación de la solicitud. Por lo que resulta importante establecer criterios y parámetros que deben cumplir los empleadores al momento de negar una solicitud, esto con el fin de otorgar seguridad jurídica tanto a los empleados como a los empleadores.

Por último, se advierte que no todas las labores o funciones de los empleados cuentan las características necesarias para flexibilizar las jornadas laborales, tales como las relacionadas con atención al cliente, labores asistenciales que deban desarrollarse en sedes, etc. Razón por la cual se sugiere revisar el presente artículo y establecer parámetros que permitan clasificar aquellas funciones que pueden flexibilizarse.

Artículo 48: Personas cuidadoras de personas con discapacidad

Frente al artículo 48 de la presente iniciativa, el cual pretende establecer, entre otras cosas que las personas cuidadoras de personas con discapacidad tendrá derecho a la flexibilidad horario, se advierte que no todas las labores o funciones de los empleados cuentan las características necesarias para flexibilizar las jornadas laborales, tales como las relacionados con atención al cliente, labores asistenciales que deban desarrollarse en sedes, etc.

Por lo anterior, se sugiere revisar el presente artículo y establecer parámetros que permitan clasificar aquellas funciones que pueden flexibilizarse.

Adicionalmente frente al certificado o soporte exigido a dichas personas, se resalta la necesidad de establecer el procedimiento, contenido y entidad responsable para su

emisión, esto con el fin de evitar el uso inadecuado de esta prerrogativa y engañosos fraudes a los empleadores.

Artículo 49: Licencia de paternidad

El aumento de la licencia de paternidad de 2 semanas (14 días) a 6 semanas (42 días) incrementará los costos que debe asumir el empleador para cubrir el ausentismo generado por la licencia. Es importante señalar que, actualmente, Colombia tiene una de las licencias de paternidad más extensas de la región, en comparación con países como Brasil (5 días), Argentina (2 días), Chile (5 días), Guatemala (2 días), Paraguay (2 días), Perú (2 días) y Venezuela (14 días). En consecuencia se considera más oportuna la eliminación de este artículo a efectos que la norma se mantenga tal y como está.

Artículo 56: Modalidades de Teletrabajo

El literal d del artículo 56 incluye la figura de teletrabajador transnacional, que permite que los teletrabajadores laboren desde otro país, precisando que el Sistema de Seguridad Social Colombiano estará a cargo de las prestaciones económicas. Sin embargo, esto es contrario al principio de territorialidad que rige el teletrabajo y lo dispuesto en la Ley 100 de 1993, Decreto 1295 de 1994 y Ley 1562 de 2012 sobre tal principio. Por lo que se sugiere su eliminación.

Artículo 58: Garantías Laborales, Sindicales Y De Seguridad Social Para Los Teletrabajadores

En concordancia con el punto anterior, se reitera que la cobertura de eventos laborales en el exterior es contraria al principio de territorialidad que rige el teletrabajo y lo dispuesto en la Ley 100 de 1993, Decreto 1295 de 1994 y Ley 1562 de 2012 sobre tal principio. Debe existir una regulación sobre las actividades de promoción y prevención, y la red de prestadores de servicios de salud.

Artículo 60: Protección laboral ante la automatización de actividades

Las estrategias de protección laboral en procesos de automatización reducen la competitividad de la industria colombiana y limitan la posibilidad de crecimiento y generación de nuevos empleos.

En la sentencia C-228/2010, la Corte Constitucional concluye que el Estado no puede intervenir en las libertades económicas bajo el argumento de cumplir con el interés

general o el abuso de libertades constitucionales, ya que estas facultades no pueden interpretarse como si tuvieran un carácter absoluto. La intervención estatal en las libertades económicas debe ser excepcional y cumplir con los principios de respeto al núcleo esencial de la libertad involucrada, solidaridad, y criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Según estos criterios, la motivación del Proyecto de Ley no proporciona un sustento suficiente para justificar que la intervención en la libertad empresarial para definir estrategias de negocios y conformación de nóminas se toma bajo criterios de proporcionalidad y razonabilidad.

Además, la redacción propuesta en este artículo no aclara el alcance de la expresión “socializar”, ni la vinculatoriedad de las observaciones que presenten las organizaciones sindicales. Esta disposición parece vulnerar la autonomía de la voluntad privada de los empleadores y la garantía constitucional a la libertad de empresa al imponer la obligación de consultar a las organizaciones sindicales sobre decisiones internas relacionadas con la automatización de procesos, incluso cuando no exista una relación directa entre los trabajadores sindicados y las medidas de automatización. La obligación de consultar a las organizaciones sindicales sobre los planes de automatización generaría un escenario de conflictividad con los sindicatos al dárseles la posibilidad de intervenir en la administración de la empresa, siendo esta una facultad, que aún en el marco de un conflicto colectivo, no ha sido atribuida a los sindicatos por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

Se recomienda eliminar el parágrafo 3º de este artículo, ya que la consulta sobre procesos de modernización que impliquen despidos podría generar resistencia y obstáculos innecesarios para los empleadores, dificultando la competitividad en el mercado global y el impulso a la eficiencia y productividad empresarial.

Artículo 61: Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética

Este artículo otorga un trato desigual a las empresas del sector minero y de hidrocarburos, estableciendo un régimen diferencial al de otras industrias en el contexto de la finalización de sus actividades.

Además, el artículo impone cargas abstractas e incuantificables que exceden las obligaciones empresariales razonables, como la elaboración de una “ruta de reconversión laboral”, que debería ser responsabilidad del Estado.

El propósito del artículo ya está contemplado en las normativas que regulan el Sistema General de Regalías. El numeral 8º del artículo 2º de la Ley 2056 de 2020

establece que uno de los objetivos del Sistema General de Regalías es fomentar la inversión para la restauración social y económica de los territorios afectados por la explotación de recursos naturales no renovables. En este contexto, la responsabilidad de implementar medidas de reconversión laboral no debería recaer exclusivamente en las empresas del sector; corresponde al Estado utilizar los recursos generados por la explotación para asumir estos procesos, dado que el Sistema General de Regalías tiene una finalidad compensatoria.

Sumado a lo anterior, establece el artículo que el plan de cierre debe ser concertado con el Ministerio del Trabajo sin determinar claramente las facultades que sobre el mismo tendría el Ministerio, no obstante, esta disposición sí supone la posibilidad de una intervención del Estado en procesos empresariales, pudiendo llegar a vulnerarse los derechos a la autonomía empresarial, con lo cual se sugiere que se elimine la posibilidad de intervención de la autoridad administrativa.

Frente a los artículos atinentes al Derecho Laboral Colectivo

Artículo 62: Garantías del derecho de Asociación sindical.

En primer lugar, tanto el Convenio 135 de la OIT sobre los Representantes de los Trabajadores, en los numerales 2 y 3 del artículo 2, como la Recomendación 143 sobre los Representantes de los Trabajadores, en los subpárrafos 2 y 3 del párrafo 9, establecen que el otorgamiento de permisos sindicales debe tener en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país, así como las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa. En consecuencia, la concesión de un permiso sindical no debería perjudicar el funcionamiento de la empresa. Por lo tanto, se recomienda incluir un párrafo que establezca que la concesión de un permiso sindical estará supeditada a la no afectación de las actividades empresariales; siendo esta la única justificación válida para la negativa a la solicitud de permiso sindical.

Ahora, respecto al literal b) del numeral 1, se resalta que la medida allí consagrada resulta ser una herramienta positiva de dialogo social; sin embargo, es necesario establecer lineamientos y acciones que garanticen espacios de comunicación con propósitos claros, que contemplen las necesidades de la organización, sin implicar una imposición legal.

En relación con el derecho de las organizaciones sindicales a acceder a información empresarial, se considera que esta norma podría entrar en conflicto con la garantía del *habeas data*. Las organizaciones sindicales, en su calidad de personas jurídicas,

ya tienen el derecho de acceder a la información empresarial mediante el ejercicio del derecho de petición, y pueden acceder a la información pública de manera directa. Por lo tanto, esta norma podría carecer de efectividad práctica y podría tornarse inconstitucional. Cabe señalar que esta norma ya fue examinada en sede constitucional y la Corte consideró que esta disposición, en unidad normativa con el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, no contraviene las disposiciones constitucionales, por lo que debería la norma tal cual se encuentra vigente. Se advierte además que, si bien las organizaciones sindicales deben gozar del derecho a acceder información de interés para la realización de su labor, dicho derecho debe, en primer lugar, circunscribirse a las funciones sindicales, y en segundo lugar garantizar el derecho fundamental a la privacidad de los demás trabajadores de la empresa, por lo cual no resulta adecuado establecer la posibilidad de compartir a los sindicatos base de datos de otros trabajadores, sin la autorización previa de estos. Lo anterior por cuanto la posibilidad de acceso a la información que este artículo prevé conlleva un exceso a las facultades de las organizaciones sindicales, pues, se les habilita para que conozcan información de personas que no hacen parte del sindicato, si no que, además, les permite conocer la situación económica de la Compañía y de manera adicional, extiende esta facultad al grupo empresarial del cual pueda ser parte la empresa, lo que les habilitaría para conocer información de personas jurídicas sin tener presencia y/o afiliados en ellas.

En lo relacionado con el literal d) del punto 1 del presente artículo se considera que la facilitación de espacios y canales de comunicación físicos y virtuales entre los representantes sindicales y los trabajadores no debe ser responsabilidad de los empleadores, por cuanto la organización sindical debe tener sus propios canales y medios para relacionarse con sus afiliados y generar conexión con estos, lo anterior a través de la cuota sindical. En tal razón solicitamos la eliminación de este literal.

Se propone la inclusión de un literal que garantice también el derecho de asociación en su dimensión negativa. El Convenio de la OIT sobre los Representantes de los Trabajadores número 135, en su artículo 3º, permite tanto la representación sindical como la de los trabajadores no sindicalizados; por lo tanto, este derecho también debería ser protegido por el ordenamiento jurídico colombiano.

En relación con las conductas antisindicales, se advierte que el literal g) del punto 2 del presente artículo, podría entenderse como un inconveniente al limitar el derecho del empresario de otorgar beneficios extralegales a empleados que por decisión personal no hagan parte de un sindicato, puesto que dicho derecho parte de unas necesidades y realidades de talento humano que no pueden ser exclusivas para las personas sindicalizadas. Adicionalmente, dicha situación iría en contra de la

libertad de elección y sindicalización, ya que los empleados deberían afiliarse a determinado sindicato para recibir beneficios.

Teniendo en cuenta lo anterior, se recomienda que la restricción en cuestión se establezca para aquellos casos en los que la entrega de los beneficios se realice para limitar o desincentivar la afiliación sindical.

La Corte Constitucional se ha pronunciado frente a la situación una posición clara y contundente en protección de los trabajadores y en el marco del respeto del derecho de asociación sindical:

“Es innegable que la coexistencia, dentro de una misma empresa del pacto colectivo y la convención colectiva, lo único que hace es desarrollar los instrumentos internacionales ya que constituyen fuente de derecho laboral encaminadas a desarrollar la libertad sindical y por lo mismo no son violatorias de la contratación colectiva, sino lo contrario, en el sentido de proteger a los sindicatos minoritarios”¹².

En relación con las conductas antisindicales, se advierte que el literal g) del punto 2 del presente artículo, podría entenderse como un inconveniente al limitar el derecho del empresario de otorgar beneficios extralegales a empleados que por decisión personal no hagan parte de un sindicato, puesto que dicho derecho parte de unas necesidades y realidades de talento humano que no pueden ser exclusivas para las personas sindicalizadas. Adicionalmente, dicha situación iría en contra de la libertad de elección y sindicalización, ya que los empleados deberían afiliarse a determinado sindicato para recibir beneficios.

Teniendo en cuenta lo anterior, se recomienda que la restricción en cuestión se establezca para aquellos casos en los que la entrega de los beneficios se realice para limitar o desincentivar la afiliación sindical.

En este punto es importante precisar que en Colombia existen diferentes mecanismos judiciales para hacer efectiva la protección del derecho de asociación sindical tales como acciones penales, administrativas y sancionatorias que sancionan y limitan las actuaciones en contra de derecho que algún empleador efectué buscando afectar la Asociación sindical, sin que necesariamente los pactos colectivos sean *per se* una estrategia para desestimular la afiliación y el ejercicio de asociación sindical.

¹² C. Const., Sent. C

Finalmente, se sugiere que, como garantía de la libertad de asociación negativa, se consideren como conductas antisindicales todas aquellas acciones que tengan como objetivo o consecuencia el constreñimiento para la afiliación a uno o más sindicatos.

Proponemos entonces una nueva redacción del siguiente tenor:

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
ARTÍCULO 62. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL. 1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical. Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados: a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo. Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores. b) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto. c) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa,	ARTÍCULO 62. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL. 1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical. Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados: a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo, siempre y cuando el otorgamiento de tales permisos no afecte el normal funcionamiento de las actividades empresariales. Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores. b) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical. d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos. e) Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales. 2. Conductas antisindicales a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas; b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador; c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato; d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes. e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias; f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados; g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados; h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;	c) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical en la medida en que tal información sea necesaria para el cumplimiento y desarrollo de la función sindical y siempre que no se afecten o se pongan en riesgo los secretos empresariales.. En los eventos en que la información verse sobre datos semiprivados, privados deberá contarse con la autorización expresa del titular de los datos. No se podrá solicitar información que verse sobre datos sensibles de las personas. d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos. e) Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales. 2. Conductas antisindicales a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas; b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador; c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato, o cuando las acciones desplegadas tengan como finalidad obligar la afiliación a uno o más sindicatos; d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales; j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial; k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general.	de peticiones o solicitudes. e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias; f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados; g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados; h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato; i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales; j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial; k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general.

Artículo 66: Regulación de pactos colectivos

Este artículo modifica el artículo 70 de la Ley 50 de 1990. Sin embargo, es importante señalar que esta norma fue impugnada por supuestas contradicciones con la Constitución Política Nacional. No obstante, la Corte Constitucional consideró que la redacción actual de esta norma, en conjunto con el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, no contraviene las disposiciones constitucionales.

En palabras de la Corte Constitucional:

“Al revisar el cargo expuesto, la Corte consideró que la coexistencia de los actos colectivos y las convenciones colectivas no desconoce los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva; y la existencia de los pactos colectivos no es contraria la obligación estatal le estimular y fomentar la negociación colectiva.

(...) [La] negociación colectiva no era exclusiva de las organizaciones sindicales, recordando que la jurisprudencia constitucional ha reconocido que los pactos colectivos suscritos con representantes de trabajadores no sindicalizados se enmarcan en el derecho de negociación colectiva reconocida en el artículo 55 de la Constitución Política y los convenios 87,98 y 154 de la OIT”¹³.

Así las cosas, este artículo, tal y como quiera que la Corte Constitucional ya se pronunció sobre su exequibilidad, debería ser eliminado de este Proyecto de Ley.

Artículo 74: Vacaciones para el personal operativo del sector de la vigilancia y seguridad privada

El cambio propuesto en los días hábiles de vacaciones para los trabajadores del sector representa un aumento del 20% en los días de descanso para los vigilantes, así como un sobre costo del 20% en su provisión. Esta medida representa un sobre costo para las empresas que ya están enfrentando un incremento en el valor de la hora ordinaria trabajada debido a la disminución de la jornada laboral (Ley 2101 de 2021) y junto a otras medidas aprobadas en el Proyecto de Reforma laboral.

Este cambio puede tener un impacto negativo en el empleo y la formalidad del país, ya que la capacidad de las empresas para absorber estos costos adicionales puede verse comprometida, especialmente en las pequeñas y microempresas. Según el documento de análisis “Un Sector cada vez más sólido” de Fedeseguridad (2024) y la información del RUES 2023, estas empresas representan el 87% del mercado, lo que hace aun más crítica la situación para este segmento empresarial.

Es importante destacar que, de ser aprobada esta disposición, existe el riesgo de que su aplicación sea extendida por vía judicial a todos los sectores laborales, no solo al de vigilancia y seguridad privada. La ausencia de una justificación sólida y específica para otorgar estos días adicionales de vacaciones sienta un precedente que otros sectores podrían invocar, alegando el principio de igualdad para exigir las mismas condiciones. Esto podría desencadenar un aumento generalizado en los días de vacaciones para todos los trabajadores, sin considerar las particularidades de cada sector. Lo que tendría un impacto económico significativo, especialmente en un contexto donde Colombia ya tiene la mayor cantidad de días festivos en la región y enfrenta desafíos económicos serios, como un bajo crecimiento del 0,6% y una alta inflación del 6,86%.

¹³ C. Const. Comunicado de Prensa No. 30 (julio 17 y 18 de 2024) Sentencia C-288/2024

Finalmente, es una medida afirmativa que no se ajusta a la Constitución ni cuenta con un sustento técnico. El Estado está llamado a emprender acciones positivas que promuevan la integración de sectores de la sociedad, y tiene la obligación de desarrollar acciones afirmativas que contribuyan a la creación de un orden social más justo y permitan el pleno ejercicio de las libertades para todos los ciudadanos (Corte Constitucional, Sentencia T-984 de 2007). Sin embargo, la misma Corte Constitucional ha establecido características generales y requisitos que las autoridades deben cumplir al implementar estas medidas, ya que no todas se ajustan a la Constitución Política y algunas pueden constituir tratos discriminatorios que transgreden el orden constitucional (Corte Constitucional, Sentencia C-1036 de 2003). En este sentido, la Corte ha señalado algunos criterios para determinar si una medida afirmativa se ajusta a la Constitución: i. Deben ser transitorias y temporales, de tal manera que no perpetúen desigualdades en contra de aquellos grupos o personas que no se ven favorecidos por las medidas adoptadas, ii. Deben estar encaminadas a corregir tratos discriminatorios históricos, culturales o sociales, iii. Se implementan en situaciones de escasez de bienes y servicios, iv. Son diseñadas para favorecer un grupo determinado de personas.

Si bien el Estado tiene el mandato de eliminar la prolongada y silenciosa discriminación hacia los grupos tradicionalmente excluidos, es fundamental reconocer que los trabajadores del sector de la vigilancia y la seguridad privada no han sido marginados históricamente como otros colectivos que enfrentan discriminación por criterios como raza, género, orientación sexual o discapacidad. No existe evidencia de una situación de desigualdad específica en este sector que justifique la necesidad de otorgar más días de vacaciones. Esta medida podría sentar un precedente para la creación de regímenes laborales únicos en distintos sectores económicos, afectando el principio de igualdad.

Asimismo, la redacción del artículo aprobado carece del carácter transitorio y temporal, un requisito esencial para las medidas afirmativas según la jurisprudencia de la Corte Constitucional, y tampoco se ha realizado un análisis técnico que respalde esta medida, lo cual es necesario para asegurar su efectividad.

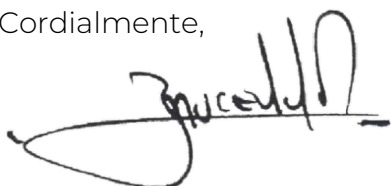
Como resultado, observamos que esta disposición incrementa desproporcionadamente los costos laborales para las empresas, lo que a su vez eleva la tarifa mínima regulada y genera un desincentivo para la contratación de servicios tanto en el sector público como en el privado. Además, existe el riesgo de que, a través de acciones judiciales, esta medida se extienda a otros sectores, ya que vulnera el derecho a la igualdad y estigmatiza al sector de manera injustificada y sin sustento técnico.

Hasta aquí hemos presentado los impactos negativos que la reforma puede tener sobre la inversión en el país, la generación de empleo y la informalidad perjudicando, paradójicamente, a los trabajadores que busca proteger. Todos estos factores negativos que puede generar la reforma, unidos a la economía actual, podrían aumentar la pobreza y desigualdad económica de los colombianos y retroceder las dinámicas laborales de los trabajadores y de los nuevos emprendedores del país.

Reiteramos el compromiso del Consejo Gremial Nacional de trabajar conjuntamente con el Gobierno Nacional y el Congreso de la República, en desarrollar y construir una reforma laboral que busque un equilibrio entre trabajador y empleador.

Agradecemos su atención.

Cordialmente,



Bruce Mac Master
Presidente
Consejo Gremial Nacional

RESUMEN DE POSICIÓN DE ALIANZA IN COLOMBIA PARA LA AUDIENCIA PÚBLICA DE LA COMISIÓN CUARTA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA

En Alianza In Colombia, primer gremio de aplicaciones e innovación en América Latina, alcanzamos durante el segundo semestre de 2023 un acuerdo histórico con el Ministerio del Trabajo, para la regulación del trabajo en plataformas de reparto, el cual se vio plasmado en el texto del proyecto de ley de Reforma Laboral.

El proyecto de ley determina que trabajadores y empresas acordarán su tipo de vínculo, sea dependiente o independiente. Y en el segundo caso, establece un régimen especial en materia de seguridad social, donde el ingreso base de cotización supera las inflexibilidades históricas del sistema, basándose en los ingresos realmente generados y en las horas trabajadas. Así mismo, se fija una coparticipación entre las empresas y los repartidores en el pago de la seguridad social, determinando que las primeras pagarán el 100% de la ARL y el 60% de la salud y la pensión.

Estas disposiciones gozaron de un apoyo casi unánime en la Cámara de Representantes y fueron incorporadas sin modificaciones en las 2 ponencias positivas radicadas en la Comisión Séptima del Senado. Hoy, hacemos un llamado al Senado de la República y, en particular, a los senadores ponentes, a respaldar integralmente el texto vigente, que refleja fielmente lo acordado entre las partes.



cotelco

Asociación Hotelera y Turística de Colombia

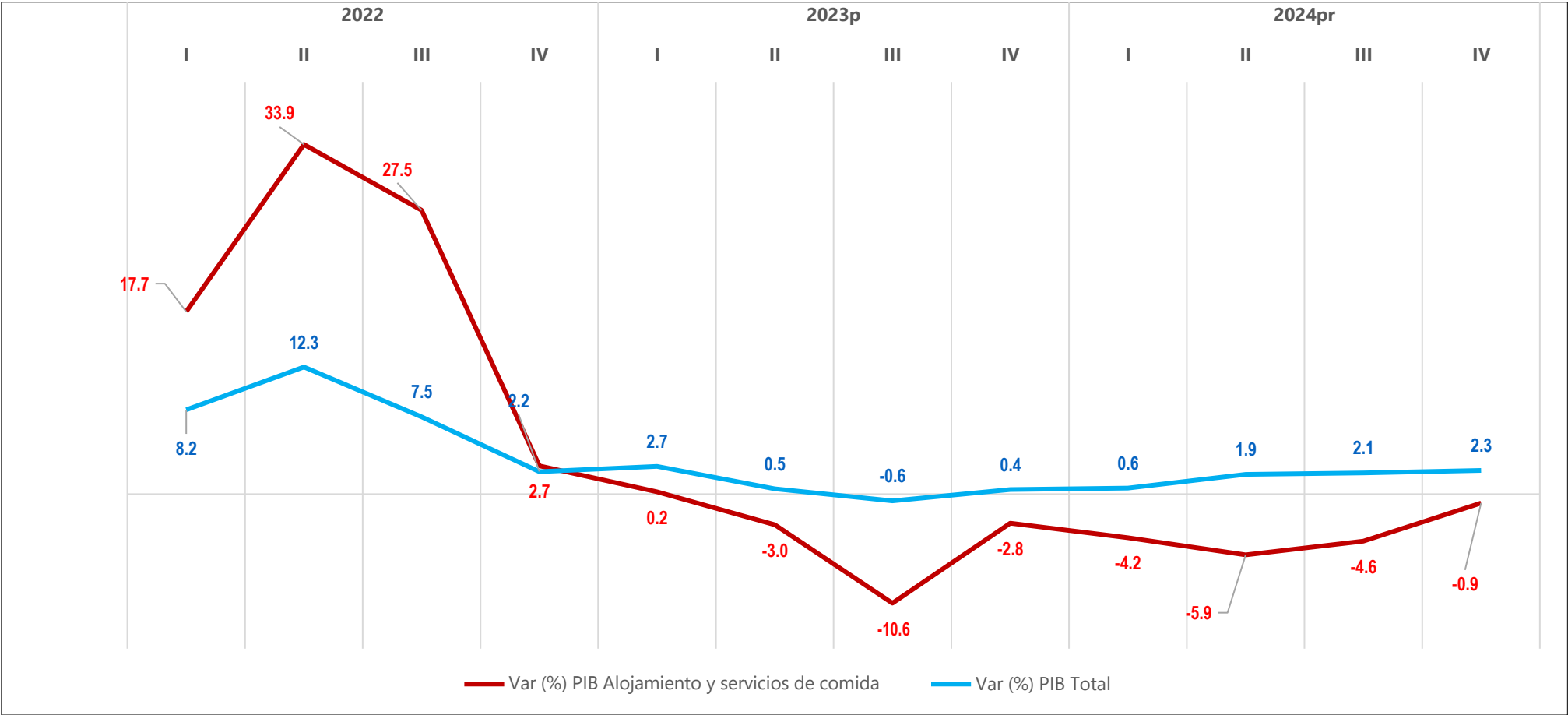
Indicadores Laborales

Indicadores en

el Sector Turismo

PIB Nacional y PIB de Alojamiento y Servicios de Comida 2024 vs 2023

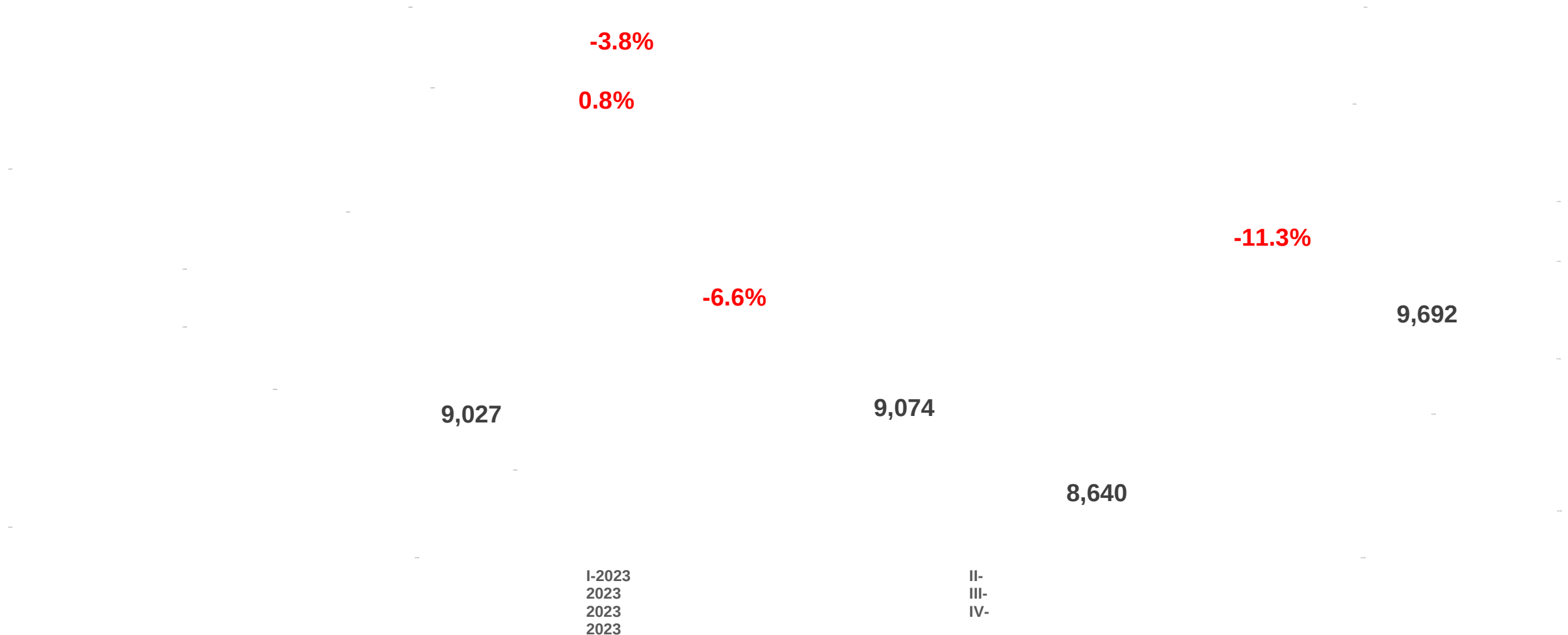
El PIB nacional creció un 1,7% en 2024. El subsector de alojamiento y servicios de comida ha disminuido un -3,8% en el 2024. En el 2024 el subsector generó 37,8 billones de pesos cayendo casi -1,5 billones respecto a 2023.



Fuente: Cotelco con datos de Cuentas Nacionales – DANE, febrero 2025

Tendencia negativa: PIB Alojamiento y servicios de comida 2023 vs. 2022

El PIB de los alojamientos y servicios de comida en el **2023 decreció en -5,4% respecto a 2022**. El PIB de Colombia creció 0,6%.



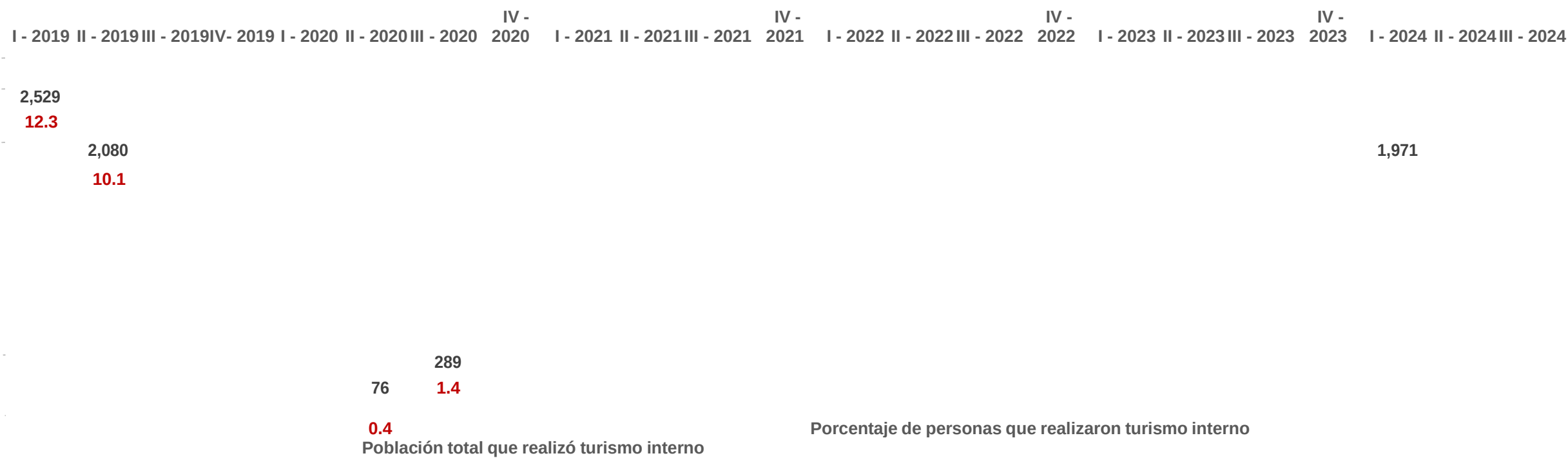
Fuente: Cotelco, Marzo de 2024

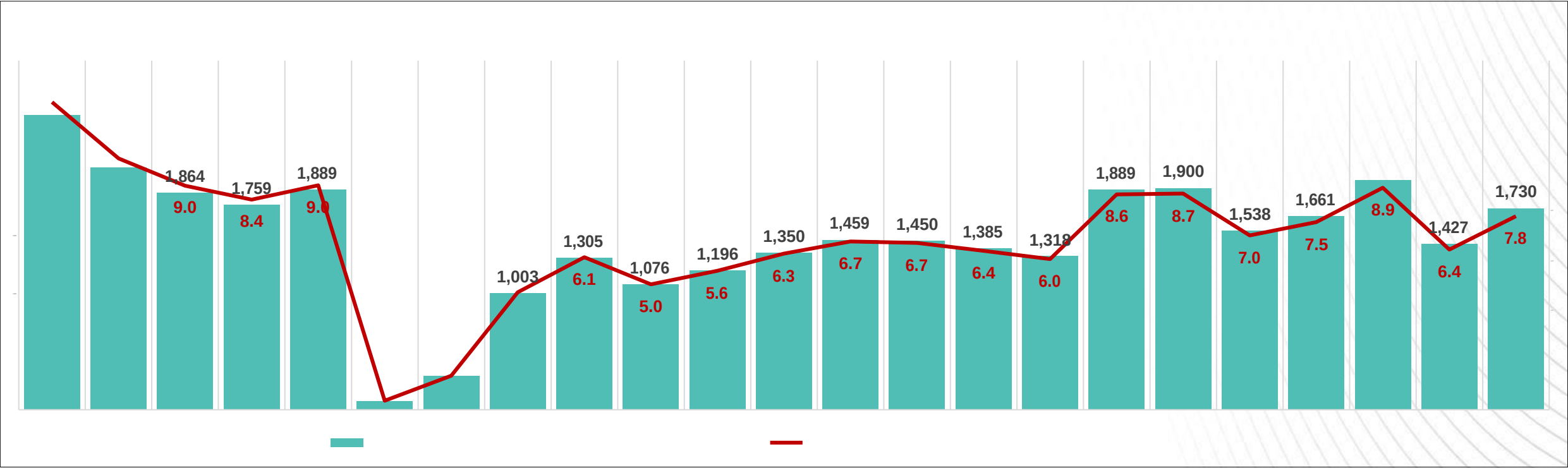


Turismo Nacional: Población que realizó Turismo Interno Interno I Trim. 2019 - III Trim. 2024 (Miles) (Proyección)

Para el **tercer trimestre del año 2024**, hay un **aumento de 12,5% respecto al mismo periodo de 2023**. con 192 mil turistas más. **Frente al mismo periodo del año 2019 hay una disminución de -7,3%** , es decir, una caída de -134 mil turistas nacionales que dejaron de visitar destinos de nuestro país.

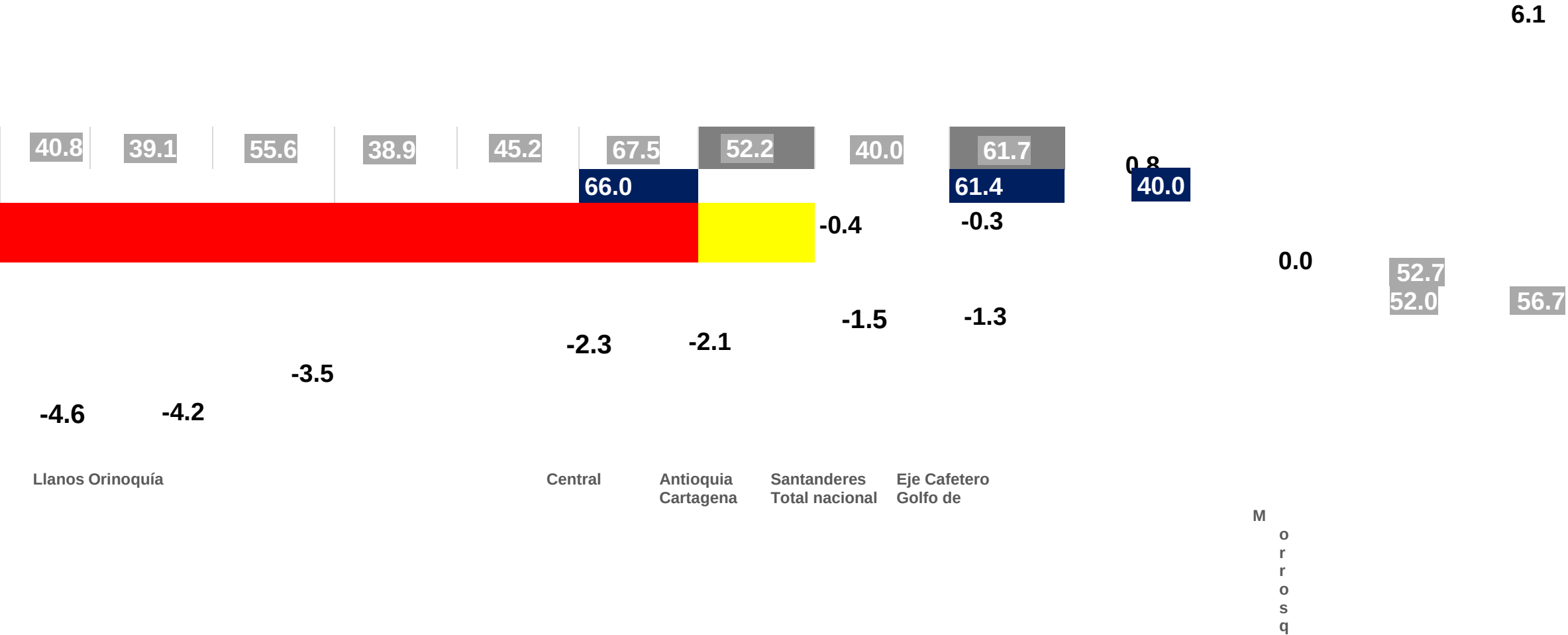
La proyección para cierre 2024 es de aproximadamente 1 millón 709 mil turistas promedio trimestrales, **con una disminución de -38 mil turistas respecto a 2023 y aproximadamente una reducción -349 mil turistas respecto al promedio trimestral de 2019.**





Ocupación, DANE – Cierre 2024

Según la EMA – Encuesta Mensual de Alojamiento del DANE, **el año 2024 cerró con una ocupación de 50,9%, inferior por 1,3 p.p. a la registrada en el año 2023. Siendo un año en el que 8 de 12 regiones presentaron caídas en su ocupación respecto al año anterior y se resalta el crecimiento en la ocupación para las regiones Caribe (0,2 p.p.), Amazonía (0,8 p.p.) y SAI (6,1 p.p.)**



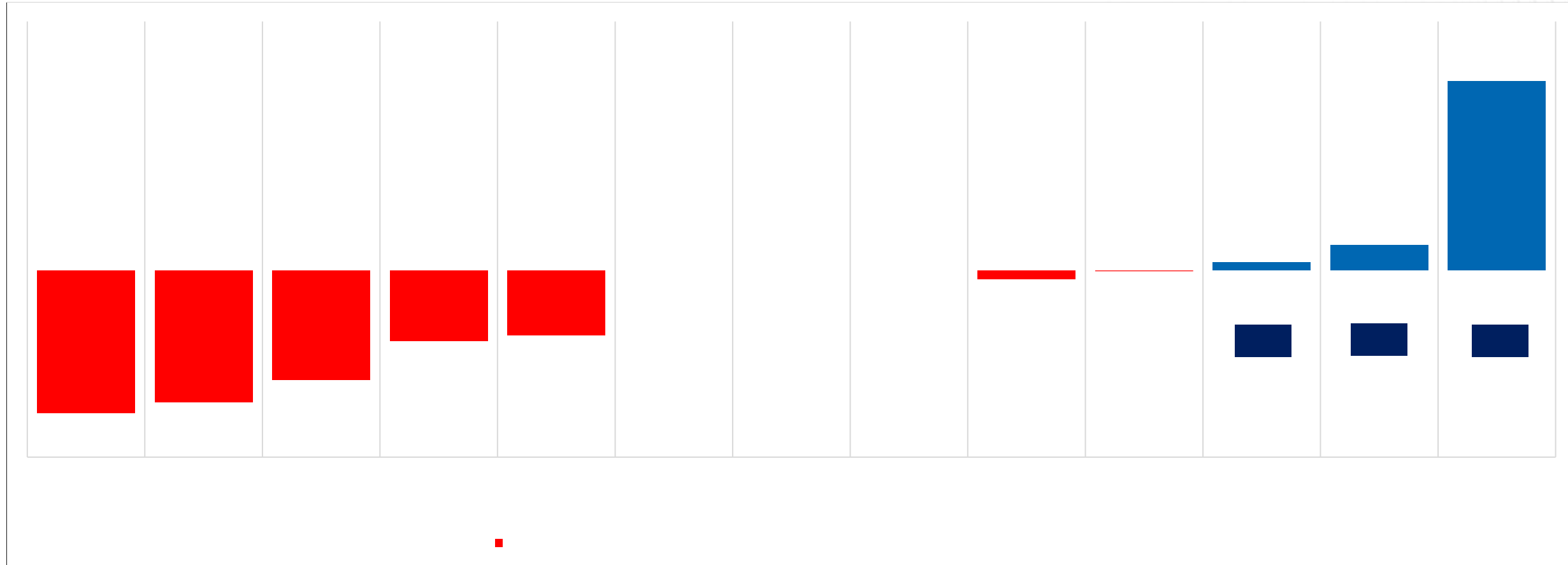
Diferencia 2024 vs 2023

% Ocup Ene - Dic 2023

% Ocup Ene - Dic 2024

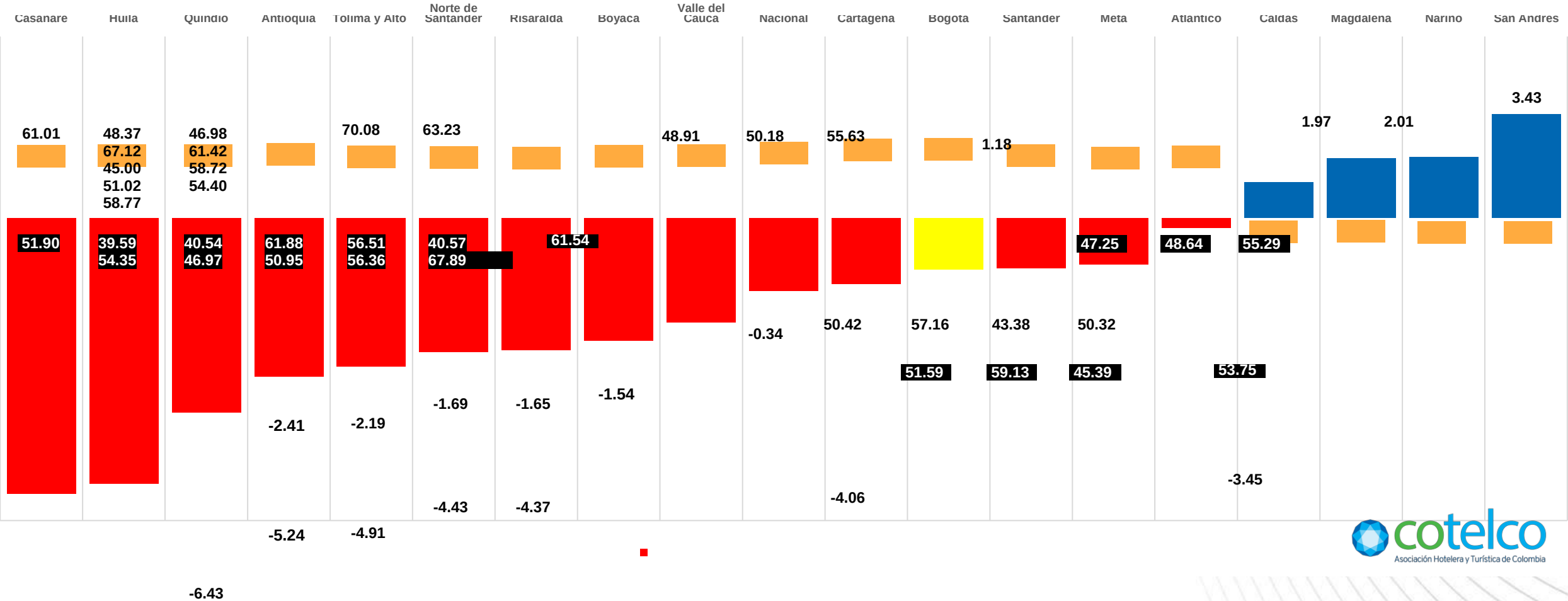
**Los resultados pueden variar de acuerdo con las cifras provisionales del DANE Nota: Por efecto de redondeo, las diferencias pueden diferir ligeramente.*

Fuente: Cotelco - SIH, marzo 2025 y EMA-DANE, febrero 2025



Ocupación, COTELCO – Cierre 2024

A partir del Sistema de Información Hotelero de Cotelco, la ocupación para el año 2024 se ubicó en 56,36%, lo que representa una caída de -2,41 p.p. en comparación con el año 2023. 14 de 18 capítulos presentaron caídas en la ocupación; mientras que los capítulos de Caldas (1,18 p.p.), Magdalena (1,97 p.p.), Nariño (2,01 p.p.) y San Andrés (3,43 p.p.) presentaron un incremento en este indicador



-9.11 -8.78

Diferencia Ocup 2023 Ocup 2024

Fuente: Cotelco - SIH, marzo 2025 y EMA-DANE, febrero 2025

Ocupación e Ingresos Reales – EMA 2023 vs. 2024

Según la EMA, en 2024 la ocupación nacional fue de 50,91%, lo que representa una caída de -1,4 p.p. respecto a 2023. Si se compara con 2022 la disminución fue de -4,7 p.p. Las regiones con mayores caídas fueron: **Llanos Orientales, Región Central, Antioquia y Santanderes. San Andrés muestra una fuerte caída respecto a 2022.** **Los ingresos reales en el país cayeron en -3,6% en 2024 comparado con 2023 y respecto a 2022 -7,3%.**

Tabla. Ingresos Reales 2023 vs. 2024

Regiones	Var.Porcentual Ingresos Reales 2022 vs. 2024	Var.Porcentual Ingresos Reales 2023 vs. 2024
Llanos Orinoquía	-18,7	-9,9
Antioquia	-9,8	-8,5
Amazonía	-8,0	-6,7
Eje Cafetero	-8,0	-4,8
Cartagena	-5,3	-4,5
Caribe	-11,2	-4,3
Central	-6,1	-4,0
Total nacional	-7,3	-3,6
Santanderes	-14,1	-3,5
Bogotá D.C.	3,0	-2,6
Golfo de Morrosquillo y Sabana	-15,3	-1,6
Pacífico	-5,6	3,8
San Andrés y Providencia	-23,7	4,9

Tabla. Tasa de Ocupación 2022 vs. 2024 y 2023 vs. 2024

Región	2022	2023	2024	Var. pp. 2022 vs. 2024	Var. pp. 2023 vs. 2024
Llanos Orinoquía	44,92	40,82	36,22	-8,7	-4,6
Central	39,54	39,12	34,89	-4,7	-4,2
Antioquia	59,88	55,58	52,07	-7,8	-3,5
Santanderes	45,31	38,86	36,60	-8,7	-2,3
Eje Cafetero	47,41	45,20	43,13	-4,3	-2,1
Cartagena	71,50	67,53	66,01	-5,5	-1,5
Total nacional	55,57	52,19	50,91	-4,7	-1,3
Golfo de Morrosquillo y Sabana	43,41	40,03	39,61	-3,8	-0,4
Bogotá D.C.	60,96	61,66	61,37	0,4	-0,3
Pacífico	45,36	39,99	39,97	-5,4	0,0
Caribe	56,88	52,73	52,98	-3,9	0,2
Amazonía	50,82	52,03	52,83	2,0	0,8
San Andrés y Providencia	71,47	56,74	62,82	-8,6	6,1

Región Central (Boyacá, Cundinamarca, Huila y Tolima), Región Costa Caribe (Atlántico, Cesar, La Guajira y Magdalena), Región Eje Cafetero (Caldas, Quindío y Risaralda), Antioquia, San Andrés y Providencia, Región Pacífico (Valle del Cauca, Cauca, Nariño y Chocó), Región Santanderes (Santander y Norte de Santander), Llanos Orinoquía (Meta, Casanare, Arauca y Vichada), Región Golfo Morrosquillo y Sabana (Bolívar, Córdoba y Sucre), Región

Variación Personal Ocupado – EMA y Empleos Alojamientos Turísticos – GEIH, 2023 vs. 2024

En 2024 según la EMA hubo una caída en personal ocupado de -0,6% respecto a 2023. Las regiones con mayores caídas son Santanderes, San Andrés, Llanos Orinoquía, Caribe y Amazonía. Según la GEIH en el mismo periodo en promedio mensual **habría una caída de -7,8%.**

Tabla. Empleos promedio generados Alojamientos Turísticos 2023 vs. 2024 (GEIH)

Meses	ene - dic
ene- dic 23	157.013
ene- dic 24	144.761
Variación	-7,8%

Tabla. Variación Personal Ocupado 2023 vs. 2024 (EMA)

Por cada punto porcentual que cae la tasa de ocupación de alojamientos turísticos habría una caída entre 8.000 y 9.515 empleos, en el periodo evaluado.

Cartagena	1,5
Pacífico	3,0

Región Central (Boyacá, Cundinamarca, Huila y Tolima), Región Costa Caribe (Atlántico, Cesar, La Guajira y Magdalena), Región Eje Cafetero (Caldas, Quindío y Risaralda), Antioquia, San Andrés y Providencia, Región Pacífico (Valle del Cauca, Cauca, Nariño y Chocó), Región Santanderes (Santander y Norte de Santander), Llanos Orinoquía (Meta, Casanare, Arauca y Vichada), Región Golfo Morrosquillo y Sabana (Bolívar, Córdoba y Sucre), Región Amazonía (Amazonas, Caquetá, Guainía, Putumayo, Guaviare y Vaupés).

Fuente: Cotelco con datos EMA-DANE, enero 2025

Indicadores empleo el

Sector Turismo e impacto

Generación de Empleo 2024

Se dejaron de generaron 12.252 empleos nuevos en el subsector de alojamiento en 2024 respecto a 2023 es decir, **-7,8%**.

Total*	
2023	22.788.394
2024	23.036.043

		2023	2024
Sectores turístico s	Agencias de viajes	37.260	39.963
	Alojamiento	157.013	144.761
TOTAL SECTORES TURÍSTICOS		194.273	184.723
Sectores conexos al turismo	Alimentos y bebidas (22,40%)	308.497	322.650
	Esparcimiento (3,70%)	2.986	3.002
TOTAL SECTORES CONEXOS AL TURISMO		311.483	325.652
Sector transporte	Transporte aéreo de pasajeros	25.347	25.782
	Transporte terrestre de pasajeros (20,80%)	190.660	188.048

2023	721.762
2024	721.762

TOTAL SECTOR TRANSPORTE	216.007	213.831
-------------------------	---------	---------

Fuente: DANE-GEIH, Cálculo: CPTUR

(*): DANE-GEIH, ocupados total nacional

Empleos Generados Promedio de Edad 2024

Promedio de edad nacional

41,7 años

Promedio de edad Turismo

40,7 años

P25	Mediana	P75
29	39	51

**Promedio de edad
Alojamiento**

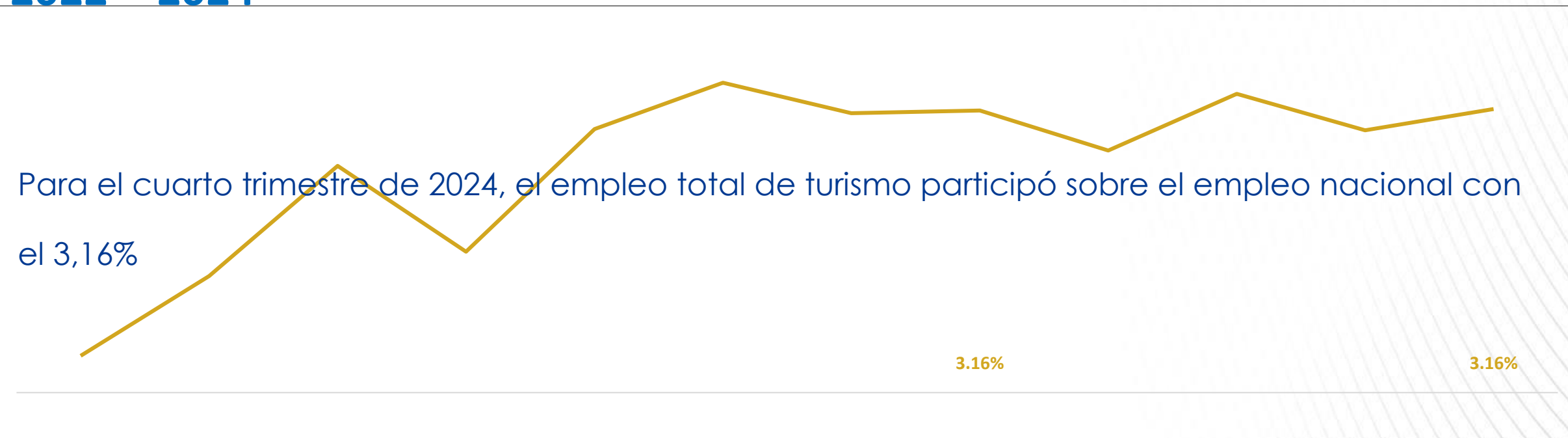
39,8 años

P25	Mediana	P75
29	39	50

Fuente: DANE-GEIH, Cálculo: CPTUR

Participación histórica del turismo en el empleo nacional

2022 - 2024



2022-I 2022-II 2022-III 2022-IV 2023-I 2023-II 2023-III 2023-IV 2024-I 2024-II 2024-III 2024-IV

	2022-I	2022-II	2022-III	2022-IV	2023-I	2023-II	2023-III	2023-IV	2024-I	2024-II	2024-III	2024-IV
Empleo total nacional*	21.352.178	22.054.918	22.201.466	22.520.159	22.172.652	22.930.000	23.149.819	23.043.880	22.387.538	22.938.896	23.278.057	23.539.683
Empleo en turismo	589.348	636.982	681.133	659.597	693.046	735.076	730.619	728.311	692.943	731.201	728.204	744.478
Participación	2,76%	2,89%	3,07%	2,93%	3,13%	3,21%	3,16%	3,16%	3,10%	3,19%	3,13%	3,16%

Nota: Cálculo del CPTUR a través de la base de Ocupados de la GEIH.

Fuente: DANE-GEIH, Cálculo: CPTUR

Informalidad Laboral 2023 - 2024

En 2024 la Informalidad en el subsector fue del 39,31%, bajando -1,47 p.p. respecto a 2023.

Total*	
2023	55,24
2024	55,44

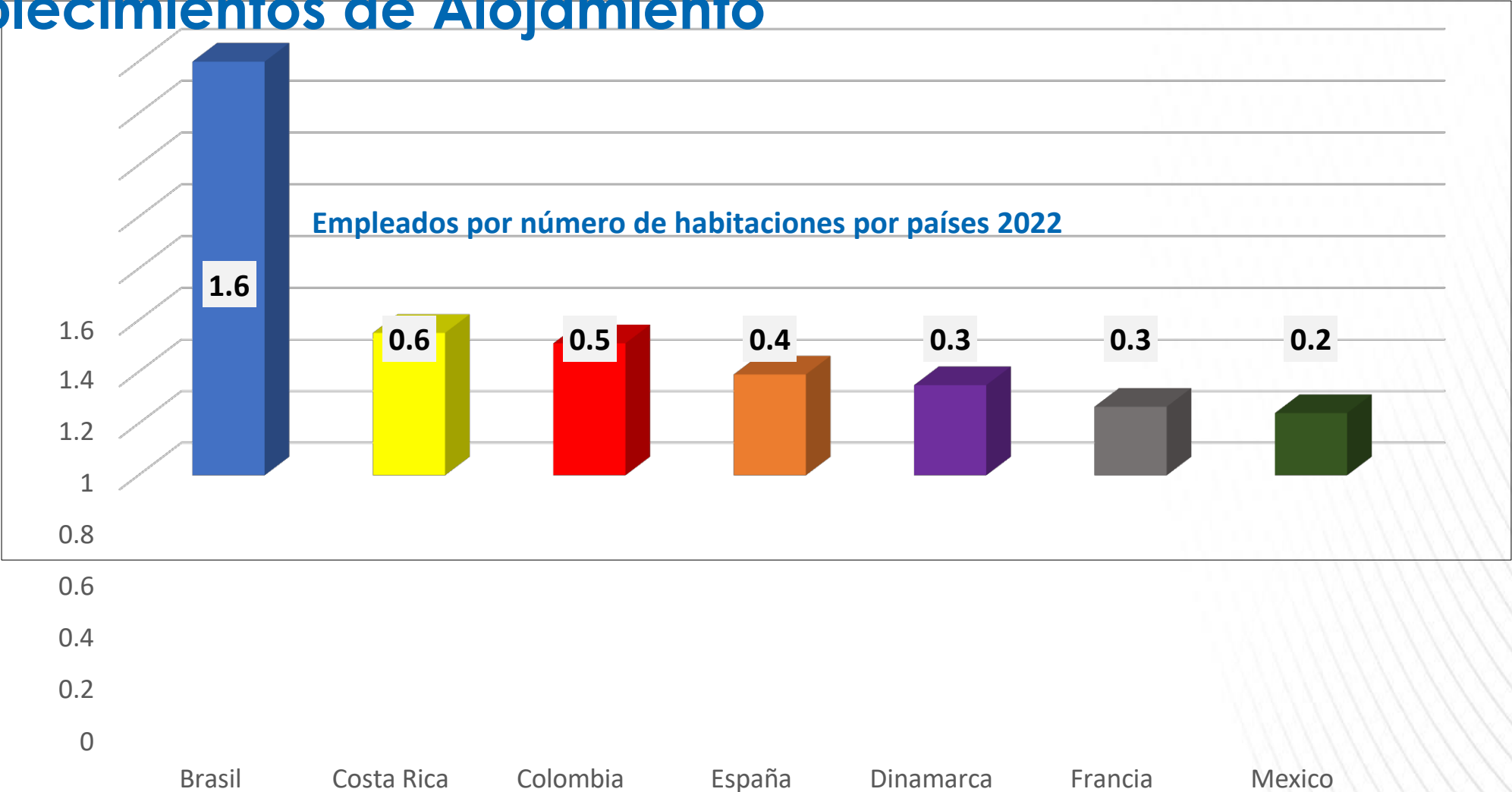
		2023	2024
Sectores turísticos	Agencias de viajes	37,24	35,58
	Alojamiento	40,78	39,31
Sectores conexos al turismo	Alimentos y bebidas	84,84	83,09
	Esparcimiento	48,45	45,44
Sector transporte	Transporte aéreo de pasajeros	1,71	2,02
	Transporte terrestre de pasajeros	72,85	72,88

Fuente: DANE-GEIH, Cálculo: CPTUR

(*): DANE-GEIH, empleo informal y seguridad social – serie trimestre móvil. En la nueva metodología se considera también el tamaño de la empresa
**% de ocupados sin aporte al sistema de pensiones

Ocupación en el Empleo

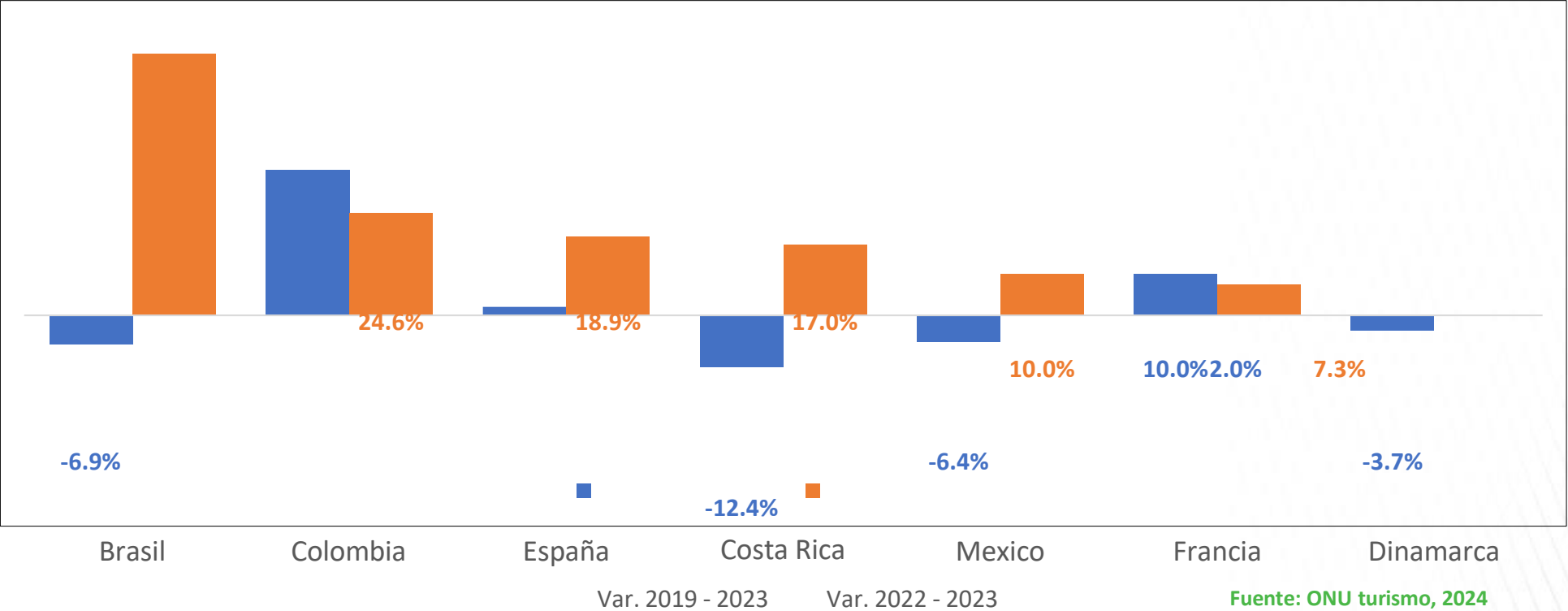
Establecimientos de Alojamiento



Colombia ocupa el tercer lugar en mayor ocupación en el empleo por número de habitaciones, después de Brasil y Costa Rica.

Fuente: ONU turismo, 2024

Llegada de turistas por países (millones)



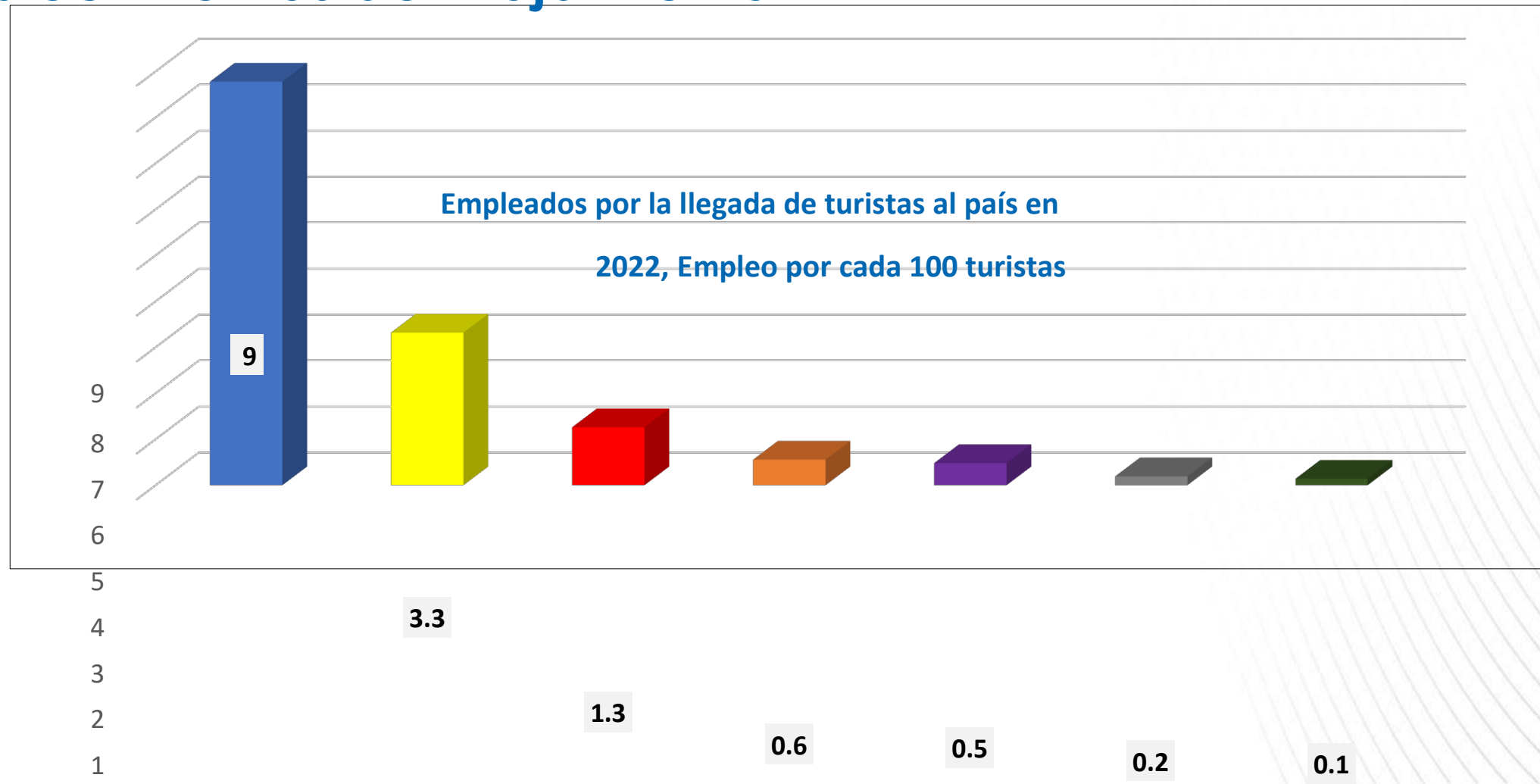
La llegada de turistas aumentó en 2023 con relación a 2022 en términos generales; sin embargo, Brasil, Costa Rica y México en 2023 comparados con 2019 no superan la llegada de turistas.

País	2019	2020	2021	2022	2023
Brasil	6,35	2,15	0,75	3,63	5,91
Colombia	4,17	1,25	2,13	4,52	5,63

Francia	90,91	41,68	48,40	93,20	100
España	83,51	18,93	31,18	71,66	85,17
Dinamarca	14,73	6,23	7,56	14,19	
Costa Rica	3,14	1,01	1,35	2,35	2,75
México	45,02	24,82	31,86	38,33	42,15

Ocupación en el Empleo

Establecimientos de Alojamiento



-

Brasil

Colombia

Costa Rica

Mexico

España

Francia

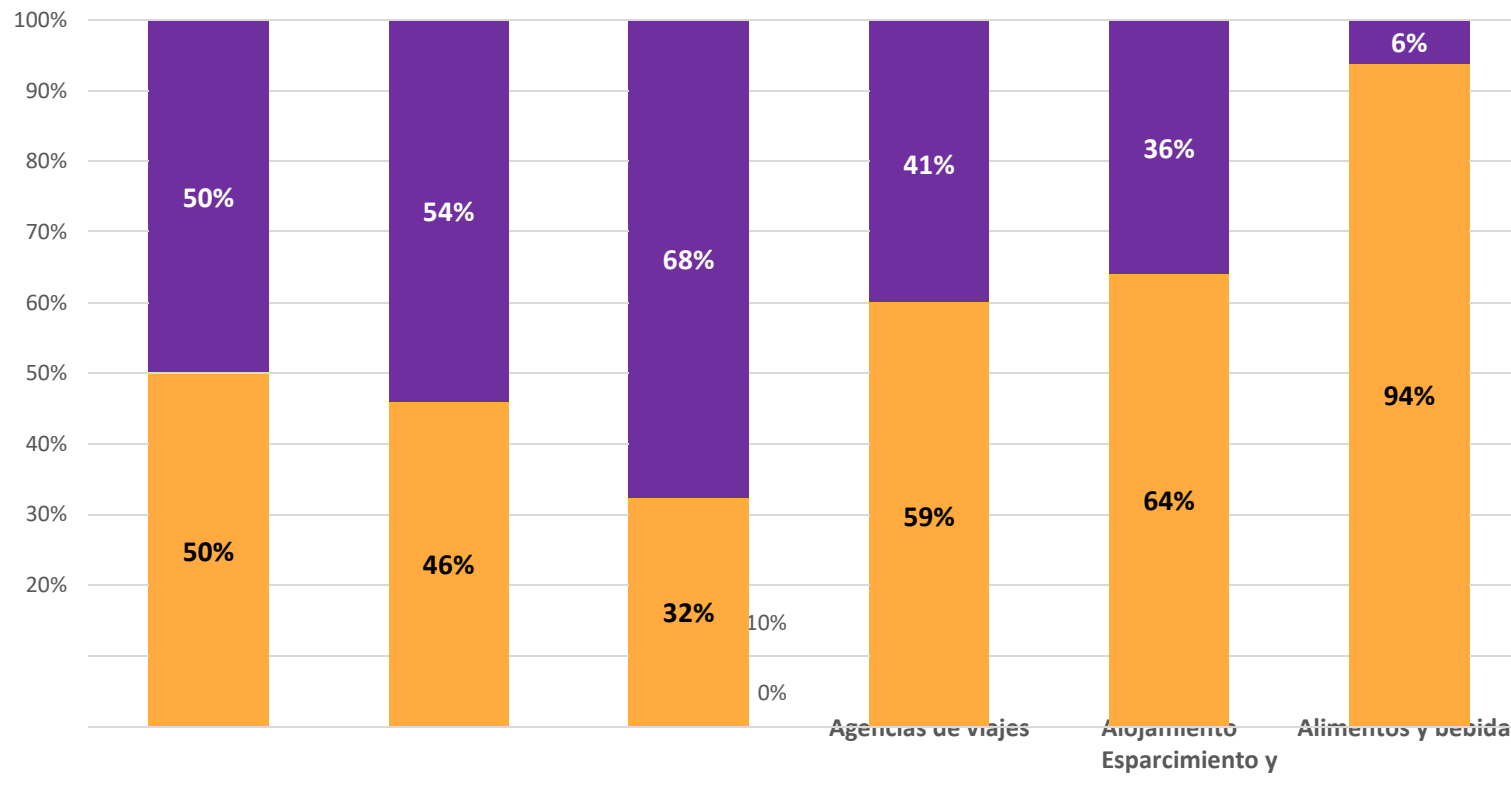
Dinamarca

Colombia ocupa el segundo lugar al generar 3,3 empleos por cada 100 turistas que ingresan al país, después de Brasil que genera 9 empleos por cada 100 turistas.

Fuente: ONU turismo, 2024

Empleos en el turismo por sexo 2024

Las actividades de Agencias de viajes, Alojamiento y Alimentos y bebidas son los principales generadores de empleo para las mujeres



Fuente: CPTUR con datos DANE – GEIH



Transporte aéreo		Transporte terrestre	
Departamento	Hombres	Mujeres	
Amazonas	73,61	26,36	
Antioquia	53,62	46,38	
Arauca	45,31	54,69	
Atlántico	61,03	38,97	
Bogotá D.C.	57,23	42,77	
Bolívar	62,98	37,02	
Boyacá	44,16	55,84	
Caldas	50,02	49,98	
Caquetá	45,79	54,21	
Casanare	38,32	61,67	
Cauca	45,99	54,01	
Cesar	51,58	48,42	
Chocó	46,04	53,96	
Cundinamarca	47,20	52,80	
Córdoba	54,65	45,35	
Guainía	69,93	30,09	
Guaviare	42,68	57,34	
Huila	46,48	53,52	
La Guajira	69,01	30,99	
Magdalena	58,48	41,53	
Meta	44,16	55,84	
Nariño	45,79	54,21	
Norte de Santander	49,24	50,76	
Putumayo	41,83	58,19	
Quindío	44,75	55,25	
Risaralda	51,79	48,21	
San Andrés	47,28	52,72	
Santander	49,55	50,45	
Sucre	61,94	38,06	
Tolima	45,81	54,19	
Valle del Cauca	45,29	54,71	
Vaupés	67,18	32,75	
Vichada	46,46	53,52	
TOTAL NACIONAL	53,12	46,88	

El alojamiento es intensivo en mano de obra

La nómina
representa el
30,1% de los
costos del
sector
Alojamiento

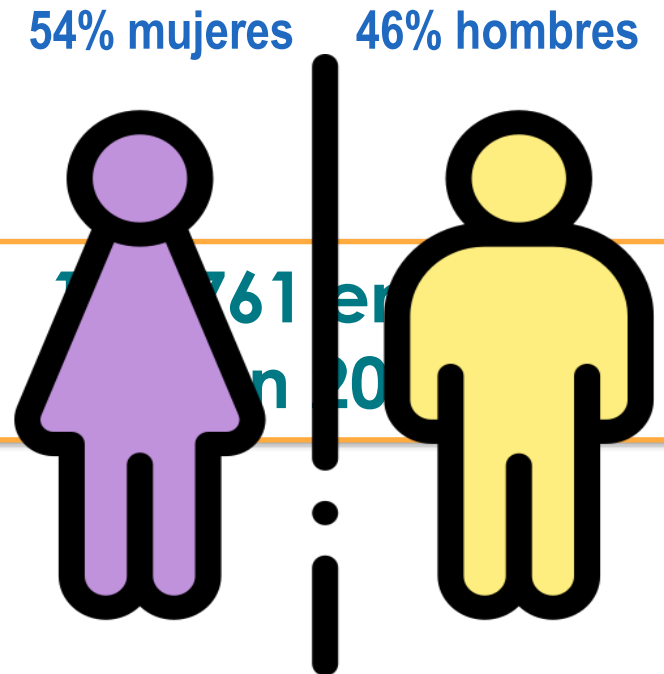
23,9% de todos los
trabajadores son menores de
29 años*

De esta población el 48,1% son mujeres



*Gran reto: varios estudios observan cambios en gustos laborales buscando mayor flexibilidad, no horarios, no puestos de trabajo, los que manejan otros idiomas se han desplazado a otros sectores como BPO etc.

Fuente: CPTUR con datos DANE – GEIH

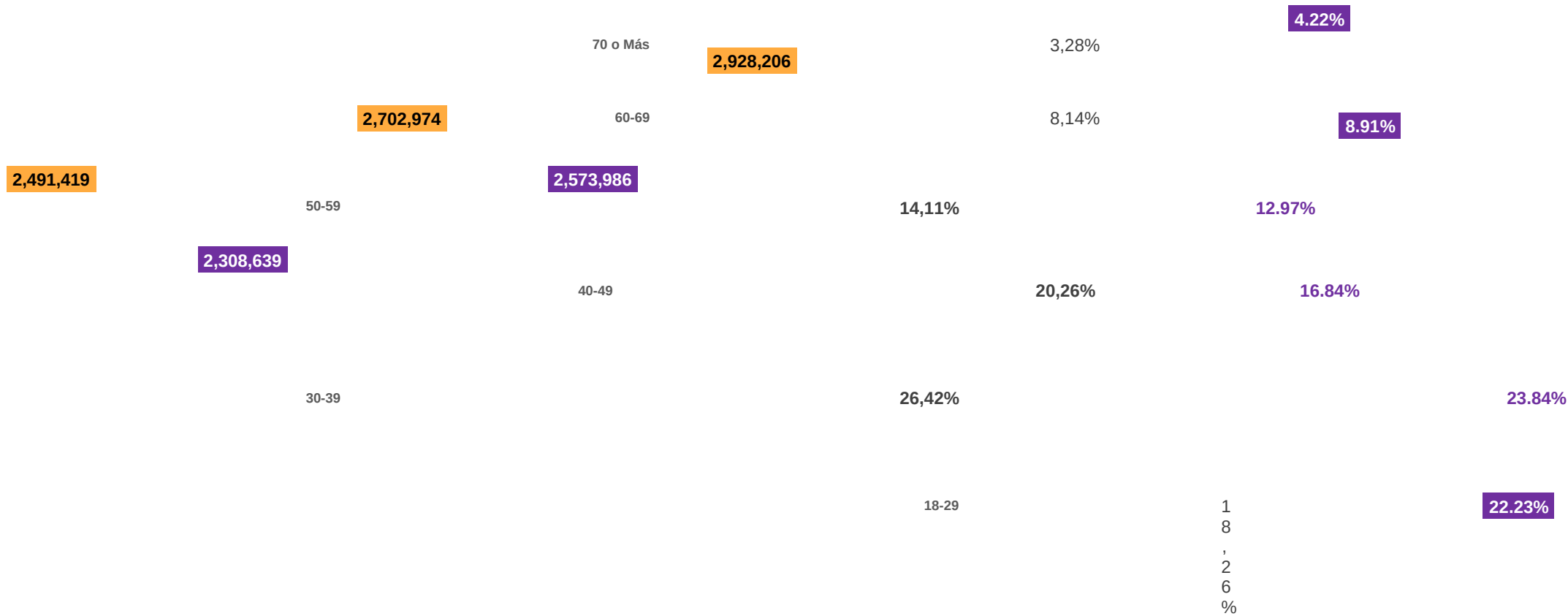


Mujeres que son Visitantes Extranjeras no residentes 2022 – 2024

Desde el año 2022 la entrada de mujeres visitantes no residentes ha aumentado a un ritmo mayor que el de los hombres; siendo del 11,49% y 8,33% para el año 2024 respectivamente. Para 2024 se destaca la entrada de mujeres menores de 30 años y mayores de 60 años

Número de visitantes (extranjeros* + colombianos) no residentes por sexo 2022 - 2024

Pirámide poblacional de los visitantes no residentes 2024



Visitantes no Residentes - Masculino

Variación - Femenino

Variación - Masculino

0-17

9,53%

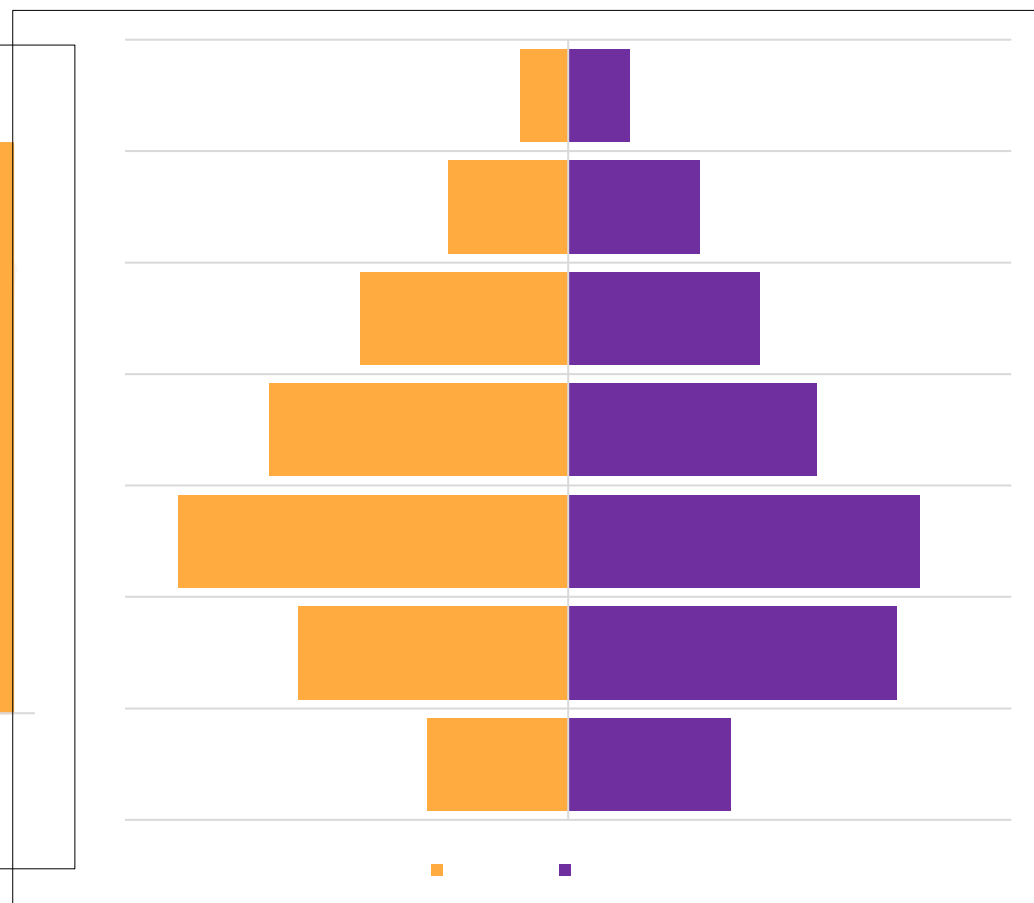
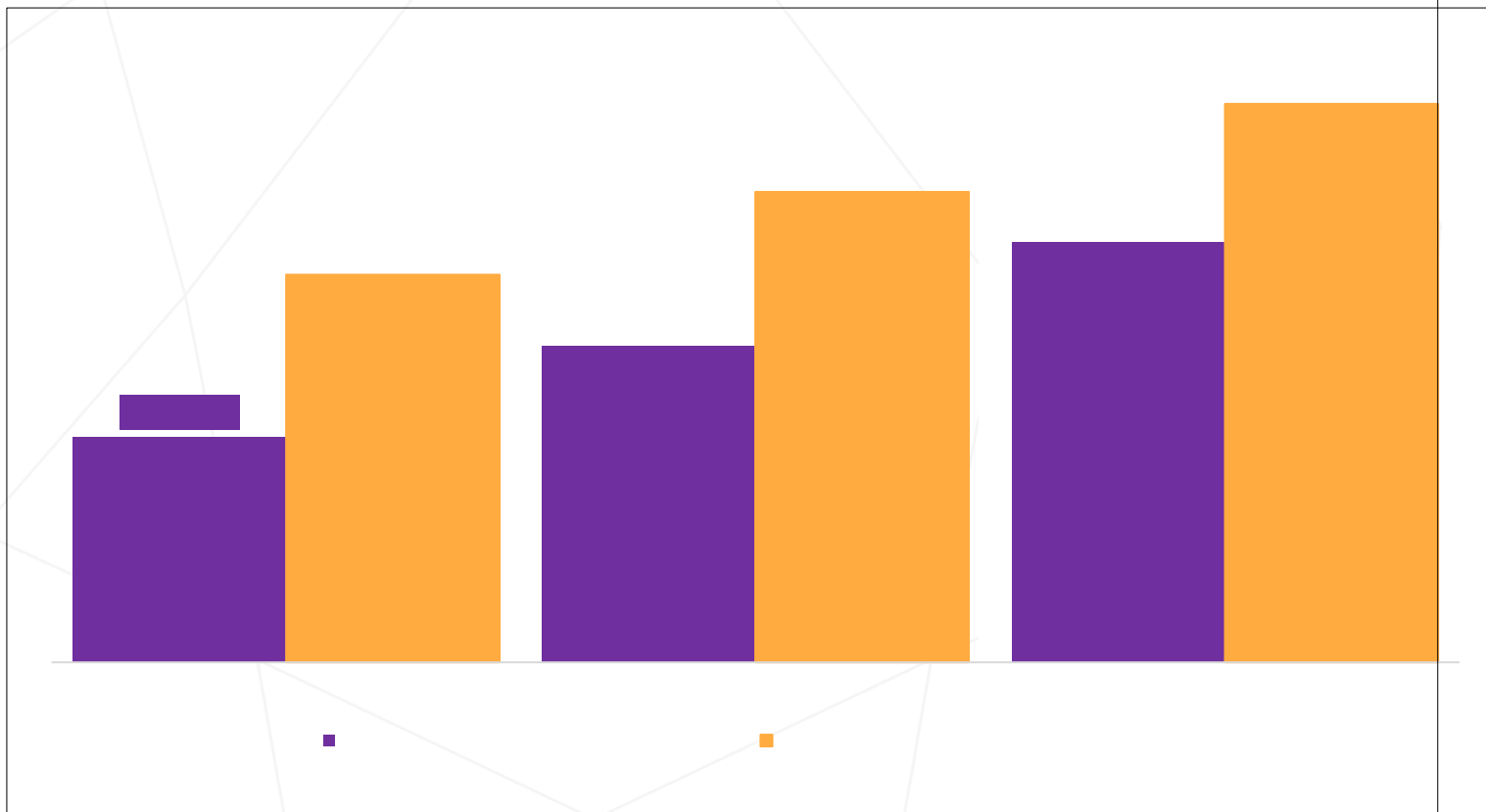
10.98%

Hombre

Mujer

*Se considera a la población venezolana que ingresa por motivo de Turismo

Fuente: Cotelco con datos Migración Colombia, marzo 2025



Condiciones laborales Costa Rica y Países Europeos

Aspecto	Costa Rica	Países Bajos	Francia	Alemania	España	Estados Unidos
Jornada Laboral Diurna	48 horas/semana 8:00 - 17:00 (6 días/semana) Máx. 12 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día	35 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 7 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 18:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día (varía por estado)
Jornada Laboral Nocturna Máx. 8 horas/día (dentro del límite semanal) a excepción de Estados Unidos	48 horas/semana 22:00 - 6:00 (varía por sector)	48 horas/semana 20:00 - 8:00	21:00 - 6:00 (generalmente en sectores específicos)	48 horas/semana 18:00 - 6:00 (generalmente en sectores específicos)	48 horas/semana 22:00 - 6:00 (generalmente en sectores específicos)	No hay límite federal; No hay horario específico; varía por estado y sector; no siempre regulado

Fuentes:

Costa Rica, https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf

Países Bajos, <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid>

Francia, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/

Condiciones laborales LATAM

País	Jornada Laboral	Período de Prueba	Sistemas de Francos	Modalidades de Contratación	Régimen Indemnizatorio	Sindicatos	Particularidades
Argentina	8 horas diarias o 48 horas semanales. En caso de jornada nocturna (de 21.00hs. a 06.00hs.) la jornada diaria máxima es de 7 horas (Ley 11.544)	6 meses, pudiendo ampliarse mediante la negociación colectiva hasta 8 (ocho) meses en caso de empresas con hasta 100 (cien) trabajadores, y 1 (un) año en caso de empresas con hasta 5 (cinco) trabajadores. (Art. 92 bis Ley 20.744)	En la industria se utilizan 3 sistemas de francos distintos: 2x1 (dos francos una semana y uno la siguiente); 6x2 (seis días de trabajo y dos días de franco) y 5x2 (cinco días de trabajo y dos de francos)	Deben responder a excepciones. Contrato Eventual, Plazo Fijo, de Temporada y Jornada Parcial. Específicamente dentro del Convenio Colectivo de Trabajo se establecen "Extra o eventual" (Art. 68 inc.a) CCT 362/03); "Extra especial" (Art. 68 inc. B) CCT 362/03); "Tiempo indeterminado de prestación discontinua" (Art. 68 inc. C) CCT 362/03) y "Por Temporada" (Art. 69 CCT 362/03)	1 (un) mes de sueldo por cada año de trabajo o fracción mayor a 3 (tres) meses, sin límite en el cómputo de la antigüedad.	En la Industria Hotelera se desempeña la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina - UTHGRA-	La actividad hotelera se encuentra dividida en su negociación colectiva y representación empresarial, dependiendo la categoría de los establecimientos. Los salarios se abonan en relación al tipo de establecimiento hotelero y de acuerdo a las categorías establecidas en el CCT de acuerdo al puesto del trabajador.

Chile	Jornada Laboral máxima de 10 horas. Desde abril de 2025, la jornada laboral máxima será de 42 horas semanales, conforme a la Ley N° 21.561. Jornada diurna: De 7:00 a 21:00. Jornada nocturna: De 21:00 a 7:00.	15 días, ampliable a 30 días según contrato individual.	Es común el sistema 6x1 o turnos rotativos en sectores como hotelería.	Contrato indefinido, a plazo fijo (máximo 2 años), por obra o faena.	1 mes de sueldo por año trabajado con un tope de 11 años. Es obligatorio pagar indemnización sustitutiva si no se otorga aviso previo de 30 días. (Art. 163 C.T.).	Sindicato Inter empresas de Trabajadores de Turismo, Hotelería y Gastronomía (SINTHOGA).	El turismo en Chile permite sistemas especiales de jornadas, regulados por la Dirección del Trabajo, para adaptarse a la estacionalidad y demanda del sector.
--------------	---	---	--	--	--	--	---

Condiciones laborales LATAM

País	Jornada Laboral	Período de Prueba	Sistemas de Francos	Modalidades de Contratación	Régimen Indemnizatorio	Sindicatos	Particularidades
Colombia	La jornada diaria no puede exceder las 9 horas y las 46 horas semanales. La jornada diurna iniciará a las 6:00 a.m. e irá hasta las 7:00 p.m. y la nocturna comenzará a las 7:00 p.m. e irá hasta las 6:00 a.m.	2 meses para trabajadores del sector privado, ampliable a 6 meses para cargos de confianza y manejo (Art. 77 CST).	El sistema más común es 6x1 (seis días de trabajo y un día de descanso) o sistemas rotativos en sectores como el turismo y la hotelería.	Contrato fijo, indefinido, de obra o labor y por temporada. (Art. 45 CST).	30 días de salario por cada año trabajado o proporción, hasta el primer año; luego 20 días por año adicional. Sin límite en el cálculo de antigüedad.	Principales sindicatos: CUT (Central Unitaria de Trabajadores), CGT (Confederación General del Trabajo).	Los trabajadores en la hotelería pueden negociar condiciones específicas mediante convenios colectivos con representación de sindicatos o grupos empresariales.
Perú	Jornada Laboral máxima de 8 horas, en 48 horas semanales para trabajadores a tiempo completo. Jornada diurna: De 6:00 a 22:00. Jornada nocturna: De 22:00 a 6:00.	Máximo 3 meses, salvo que se establezca un plazo mayor en contratos de confianza, cargos directivos o técnicos especializados (D.L. 728).	Se utiliza comúnmente el sistema 6x1 o jornadas rotativas según necesidades del empleador en sectores como hotelería.	Contratos indefinidos, temporales (de temporada, ocasional o de emergencia), a tiempo parcial o por obra o servicio específico.	Indemnización equivalente a 1,5 sueldos mensuales por cada año completo de servicios. Si el despido es injustificado, el pago puede incluir beneficios adicionales.	Sindicato Unitario de Trabajadores en el Turismo, Hotelería y Gastronomía (SUTTHGRA).	En hotelería y turismo, los convenios colectivos pueden ajustar los beneficios y horarios laborales según la actividad turística estacional y el lugar geográfico.

Paraguay	Jornada Laboral máxima diurna de 8 horas, de 6:00 a 20:00. Jornada Laboral máxima nocturna de 7 horas, de 20:00 a 6:00. Jornada máxima semanal: Trabajadores diurnos: Hasta 48 horas semanales. Trabajadores nocturnos: Hasta 42 horas semanales.	30 días, salvo excepciones para cargos de confianza o técnicos especializados donde se puede ampliar hasta 90 días.	Se aplican sistemas 6x1 o rotativos según la actividad turística y hotelera.	Contratos indefinidos, temporales (máximo 2 años) y de temporada.	15 días de salario por cada año trabajado en los primeros 5 años, luego aumenta a 1 mes por cada año trabajado.	Federación de Trabajadores de la Industria de la Hotelería y Turismo del Paraguay (FTHIP).	Las leyes laborales en Paraguay permiten acuerdos colectivos en actividades turísticas y hoteleras para flexibilizar jornadas y ajustar salarios según la temporada turística.
-----------------	---	---	--	---	---	--	--

Condiciones laborales LATAM

País	Jornada Laboral	Período de Prueba	Sistemas de Francos	Modalidades de Contratación	Régimen Indemnizatorio	Sindicatos	Particularidades
Uruguay	Jornada Laboral máxima diurna de 8 horas. Sector privado: Hasta 48 horas semanales. Sector público: Hasta 40 horas semanales. Jornada diurna: De 5:00 a 19:00. Jornada nocturna: De 19:00 a 5:00.	3 meses, ampliables a 6 meses para empleados de confianza o cargos técnicos especializados.	Sistemas de francos como 6x1 y 5x2 son comunes, pero se adaptan a la demanda turística, especialmente en temporada alta.	Contratos indefinidos, a término, de temporada o por obra.	1 mes de sueldo por cada año trabajado, sin límites, o proporcional por meses completos trabajados.	Unión de Trabajadores del Turismo, Hotelería y Gastronomía del Uruguay (UTHGRA Uruguay).	El sector hotelero está regulado por el Consejo de Salarios, que ajusta condiciones laborales, salarios y beneficios cada 2 años según categorías de establecimientos.

Fuentes:

Colombia, Jornada Laboral: Código Sustantivo del Trabajo, Período de Prueba: Código Sustantivo del Trabajo, Modalidades de Contratación: Código Sustantivo del Trabajo Régimen Indemnizatorio: Código Sustantivo del Trabajo, Sindicatos: Información sobre la CUT y CGT. Referencias de los sitios web oficiales: CUT Colombia y CGT Colombia.

Chile, Jornada Laboral: Código del Trabajo, Período de Prueba: Código del Trabajo, Modalidades de Contratación: Código del Trabajo, Régimen Indemnizatorio: Código del Trabajo, Sindicatos: Información obtenida del Sindicato Inter empresas de Trabajadores de Turismo.

Perú, Jornada Laboral: Decreto Legislativo 854. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Perú. Período de Prueba: Decreto Legislativo 728. Modalidades de Contratación: Decreto Legislativo 728. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Perú.

Régimen Indemnizatorio: Decreto Legislativo 728. Sindicatos: Información tomada del Sindicato Unitario de Trabajadores en el Turismo.

Uruguay, Jornada Laboral: Ley 5.350 y Convenio Colectivo del Consejo de Salarios. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Uruguay.

Período de Prueba: Código Laboral. Modalidades de Contratación: Código Laboral y convenios del Consejo de Salarios. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Uruguay. Régimen Indemnizatorio: Código Laboral. Sindicatos:

Información tomada de la Unión de Trabajadores del Turismo.

Paraguay, Jornada Laboral: Código Laboral de Paraguay. Período de Prueba: Código Laboral de Paraguay. Modalidades de Contratación: Código Laboral de Paraguay. Régimen Indemnizatorio: Código Laboral de Paraguay Sindicatos: Federación de Trabajadores de la Industria de la Hotelería y Turismo del Paraguay (FTHIP).

Reforma Laboral 2024: Cambios porcentuales

Hora extra diurna	25%	25%
Hora extra nocturna	75%	100%
Hora extra diurno dominical y festivo.	100%	100%
Hora extra nocturno en domingos y festivos	150%	150%
Recargo nocturno	35%	35%

Impacto Hora extra diurna a hora extra nocturna (pasar 25% al 75%) en dos horas: (139%)

Impacto incremento Recargo dominical: (33%)

Escenario Aprendiz SENA vinculación contractual:

\$2.303.000 (111%)

Escenario Aprendiziz SENA con monetización:

\$2.340.000 (114%)

Fuente: Cotelco con datos RNT y fuentes primarias, 2024		



Reforma Laboral 2024: Líneas que cambiarán y vinculan

Alojamientos Turísticos

<i>Temas laborales que cambiarán</i>	<i>ANÁLISIS</i>
Recargos nocturnos	En los hoteles el 80% del total de la nómina representa personal de la operación.
Dominicales	La norma actual establece que le pago el recargo dominical incrementa el costo dominical al 100%. Sumado al costo adicional por el descanso remunerado del 100% sería el 200%.
Aprendices SENA monetizado	Para quienes monetizan queda en 1.8, SMMLV, el proyecto de reforma laboral incrementa un 114%
Aprendices SENA vinculación contractual	Para los que no monetizan sube al 111%

Tablas indemnizatorias en el proyecto de reforma	5 años o menos: 45 días de salario por el primer año y 15 días por cada año adicional al primero. Sup. 5 años e inferior a 10 años de servicio: 45 días de salario por el primer año y 20 días por cada año adicional al primero. Sup. a 10 años: 45 días de salario por el primer año y 40 días por cada año adicional al primero.
Jornada Familiar	Por cada trabajador dar 1 día semestral
Dos horas actividades recreativas	Cuando llegue a 42 horas se tendra que disponer de 2 horas para jornadas de capacitación y/recreativas, culturales y deportivas
Flexibilización regla de permisos	Se prevee aumento de ausentismo
Licencia de paternidad	Está actualmente en 4 semanas y plantea en 6 semanas la reforma

Fuente: Cotelco con datos RNT y fuentes primarias, 2024

Impacto Reforma Laboral* 2024: Empleos

Efecto de la Reforma Sector Hotelero con aumento Jornada Nocturna de 7 pm – 6 am y
Aumentando 75% al 80% en dominicales y festivos



Estudio Banrep: Impacto Reforma Laboral a 2025: **475.000**
y
512.000 empleos (2,1% de población ocupada)



Impacto Subsector de alojamiento
turístico: **3000 empleos y 8000 empleos**
permanentes en un lapso de 3 a 4 años.

Impacto Subsector de alojamiento turístico-
Mujeres: **1800 empleos y 4150 empleos**

permanentes en un lapso de 3 a 4 años.

El aumento de carga laboral en el subsector alojamiento por recargo nocturno mensual representa entre un **31% y 37%** adicional en el costo salarial.

Fuente: Banrep: Estabilidad en el mercado laboral y análisis cuantitativo de algunos impactos del proyecto de ley de reforma laboral, 2023 y cálculos Cotelco, 2025

Trabajamos

por el desarrollo
económico, social y
sostenible del país.





cotelco

Asociación Hotelera y Turística de Colombia

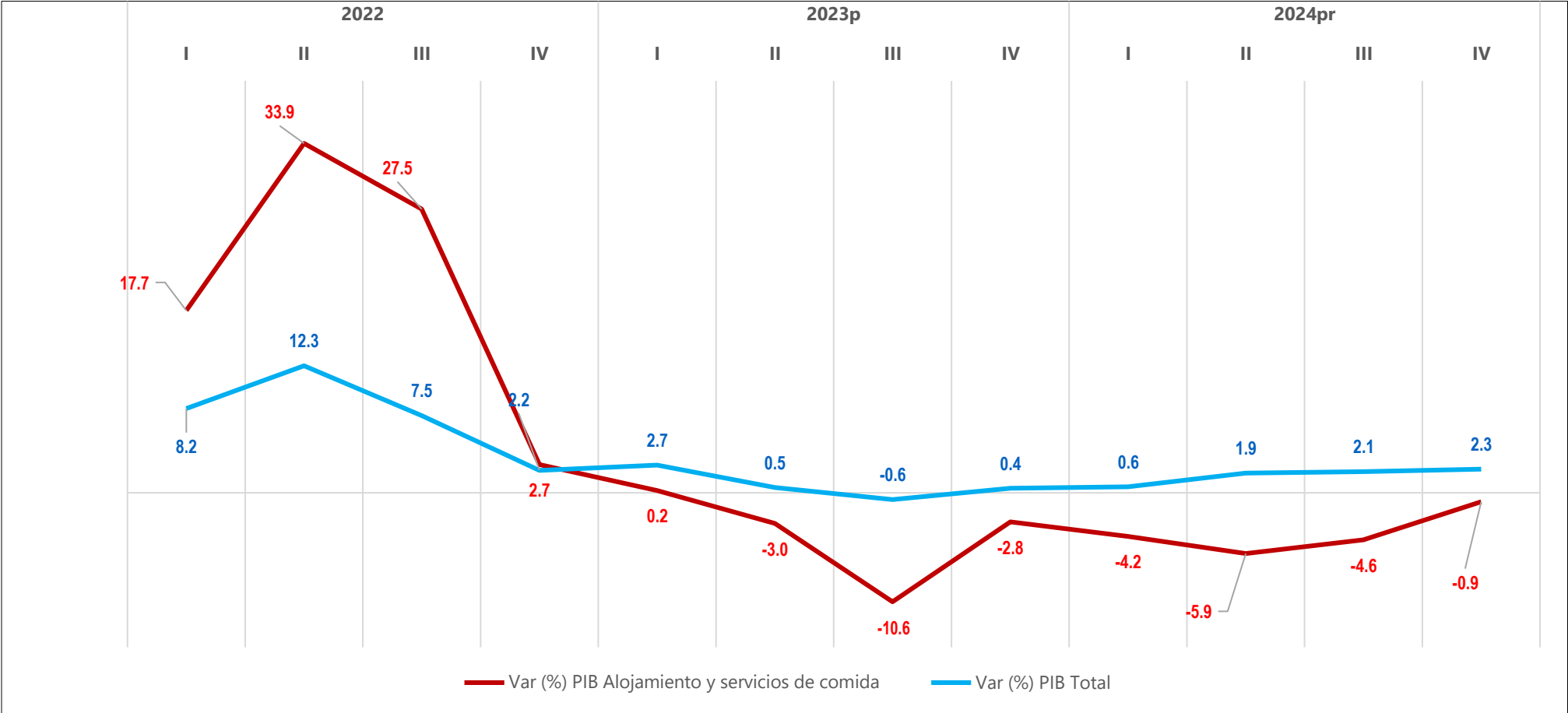
Indicadores Laborales Alojamientos turísticos

Marzo de 2025

Indicadores en el Sector Turismo

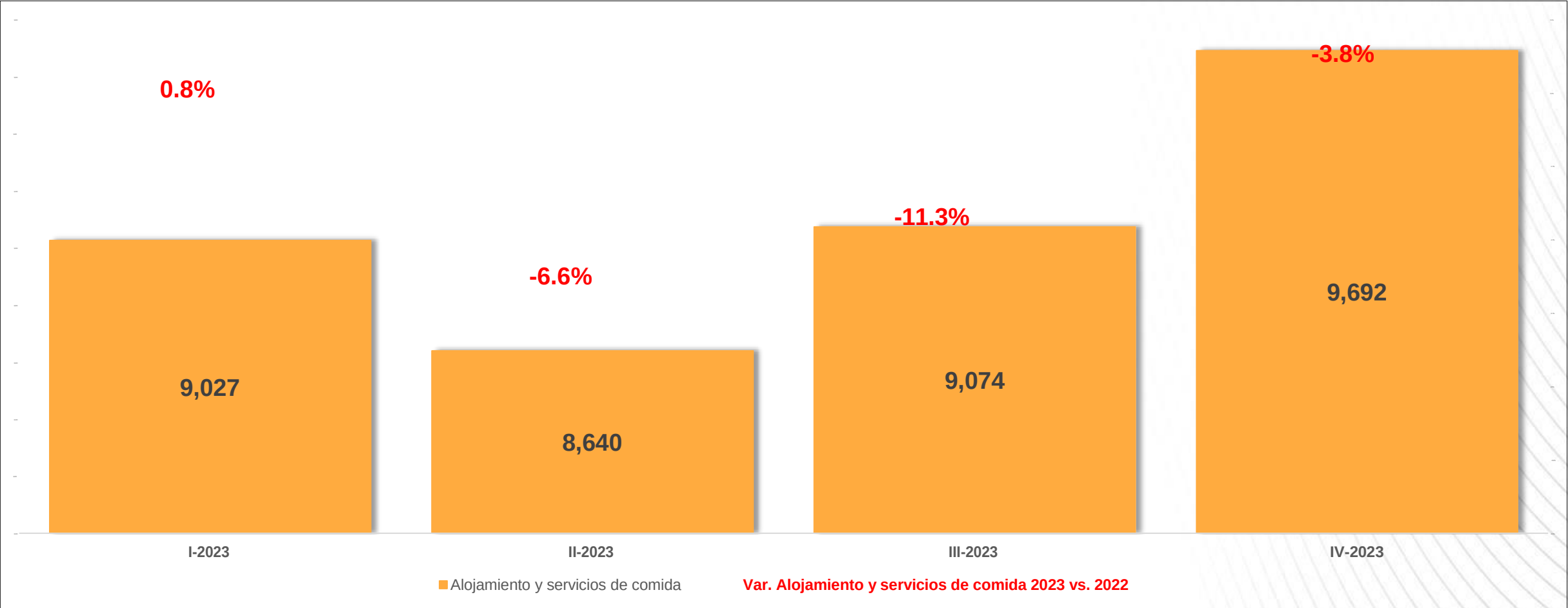
PIB Nacional y PIB de Alojamiento y Servicios de Comida 2024 vs 2023

El PIB nacional creció un 1,7% en 2024. El subsector de alojamiento y servicios de comida ha disminuido un -3,8% en el 2024. En el 2024 el subsector generó 37,8 billones de pesos cayendo casi -1,5 billones respecto a 2023.



Tendencia negativa: PIB Alojamiento y servicios de comida 2023 vs. 2022

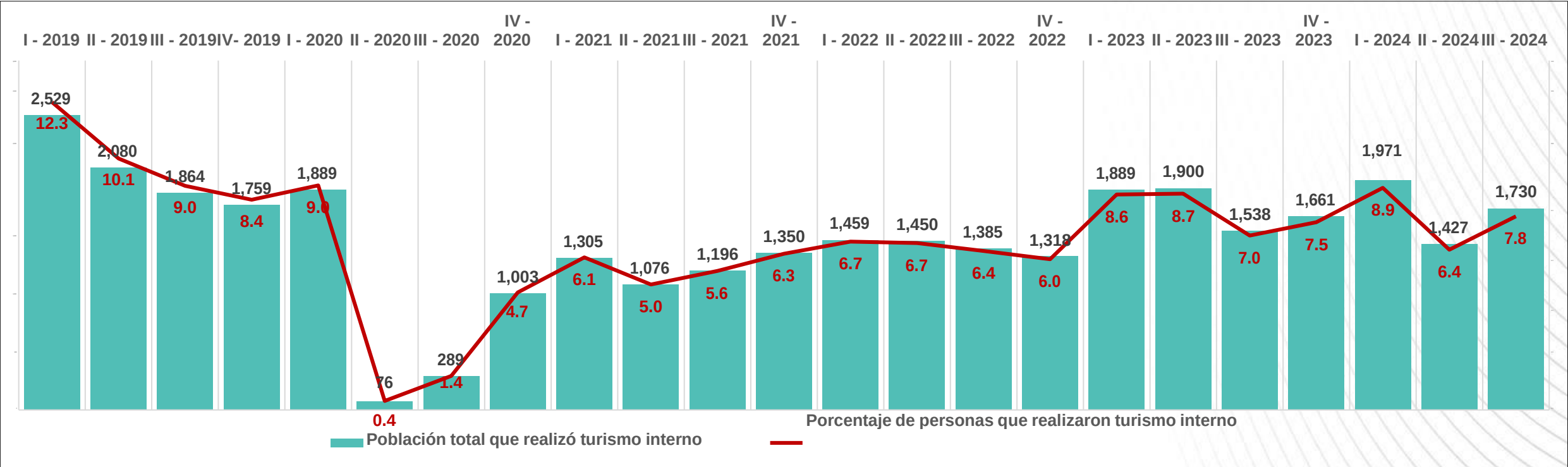
El PIB de los alojamientos y servicios de comida en el **2023 decreció en -5,4% respecto a 2022**. El PIB de Colombia creció 0,6%.



Turismo Nacional: Población que realizó Turismo Interno Interno I Trim. 2019 - III Trim. 2024 (Miles) (Proyección)

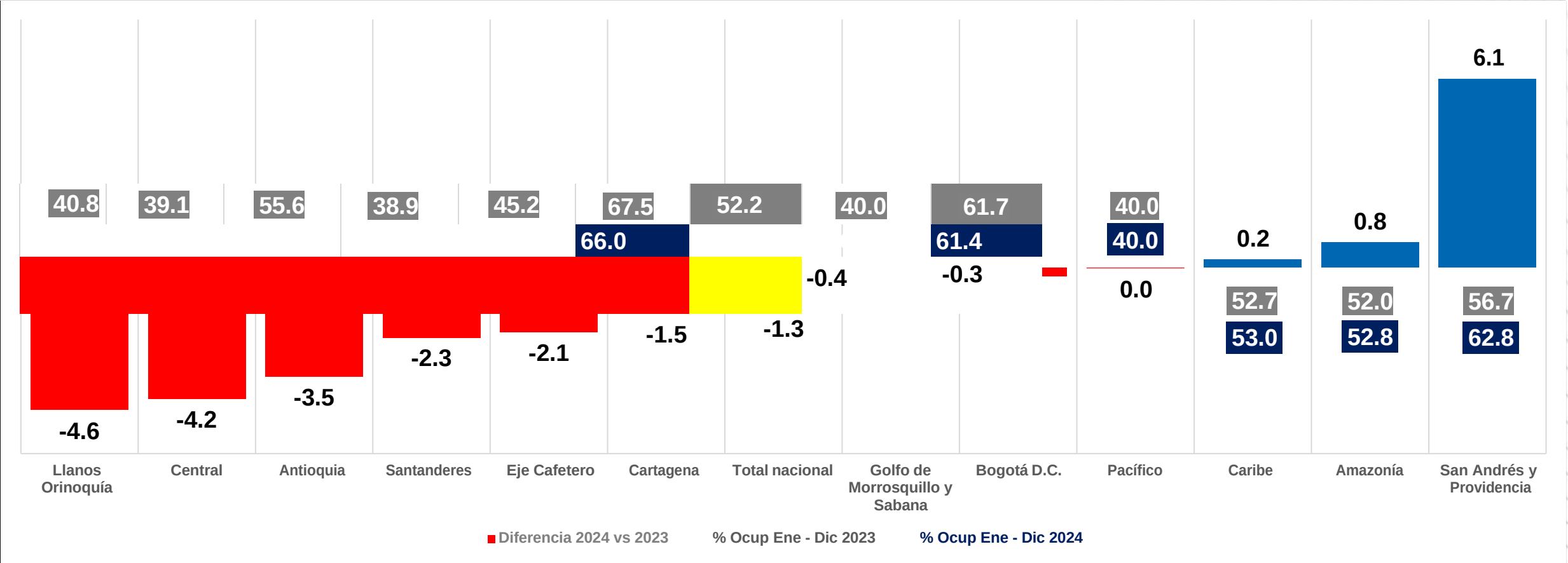
Para el **tercer trimestre del año 2024**, hay un aumento de **12,5% respecto al mismo periodo de 2023**. con 192 mil turistas más. **Frente al mismo periodo del año 2019 hay una disminución de -7,3%** , es decir, una caída de -134 mil turistas nacionales que dejaron de visitar destinos de nuestro país.

La proyección para cierre 2024 es de aproximadamente 1 millón 709 mil turistas promedio trimestrales, **con una disminución de -38 mil turistas respecto a 2023 y aproximadamente una reducción -349 mil turistas respecto al promedio trimestral de 2019**.



Ocupación, DANE – Cierre 2024

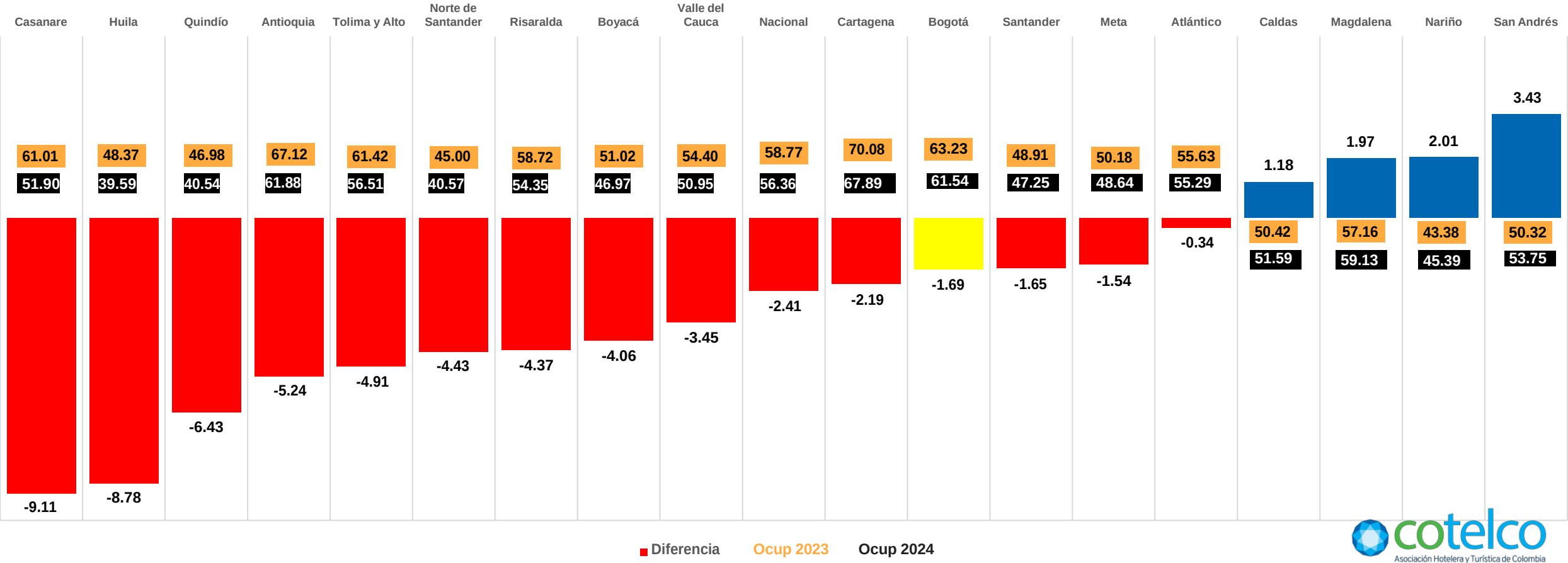
Según la EMA – Encuesta Mensual de Alojamiento del DANE, **el año 2024 cerró con una ocupación de 50,9%, inferior por 1,3 p.p. a la registrada en el año 2023.** Siendo un año en el que 8 de 12 regiones presentaron caídas en su ocupación respecto al año anterior y se resalta el **crecimiento en la ocupación para las regiones Caribe (0,2 p.p.), Amazonía (0,8 p.p.) y SAI (6,1 p.p.)**



*Los resultados pueden variar de acuerdo con las cifras provisionales del DANE
Nota: Por efecto de redondeo, las diferencias pueden diferir ligeramente.

Ocupación, COTELCO – Cierre 2024

A partir del Sistema de Información Hotelero de Cotelco, la ocupación para el año **2024 se ubicó en 56,36%**, lo que representa una caída de **-2,41 p.p.** en comparación con el año 2023. 14 de 18 capítulos presentaron caídas en la ocupación; mientras que los capítulos de **Caldas (1,18 p.p.)**, **Magdalena (1,97 p.p.)**, **Nariño (2,01 p.p.)** y **San Andrés (3,43 p.p.)** presentaron un incremento en este indicador



Ocupación e Ingresos Reales – EMA 2023 vs. 2024

Según la EMA, en 2024 la ocupación nacional fue de 50,91%, lo que representa una caída de -1,4 p.p. respecto a 2023. Si se compara con 2022 la disminución fue de -4,7 p.p. Las regiones con mayores caídas fueron: **Llanos Orientales, Región Central, Antioquia y Santanderes. San Andrés muestra una fuerte caída respecto a 2022. Los ingresos reales en el país cayeron en -3,6% en 2024 comparado con 2023 y respecto a 2022 -7,3%.**

Tabla. Ingresos Reales 2023 vs. 2024

Regiones	Var.Porcentual Ingresos Reales 2022 vs. 2024	Var.Porcentual Ingresos Reales 2023 vs. 2024
Llanos Orinoquía	-18,7	-9,9
Antioquia	-9,8	-8,5
Amazonía	-8,0	-6,7
Eje Cafetero	-8,0	-4,8
Cartagena	-5,3	-4,5
Caribe	-11,2	-4,3
Central	-6,1	-4,0
Total nacional	-7,3	-3,6
Santanderes	-14,1	-3,5
Bogotá D.C.	3,0	-2,6
Golfo de Morrosquillo y Sabana	-15,3	-1,6
Pacífico	-5,6	3,8
San Andrés y Providencia	-23,7	4,9

Tabla. Tasa de Ocupación 2022 vs. 2024 y 2023 vs. 2024

Región	2022	2023	2024	Var. pp. 2022 vs. 2024	Var. pp. 2023 vs. 2024
Llanos Orinoquía	44,92	40,82	36,22	-8,7	-4,6
Central	39,54	39,12	34,89	-4,7	-4,2
Antioquia	59,88	55,58	52,07	-7,8	-3,5
Santanderes	45,31	38,86	36,60	-8,7	-2,3
Eje Cafetero	47,41	45,20	43,13	-4,3	-2,1
Cartagena	71,50	67,53	66,01	-5,5	-1,5
Total nacional	55,57	52,19	50,91	-4,7	-1,3
Golfo de Morrosquillo y Sabana	43,41	40,03	39,61	-3,8	-0,4
Bogotá D.C.	60,96	61,66	61,37	0,4	-0,3
Pacífico	45,36	39,99	39,97	-5,4	0,0
Caribe	56,88	52,73	52,98	-3,9	0,2
Amazonía	50,82	52,03	52,83	2,0	0,8
San Andrés y Providencia	71,47	56,74	62,82	-8,6	6,1

Región Central (Boyacá, Cundinamarca, Huila y Tolima), Región Costa Caribe (Atlántico, Cesar, La Guajira y Magdalena), Región Eje Cafetero (Caldas, Quindío y Risaralda), Antioquia, San Andrés y Providencia, Región Pacífico (Valle del Cauca, Cauca, Nariño y Chocó), Región Santanderes (Santander y Norte de Santander), Llanos Orinoquía (Meta, Casanare, Arauca y Vichada), Región Golfo Morrosquillo y Sabana (Bolívar, Córdoba y Sucre), Región Amazonía (Amazonas, Caquetá, Guainía, Putumayo, Guaviare y Vaupés).

Variación Personal Ocupado – EMA y Empleos Alojamientos Turísticos – GEIH, 2023 vs. 2024

En 2024 según la EMA hubo una caída en personal ocupado de -0,6% respecto a 2023. Las regiones con mayores caídas son Santanderes, San Andrés, Llanos Orinoquía, Caribe y Amazonía. Según la GEIH en el mismo periodo en promedio mensual habría una caída de -7,8%.

Tabla. Empleos promedio generados Alojamientos Turísticos 2023 vs. 2024 (GEIH)

Meses	ene - dic
ene- dic 23	157.013
ene- dic 24	144.761
Variación	-7,8%

Por cada punto porcentual que cae la tasa de ocupación de alojamientos turísticos habría una caída entre 8.000 y 9.515 empleos, en el periodo evaluado.

Tabla. Variación Personal Ocupado 2023 vs. 2024 (EMA)

Región	Var.Porcentual Personal Ocupado 2023 vs. 2024
Santanderes	-5,4
San Andrés y Providencia	-5,1
Llanos Orinoquía	-3,8
Caribe	-2,6
Amazonía	-1,9
Total nacional	-0,6
Central	-0,2
Eje Cafetero	-0,1
Antioquia	0,0
Bogotá D.C.	0,4
Golfo de Morrosquillo y Sabana	0,9
Cartagena	1,3
Pacífico	3,0

Indicadores empleo el Sector Turismo e impacto Reforma laboral

Generación de Empleo 2024

Se dejaron de generaron 12.252 empleos nuevos en el subsector de alojamiento en 2024 respecto a 2023 es decir, **-7,8%**.

Total*	
2023	22.788.394
2024	23.036.043

Sector turismo	
2023	721.762
2024	721.762

		2023	2024
Sectores turísticos	Agencias de viajes	37.260	39.963
	Alojamiento	157.013	144.761
TOTAL SECTORES TURÍSTICOS		194.273	184.723
Sectores conexos al turismo	Alimentos y bebidas (22,40%)	308.497	322.650
	Esparcimiento (3,70%)	2.986	3.002
TOTAL SECTORES CONEXOS AL TURISMO		311.483	325.652
Sector transporte	Transporte aéreo de pasajeros	25.347	25.782
	Transporte terrestre de pasajeros (20,80%)	190.660	188.048
TOTAL SECTOR TRANSPORTE		216.007	213.831

Fuente: DANE-GEIH, Cálculo: CPTUR

(*): DANE-GEIH, ocupados total nacional

Empleos Generados Promedio de Edad 2024

Promedio de edad nacional
41,7 años

Promedio de edad Turismo
40,7 años

P25	Mediana	P75
29	39	51

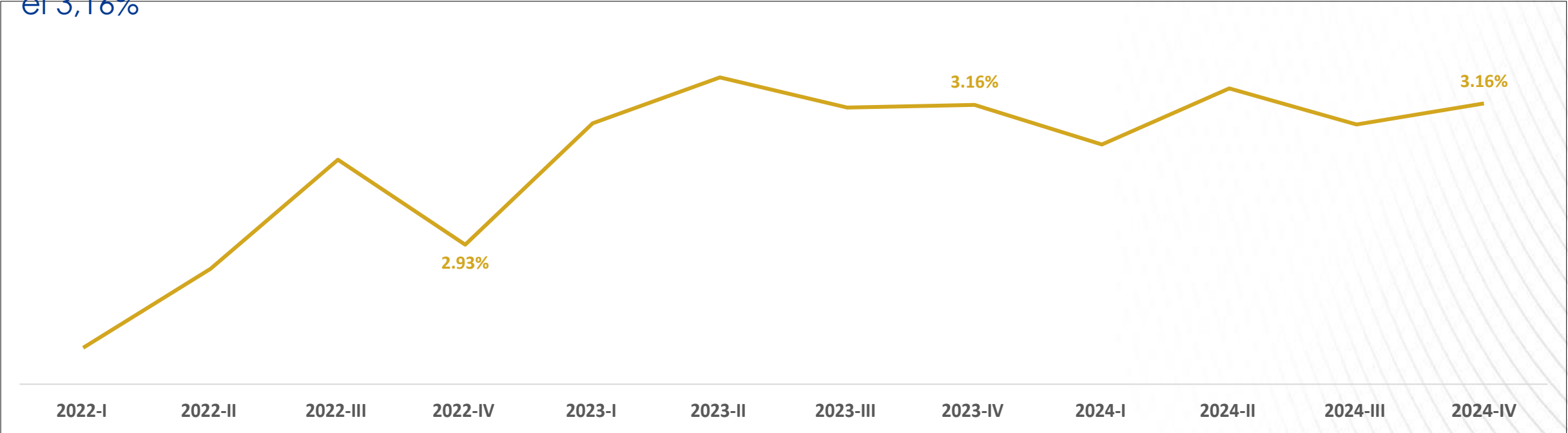
Promedio de edad Alojamiento
39,8 años

P25	Mediana	P75
29	39	50

Participación histórica del turismo en el empleo nacional

2022 - 2024

Para el cuarto trimestre de 2024, el empleo total de turismo participó sobre el empleo nacional con el 3,16%



	2022-I	2022-II	2022-III	2022-IV	2023-I	2023-II	2023-III	2023-IV	2024-I	2024-II	2024-III	2024-IV
Empleo total nacional*	21.352.178	22.054.918	22.201.466	22.520.159	22.172.652	22.930.000	23.149.819	23.043.880	22.387.538	22.938.896	23.278.057	23.539.683
Empleo en turismo	589.348	636.982	681.133	659.597	693.046	735.076	730.619	728.311	692.943	731.201	728.204	744.478
Participación	2,76%	2,89%	3,07%	2,93%	3,13%	3,21%	3,16%	3,16%	3,10%	3,19%	3,13%	3,16%

Nota: Cálculo del CPTUR a través de la base de Ocupados de la GEIH.

Fuente: DANE-GEIH, Cálculo: CPTUR

Informalidad Laboral 2023 - 2024

En 2024 la Informalidad en el subsector fue del 39,31%, bajando -1,47 p.p. respecto a 2023.

Total*	
2023	55,24
2024	55,44
Sector turismo**	
2023	66,56
2024	66,03

		2023	2024
Sectores turísticos	Agencias de viajes	37,24	35,58
	Alojamiento	40,78	39,31
Sectores conexos al turismo	Alimentos y bebidas	84,84	83,09
	Esparcimiento	48,45	45,44
Sector transporte	Transporte aéreo de pasajeros	1,71	2,02
	Transporte terrestre de pasajeros	72,85	72,88

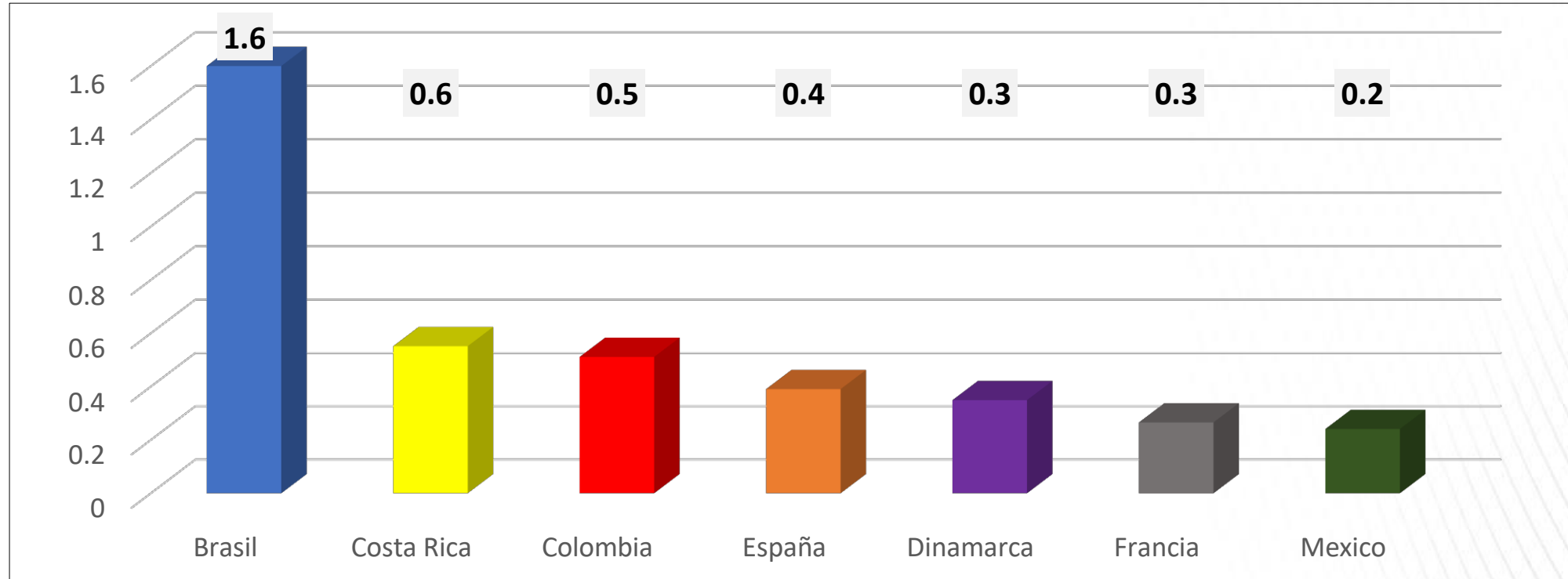
Fuente: DANE-GEIH, Cálculo: CPTUR

(*) DANE-GEIH, empleo informal y seguridad social – serie trimestre móvil. En la nueva metodología se considera también el tamaño de la empresa
**% de ocupados sin aporte al sistema de pensiones

Ocupación en el Empleo

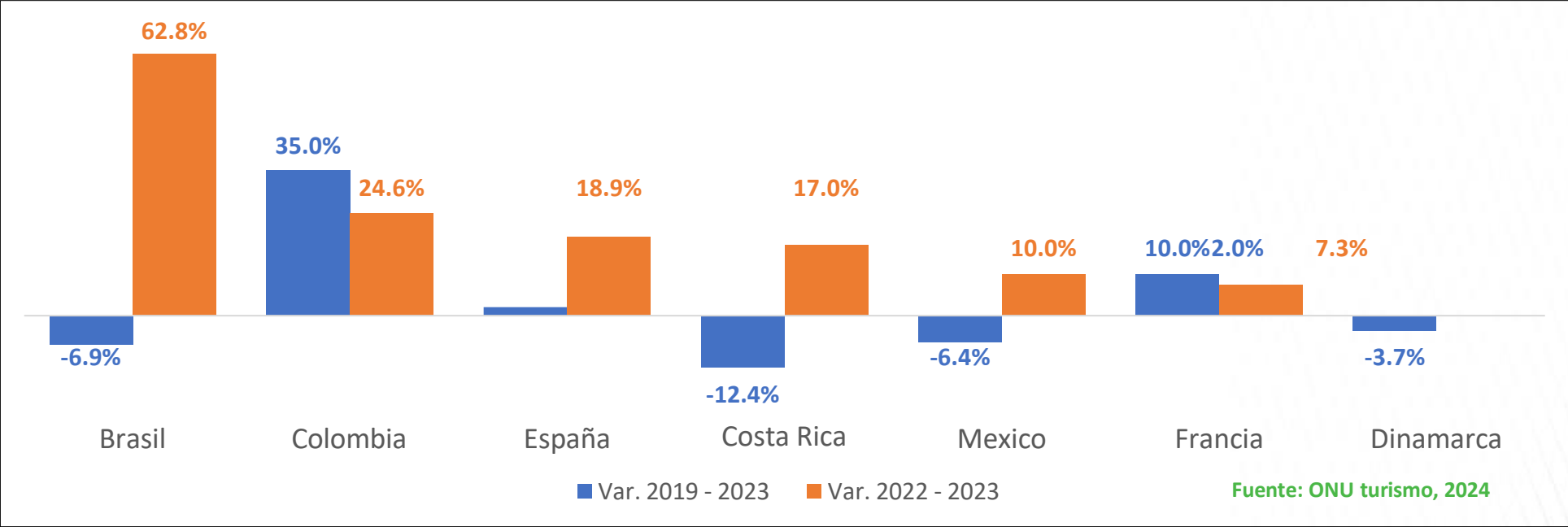
Establecimientos de Alojamiento

Empleados por número de habitaciones por países 2022



Colombia ocupa el tercer lugar en mayor ocupación en el empleo por número de habitaciones, después de Brasil y Costa Rica.

Llegada de turistas por países (millones)



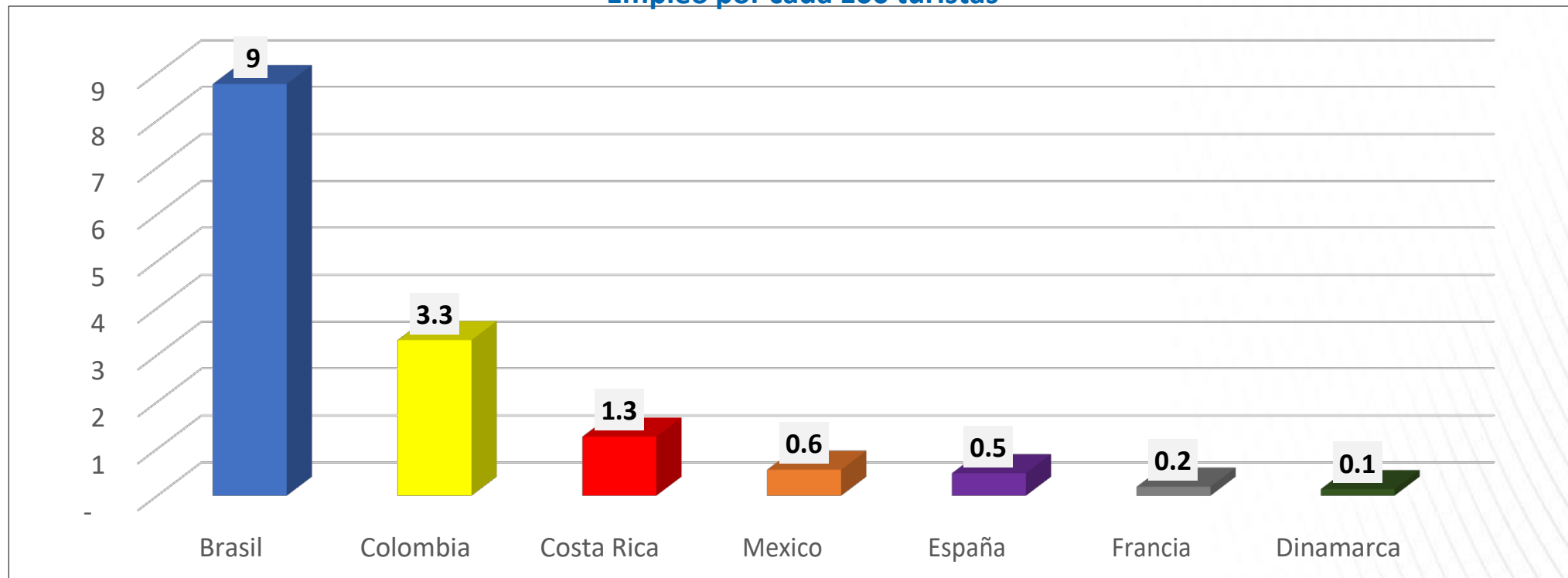
La llegada de turistas aumentó en 2023 con relación a 2022 en términos generales; sin embargo, Brasil, Costa Rica y México en 2023 comparados con 2019 no superan la llegada de turistas.

País	2019	2020	2021	2022	2023
Brasil	6,35	2,15	0,75	3,63	5,91
Colombia	4,17	1,25	2,13	4,52	5,63
Francia	90,91	41,68	48,40	93,20	100
España	83,51	18,93	31,18	71,66	85,17
Dinamarca	14,73	6,23	7,56	14,19	
Costa Rica	3,14	1,01	1,35	2,35	2,75
México	45,02	24,82	31,86	38,33	42,15

Ocupación en el Empleo

Establecimientos de Alojamiento

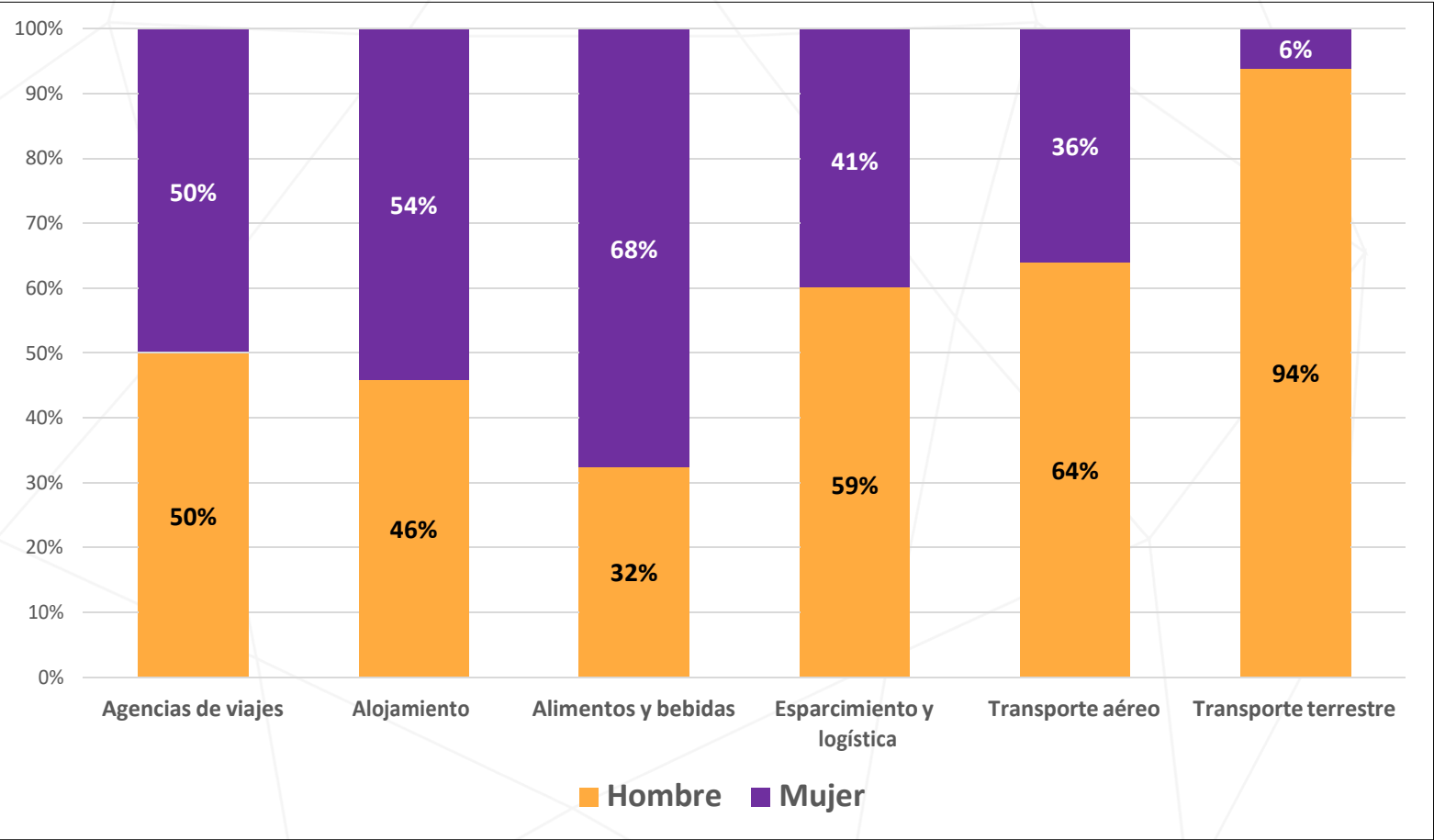
Empleados por la llegada de turistas al país en 2022,
Empleo por cada 100 turistas



Colombia ocupa el segundo lugar al generar 3,3 empleos por cada 100 turistas que ingresan al país, después de Brasil que genera 9 empleos por cada 100 turistas.

Empleos en el turismo por sexo 2024

Las actividades de Agencias de viajes, Alojamiento y Alimentos y bebidas son los principales generadores de empleo para las mujeres



Fuente: CPTUR con datos DANE – GEIH

Departamento	Hombres	Mujeres
Amazonas	73,61	26,36
Antioquia	53,62	46,38
Arauca	45,31	54,69
Atlántico	61,03	38,97
Bogotá D.C.	57,23	42,77
Bolívar	62,98	37,02
Boyacá	44,16	55,84
Caldas	50,02	49,98
Caquetá	45,79	54,21
Casanare	38,32	61,67
Cauca	45,99	54,01
Cesar	51,58	48,42
Chocó	46,04	53,96
Cundinamarca	47,20	52,80
Córdoba	54,65	45,35
Guainía	69,93	30,09
Guaviare	42,68	57,34
Huila	46,48	53,52
La Guajira	69,01	30,99
Magdalena	58,48	41,53
Meta	44,16	55,84
Nariño	45,79	54,21
Norte de Santander	49,24	50,76
Putumayo	41,83	58,19
Quindío	44,75	55,25
Risaralda	51,79	48,21
San Andrés	47,28	52,72
Santander	49,55	50,45
Sucre	61,94	38,06
Tolima	45,81	54,19
Valle del Cauca	45,29	54,71
Vaupés	67,18	32,75
Vichada	46,46	53,52
TOTAL NACIONAL	53,12	46,88

El alojamiento es intensivo en mano de obra

La nómina
representa el
30,1% de los
costos del
sector
Alojamiento

23,9% de todos los
trabajadores son menores de
29 años*

De esta población el 48,1% son mujeres

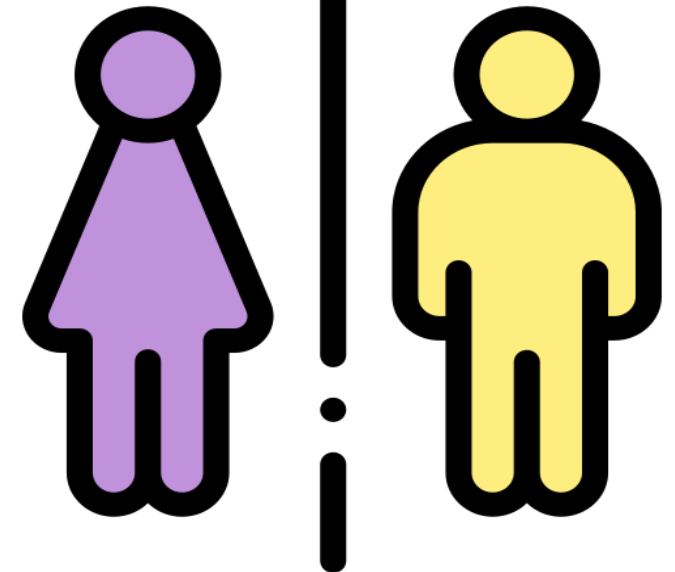


*Gran reto: varios estudios observan cambios en gustos laborales buscando mayor flexibilidad, no horarios, no puestos de trabajo, los que manejan otros idiomas se han desplazado a otros sectores como BPO etc.

**144.761 empleos
en 2024**

54% mujeres

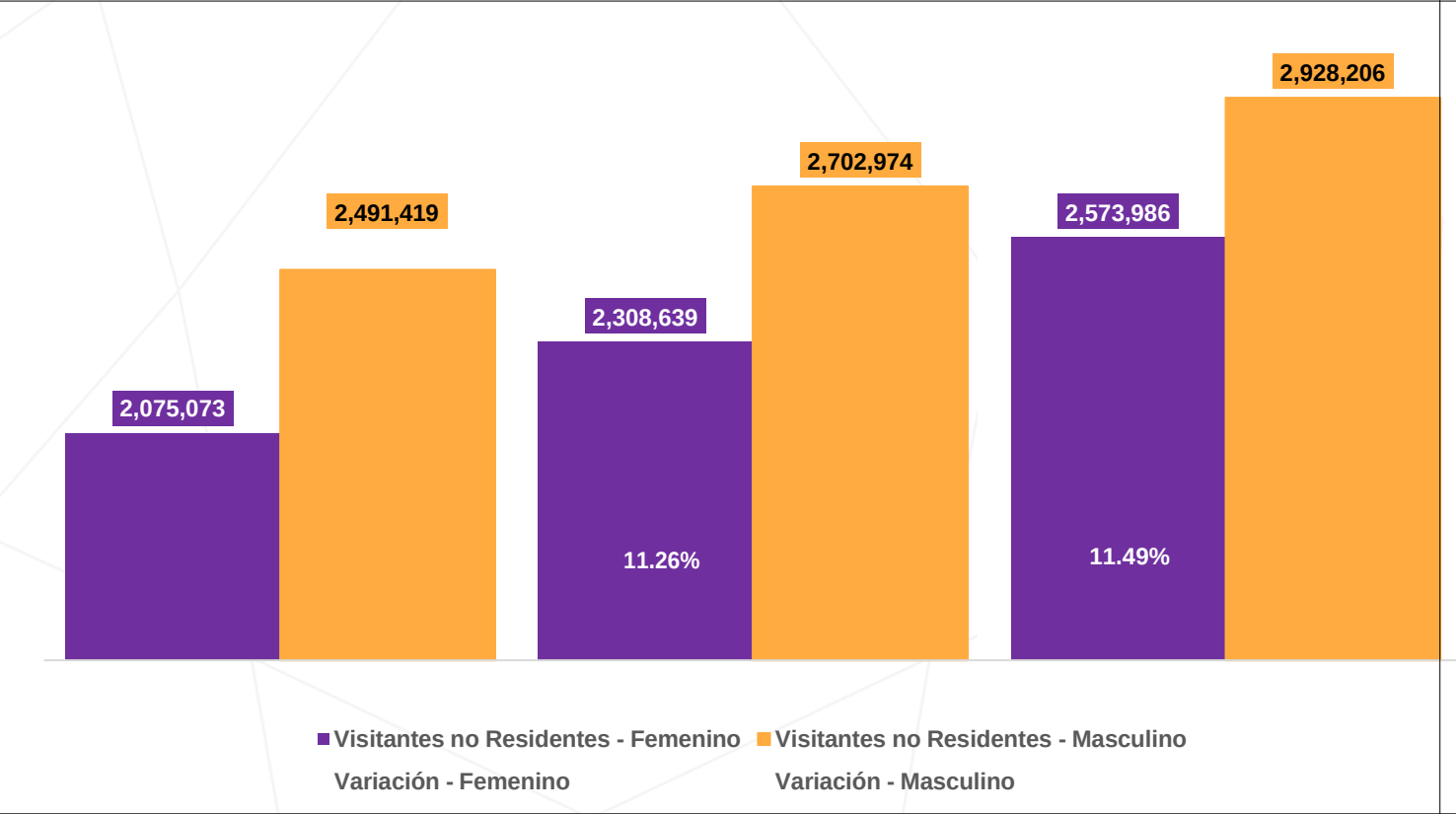
46% hombres



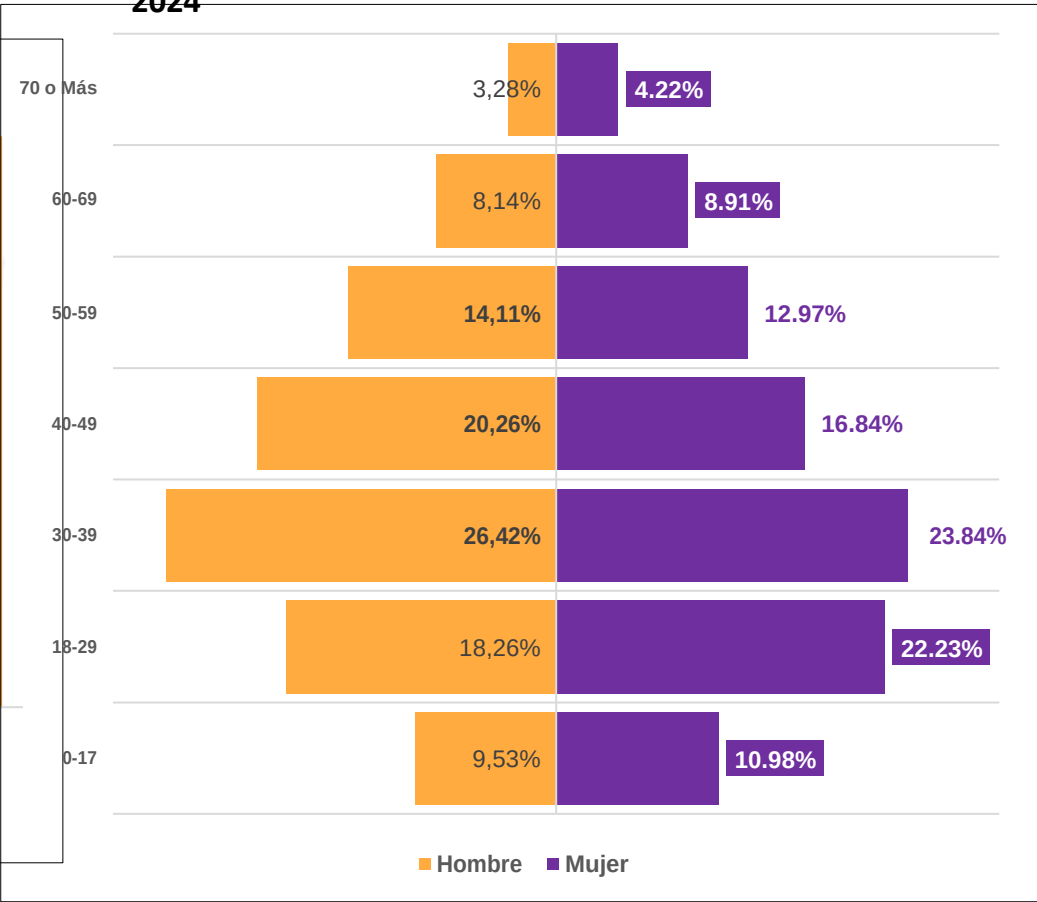
Mujeres que son Visitantes Extranjeras no residentes 2022 – 2024

Desde el año 2022 la entrada de mujeres visitantes no residentes ha aumentado a un ritmo mayor que el de los hombres; siendo del 11,49% y 8,33% para el año 2024 respectivamente. Para 2024 se destaca la entrada de mujeres menores de 30 años y mayores de 60 años

Número de visitantes (extranjeros* + colombianos) no residentes por sexo 2022 - 2024



Pirámide poblacional de los visitantes no residentes 2024



*Se considera a la población venezolana que ingresa por motivo de Turismo

Fuente: Cotelco con datos Migración Colombia, marzo 2025

Condiciones laborales Costa Rica y Países Europeos

Aspecto	Costa Rica	Países Bajos	Francia	Alemania	España	Estados Unidos
Jornada Laboral Diurna	48 horas/semana 8:00 - 17:00 (6 días/semana) Máx. 12 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día	35 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 7 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 18:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día (varía por estado)
Jornada Laboral Nocturna Máx. 8 horas/día (dentro del límite semanal) a excepción de Estados Unidos	48 horas/semana 22:00 - 6:00 (varía por sector)	48 horas/semana 20:00 - 8:00	21:00 - 6:00 (generalmente en sectores específicos)	48 horas/semana 18:00 - 6:00 (generalmente en sectores específicos)	48 horas/semana 22:00 - 6:00 (generalmente en sectores específicos)	No hay límite federal; No hay horario específico; varía por estado y sector; no siempre regulado

Fuentes:

Costa Rica, https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf
Países Bajos, <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid>
Francia, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/

Condiciones laborales LATAM

País	Jornada Laboral	Período de Prueba	Sistemas de Francos	Modalidades de Contratación	Régimen Indemnizatorio	Sindicatos	Particularidades
Argentina	8 horas diarias o 48 horas semanales. En caso de jornada nocturna (de 21.00hs. a 06.00hs.) la jornada diaria máxima es de 7 horas (Ley 11.544)	6 meses, pudiendo ampliarse mediante la negociación colectiva hasta 8 (ocho) meses en caso de empresas con hasta 100 (cien) trabajadores, y 1 (un) año en caso de empresas con hasta 5 (cinco) trabajadores. (Art. 92 bis Ley 20.744)	En la industria se utilizan 3 sistemas de francos distintos: 2x1 (dos francos una semana y uno la siguiente); 6x2 (seis días de trabajo y dos días de franco) y 5x2 (cinco días de trabajo y dos de francos)	Deben responder a excepciones. Contrato Eventual, Plazo Fijo, de Temporada y Jornada Parcial. Específicamente dentro del Convenio Colectivo de Trabajo se establecen "Extra o eventual" (Art. 68 inc.a) CCT 362/03); "Extra especial" (Art. 68 inc. B) CCT 362/03); "Tiempo indeterminado de prestación discontinua" (Art. 68 inc. C) CCT 362/03) y "Por Temporada" (Art. 69 CCT 362/03)	1 (un) mes de sueldo por cada año de trabajo o fracción mayor a 3 (tres) meses, sin límite en el cómputo de la antigüedad.	En la Industria Hotelera se desempeña la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina - UTHGRA-	La actividad hotelera se encuentra dividida en su negociación colectiva y representación empresarial, dependiendo la categoría de los establecimientos. Los salarios se abonan en relación al tipo de establecimiento hotelero y de acuerdo a las categorías establecidas en el CCT de acuerdo al puesto del trabajador.
Chile	Jornada Laboral máxima de 10 horas. Desde abril de 2025, la jornada laboral máxima será de 42 horas semanales, conforme a la Ley N° 21.561. Jornada diurna: De 7:00 a 21:00. Jornada nocturna: De 21:00 a 7:00.	15 días, ampliable a 30 días según contrato individual.	Es común el sistema 6x1 o turnos rotativos en sectores como hotelería.	Contrato indefinido, a plazo fijo (máximo 2 años), por obra o faena.	1 mes de sueldo por año trabajado con un tope de 11 años. Es obligatorio pagar indemnización sustitutiva si no se otorga aviso previo de 30 días. (Art. 163 C.T.).	Sindicato Inter empresas de Trabajadores de Turismo, Hotelería y Gastronomía (SINTHOGA).	El turismo en Chile permite sistemas especiales de jornadas, regulados por la Dirección del Trabajo, para adaptarse a la estacionalidad y demanda del sector.

Condiciones laborales LATAM

País	Jornada Laboral	Período de Prueba	Sistemas de Francos	Modalidades de Contratación	Régimen Indemnizatorio	Sindicatos	Particularidades
Colombia	La jornada diaria no puede exceder las 9 horas y las 46 horas semanales. La jornada diurna iniciará a las 6:00 a.m. e irá hasta las 7:00 p.m. y la nocturna comenzará a las 7:00 p.m. e irá hasta las 6:00 a.m.	2 meses para trabajadores del sector privado, ampliable a 6 meses para cargos de confianza y manejo (Art. 77 CST).	El sistema más común es 6x1 (seis días de trabajo y un día de descanso) o sistemas rotativos en sectores como el turismo y la hotelería.	Contrato fijo, indefinido, de obra o labor y por temporada. (Art. 45 CST).	30 días de salario por cada año trabajado o proporción, hasta el primer año; luego 20 días por año adicional. Sin límite en el cálculo de antigüedad.	Principales sindicatos: CUT (Central Unitaria de Trabajadores), CGT (Confederación General del Trabajo).	Los trabajadores en la hotelería pueden negociar condiciones específicas mediante convenios colectivos con representación de sindicatos o grupos empresariales.
Perú	Jornada Laboral máxima de 8 horas, en 48 horas semanales para trabajadores a tiempo completo. Jornada diurna: De 6:00 a 22:00. Jornada nocturna: De 22:00 a 6:00.	Máximo 3 meses, salvo que se establezca un plazo mayor en contratos de confianza, cargos directivos o técnicos especializados (D.L. 728).	Se utiliza comúnmente el sistema 6x1 o jornadas rotativas según necesidades del empleador en sectores como hotelería.	Contratos indefinidos, temporales (de temporada, ocasional o de emergencia), a tiempo parcial o por obra o servicio específico.	Indemnización equivalente a 1,5 sueldos mensuales por cada año completo de servicios. Si el despido es injustificado, el pago puede incluir beneficios adicionales.	Sindicato Unitario de Trabajadores en el Turismo, Hotelería y Gastronomía (SUTTHGRA).	En hotelería y turismo, los convenios colectivos pueden ajustar los beneficios y horarios laborales según la actividad turística estacional y el lugar geográfico.
Paraguay	Jornada Laboral máxima diurna de 8 horas, de 6:00 a 20:00. Jornada Laboral máxima nocturna de 7 horas, de 20:00 a 6:00. Jornada máxima semanal: Trabajadores diurnos: Hasta 48 horas semanales. Trabajadores nocturnos: Hasta 42 horas semanales.	30 días, salvo excepciones para cargos de confianza o técnicos especializados donde se puede ampliar hasta 90 días.	Se aplican sistemas 6x1 o rotativos según la actividad turística y hotelera.	Contratos indefinidos, temporales (máximo 2 años) y de temporada.	15 días de salario por cada año trabajado en los primeros 5 años, luego aumenta a 1 mes por cada año trabajado.	Federación de Trabajadores de la Industria de la Hotelería y Turismo del Paraguay (FTHIP).	Las leyes laborales en Paraguay permiten acuerdos colectivos en actividades turísticas y hoteleras para flexibilizar jornadas y ajustar salarios según la temporada turística.

Condiciones laborales LATAM

País	Jornada Laboral	Período de Prueba	Sistemas de Francos	Modalidades de Contratación	Régimen Indemnizatorio	Sindicatos	Particularidades
Uruguay	Jornada Laboral máxima diurna de 8 horas. Sector privado: Hasta 48 horas semanales. Sector público: Hasta 40 horas semanales. Jornada diurna: De 5:00 a 19:00. Jornada nocturna: De 19:00 a 5:00.	3 meses, ampliables a 6 meses para empleados de confianza o cargos técnicos especializados.	Sistemas de francos como 6x1 y 5x2 son comunes, pero se adaptan a la demanda turística, especialmente en temporada alta.	Contratos indefinidos, a término, de temporada o por obra.	1 mes de sueldo por cada año trabajado, sin límites, o proporcional por meses completos trabajados.	Unión de Trabajadores del Turismo, Hotelería y Gastronomía del Uruguay (UTHGRA Uruguay).	El sector hotelero está regulado por el Consejo de Salarios, que ajusta condiciones laborales, salarios y beneficios cada 2 años según categorías de establecimientos.

Fuentes:

Colombia, Jornada Laboral: Código Sustantivo del Trabajo, Período de Prueba: Código Sustantivo del Trabajo, Modalidades de Contratación: Código Sustantivo del Trabajo
Régimen Indemnizatorio: Código Sustantivo del Trabajo, Sindicatos: Información sobre la CUT y CGT. Referencias de los sitios web oficiales: CUT Colombia y CGT Colombia.

Chile, Jornada Laboral: Código del Trabajo, Período de Prueba: Código del Trabajo, Modalidades de Contratación: Código del Trabajo, Régimen Indemnizatorio: Código del Trabajo, Sindicatos: Información obtenida del Sindicato Inter empresas de Trabajadores de Turismo.

Perú, Jornada Laboral: Decreto Legislativo 854. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Perú. Período de Prueba: Decreto Legislativo 728. Modalidades de Contratación: Decreto Legislativo 728. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Perú.
Régimen Indemnizatorio: Decreto Legislativo 728. Sindicatos: Información tomada del Sindicato Unitario de Trabajadores en el Turismo.

Uruguay, Jornada Laboral: Ley 5.350 y Convenio Colectivo del Consejo de Salarios. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Uruguay.
Período de Prueba: Código Laboral. Modalidades de Contratación: Código Laboral y convenios del Consejo de Salarios. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Uruguay. Régimen Indemnizatorio: Código Laboral. Sindicatos: Información tomada de la Unión de Trabajadores del Turismo.

Paraguay, Jornada Laboral: Código Laboral de Paraguay. Período de Prueba: Código Laboral de Paraguay. Modalidades de Contratación: Código Laboral de Paraguay. Régimen Indemnizatorio: Código Laboral de Paraguay
Sindicatos: Federación de Trabajadores de la Industria de la Hotelería y Turismo del Paraguay (FTHIP).

Reforma Laboral 2024: Cambios porcentuales

CATEGORIA	NORMA ACTUAL	PROYECTO DE REFORMA
Hora extra diurna	25%	25%
Hora extra nocturna	75%	100%
Hora extra diurno dominical y festivo.	100%	100%
Hora extra nocturno en domingos y festivos	150%	150%
Recargo nocturno	35%	35%

Impacto Hora extra diurna a hora extra nocturna (pasar 25% al 75%) en dos horas: **(139%)**



Impacto incremento Recargo dominical: **(33%)**



Escenario Aprendiz SENA vinculación contractual: **\$2.303.000 (111%)**



Escenario Aprendiz SENA con monetización: **\$2.340.000 (114%)**



Reforma Laboral 2024: Líneas que cambiarán y vinculan Alojamientos Turísticos

Temas laborales que cambiarán	ANÁLISIS
Recargos nocturnos	En los hoteles el 80% del total de la nómina representa personal de la operación.
Dominicales	La norma actual establece que le pago el recargo dominical incrementa el costo dominical al 100%. Sumado al costo adicional por el descanso remunerado del 100% sería el 200%.
Aprendices SENA monetizado	Para quienes monetizan queda en 1.8, SMMLV, el proyecto de reforma laboral incrementa un 114%
Aprendices SENA vinculación contractual	Para los que no monetizan sube al 111%
Tablas indemnizatorias en el proyecto de reforma	5 años o menos: 45 días de salario por el primer año y 15 días por cada año adicional al primero. Sup. 5 años e inferior a 10 años de servicio: 45 días de salario por el primer año y 20 días por cada año adicional al primero. Sup. a 10 años: 45 días de salario por el primer año y 40 días por cada año adicional al primero.
Jornada Familiar	Por cada trabajador dar 1 día semestral
Dos horas actividades recreativas	Cuando llegue a 42 horas se tendra que disponer de 2 horas para jornadas de capacitación y/recreativas, culturales y deportivas
Flexibilización regla de permisos	Se prevee aumento de ausentismo
Licencia de paternidad	Está actualmente en 4 semanas y plantea en 6 semanas la reforma

Impacto Reforma Laboral* 2024: Empleos

Efecto de la Reforma Sector Hotelero con aumento Jornada Nocturna de 7 pm – 6 am y
Aumentando 75% al 80% en dominicales y festivos

**Estudio Banrep: Impacto Reforma Laboral a 2025: 475.000 y
512.000 empleos (2,1% de población ocupada)**



**Impacto Subsector de alojamiento turístico:
3000 empleos y 8000 empleos permanentes
en un lapso de 3 a 4 años.**



**Impacto Subsector de alojamiento turístico-Mujeres:
1800 empleos y 4150 empleos permanentes en un
lapso de 3 a 4 años.**

El aumento de carga laboral en el subsector alojamiento por recargo nocturno mensual representa entre un **31% y 37%** adicional en el costo salarial.

Trabajamos
por el desarrollo
económico, social y
sostenible del país.





cotelco

Asociación Hotelera y Turística de Colombia

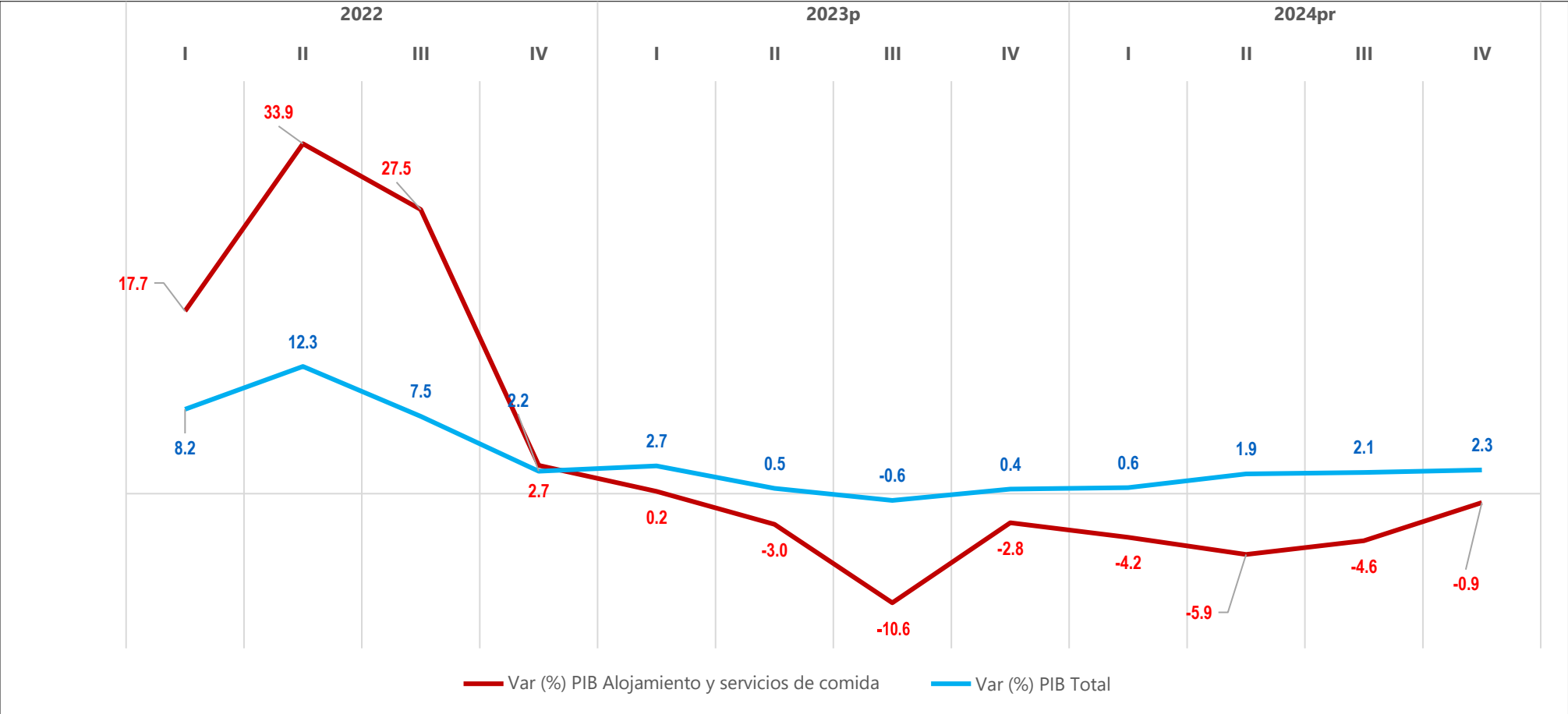
Indicadores Laborales Alojamientos turísticos

Marzo de 2025

Indicadores en el Sector Turismo

PIB Nacional y PIB de Alojamiento y Servicios de Comida 2024 vs 2023

El PIB nacional creció un 1,7% en 2024. El subsector de alojamiento y servicios de comida ha disminuido un -3,8% en el 2024. En el 2024 el subsector generó 37,8 billones de pesos cayendo casi -1,5 billones respecto a 2023.

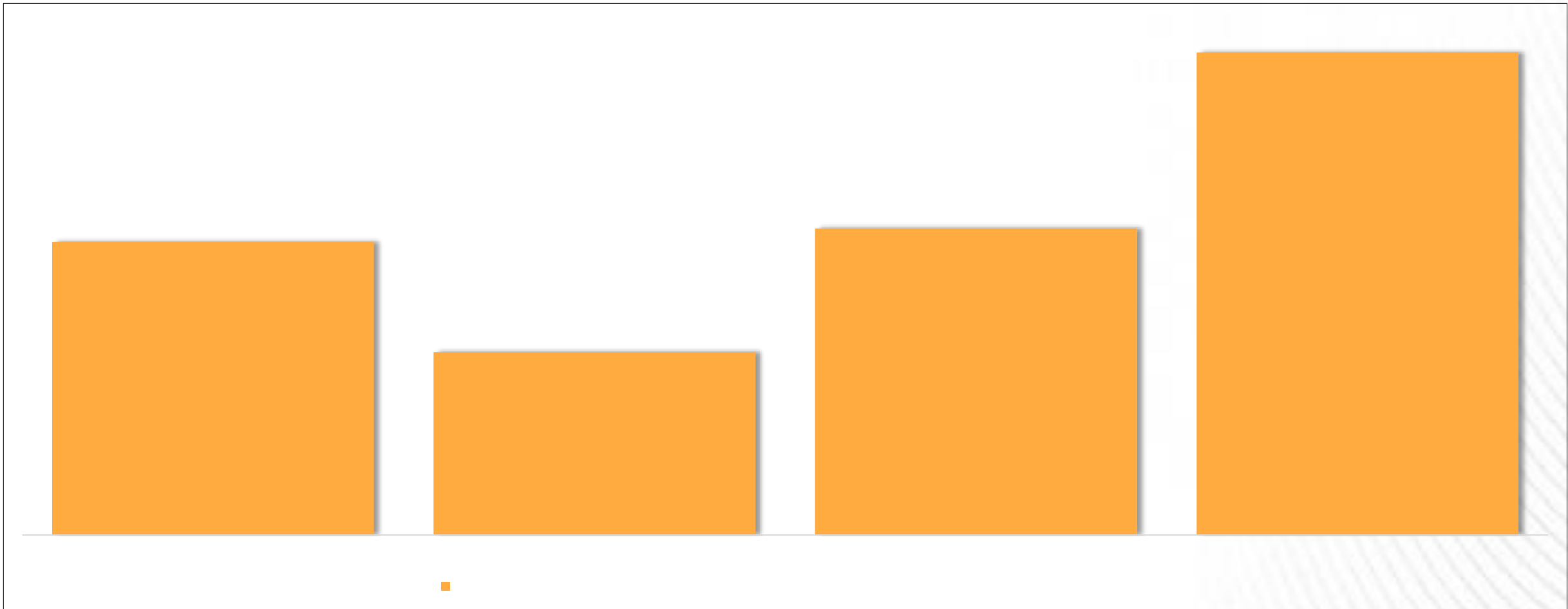


Tendencia negativa: PIB Alojamiento y servicios de comida 2023 vs. 2022

El PIB de los alojamientos y servicios de comida en el **2023 decreció en -5,4% respecto a 2022**. El PIB de Colombia creció 0,6%.



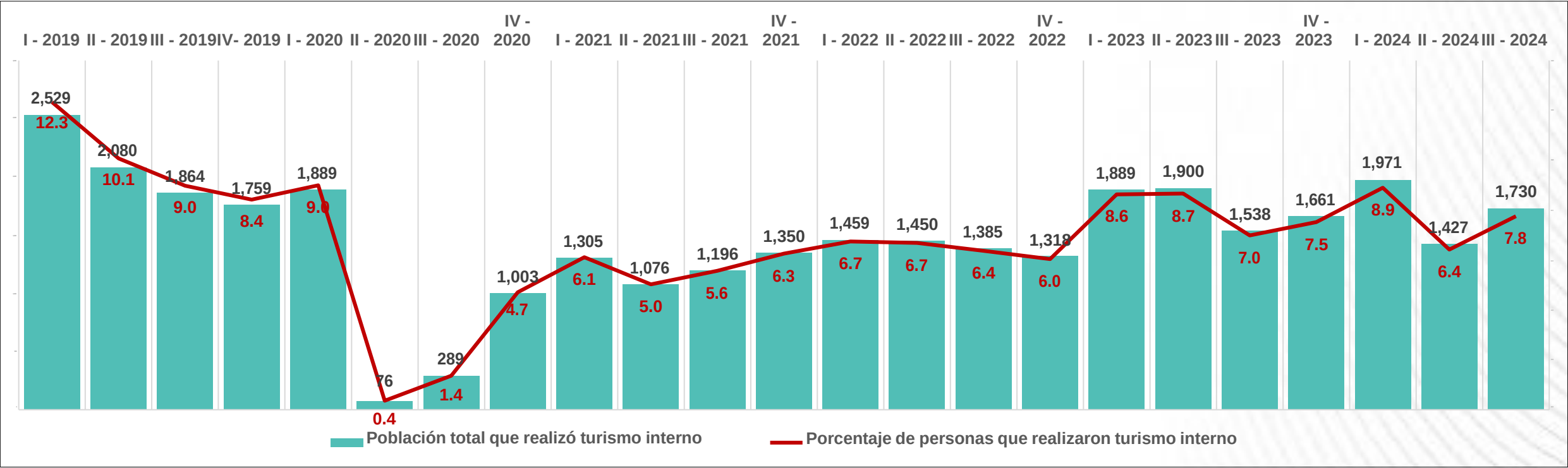
Fuente: Cotelco, Marzo de 2024



Turismo Nacional: Población que realizó Turismo Interno Interno I Trim. 2019 - III Trim. 2024 (Miles) (Proyección)

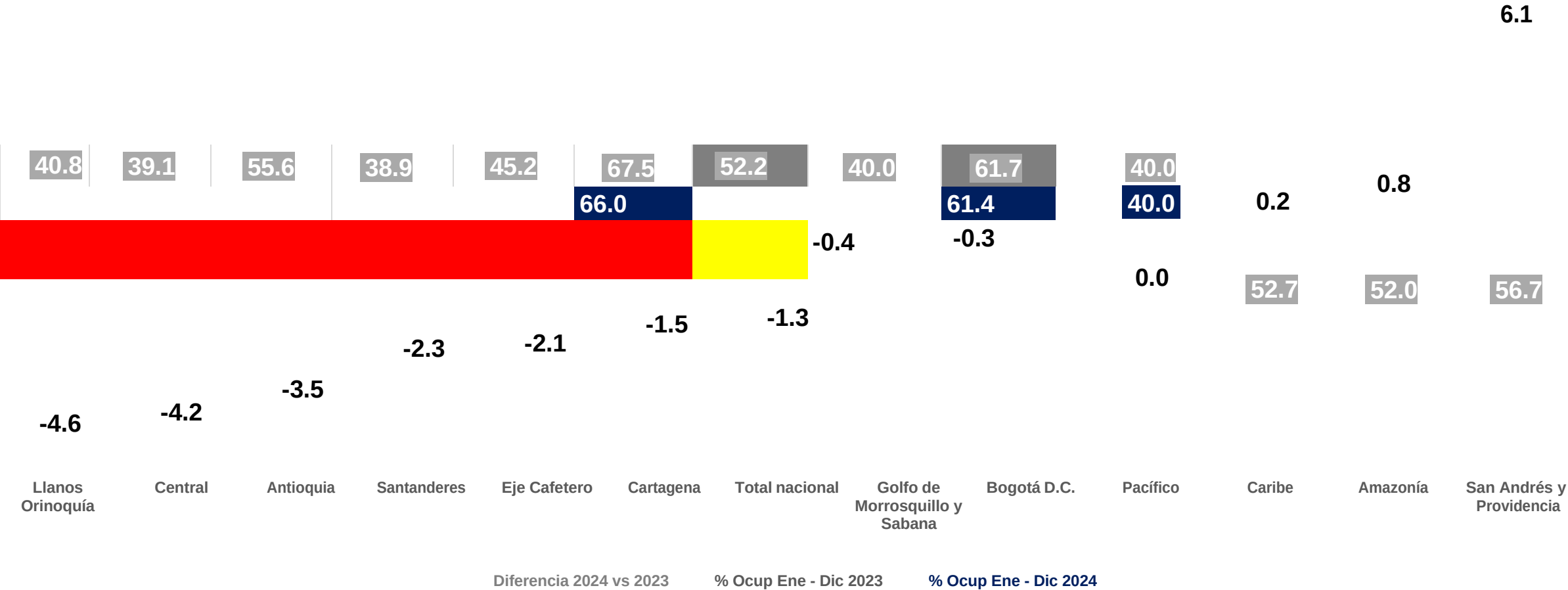
Para el **tercer trimestre del año 2024**, hay un aumento de **12,5% respecto al mismo periodo de 2023**. con 192 mil turistas más. **Frente al mismo periodo del año 2019 hay una disminución de -7,3%** , es decir, una caída de -134 mil turistas nacionales que dejaron de visitar destinos de nuestro país.

La proyección para cierre 2024 es de aproximadamente 1 millón 709 mil turistas promedio trimestrales, **con una disminución de -38 mil turistas respecto a 2023 y aproximadamente una reducción -349 mil turistas respecto al promedio trimestral de 2019**.



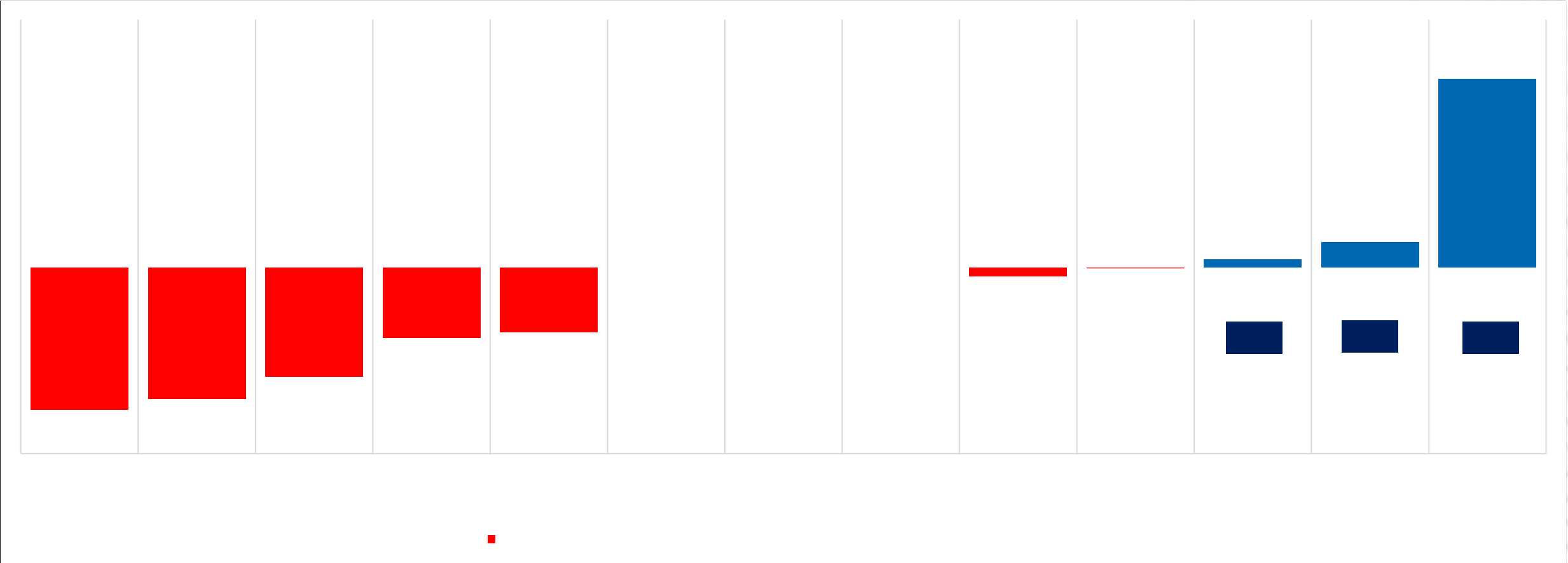
Ocupación, DANE – Cierre 2024

Según la EMA – Encuesta Mensual de Alojamiento del DANE, **el año 2024 cerró con una ocupación de 50,9%, inferior por 1,3 p.p. a la registrada en el año 2023.** Siendo un año en el que 8 de 12 regiones presentaron caídas en su ocupación respecto al año anterior y se resalta el **crecimiento en la ocupación para las regiones Caribe (0,2 p.p.), Amazonía (0,8 p.p.) y SAI (6,1 p.p.)**



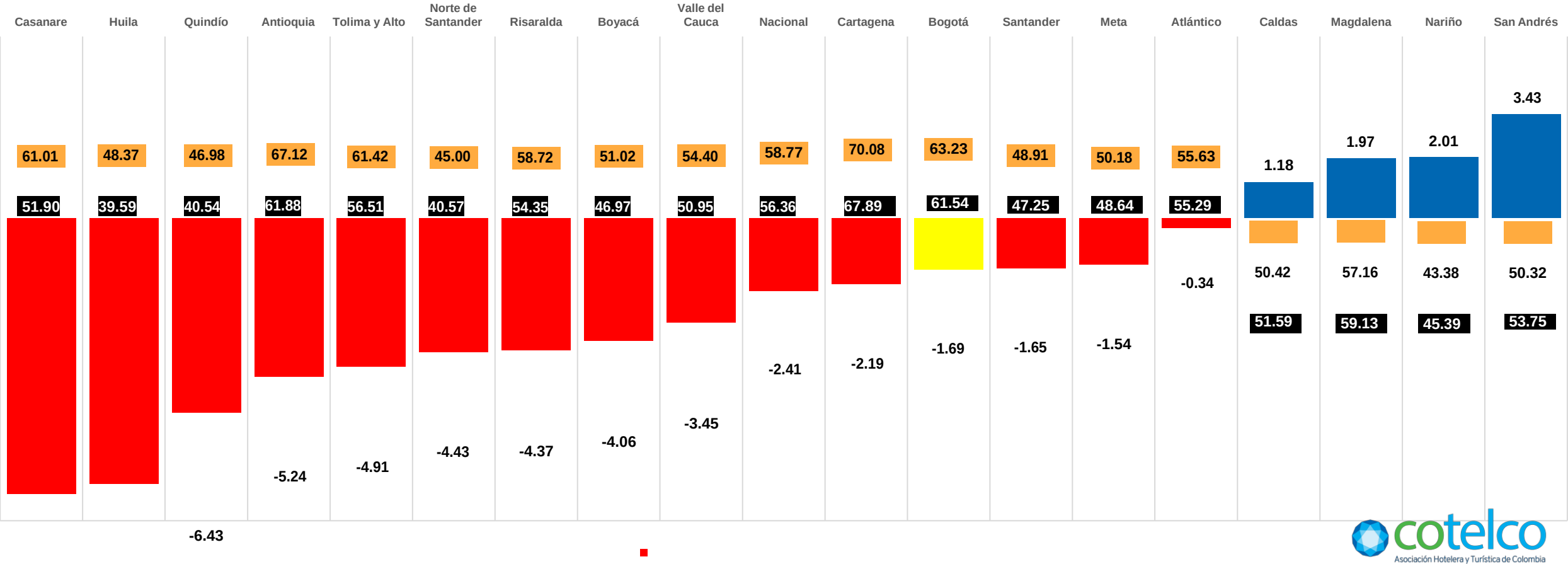
*Los resultados pueden variar de acuerdo con las cifras provisionales del DANE
Nota: Por efecto de redondeo, las diferencias pueden diferir ligeramente.

Fuente: Cotelco - SIH, marzo 2025 y EMA-DANE, febrero 2025



Ocupación, COTELCO – Cierre 2024

A partir del Sistema de Información Hotelero de Cotelco, la ocupación para el año **2024 se ubicó en 56,36%**, lo que representa una caída de **-2,41 p.p.** en comparación con el año 2023. 14 de 18 capítulos presentaron caídas en la ocupación; mientras que los capítulos de **Caldas (1,18 p.p.)**, **Magdalena (1,97 p.p.)**, **Nariño (2,01 p.p.)** y **San Andrés (3,43 p.p.)** presentaron un incremento en este indicador



-9.11 -8.78

Diferencia Ocup 2023 Ocup 2024

Fuente: Cotelco - SIH, marzo 2025 y EMA-DANE, febrero 2025

Ocupación e Ingresos Reales – EMA 2023 vs. 2024

Según la EMA, en 2024 la ocupación nacional fue de 50,91%, lo que representa una caída de -1,4 p.p. respecto a 2023. Si se compara con 2022 la disminución fue de -4,7 p.p. Las regiones con mayores caídas fueron: **Llanos Orientales, Región Central, Antioquia y Santanderes. San Andrés muestra una fuerte caída respecto a 2022. Los ingresos reales en el país cayeron en -3,6% en 2024 comparado con 2023 y respecto a 2022 -7,3%.**

Tabla. Ingresos Reales 2023 vs. 2024

Regiones	Var.Porcentual Ingresos Reales 2022 vs. 2024	Var.Porcentual Ingresos Reales 2023 vs. 2024
Llanos Orinoquía	-18,7	-9,9
Antioquia	-9,8	-8,5
Amazonía	-8,0	-6,7
Eje Cafetero	-8,0	-4,8
Cartagena	-5,3	-4,5
Caribe	-11,2	-4,3
Central	-6,1	-4,0
Total nacional	-7,3	-3,6
Santanderes	-14,1	-3,5
Bogotá D.C.	3,0	-2,6
Golfo de Morrosquillo y Sabana	-15,3	-1,6
Pacífico	-5,6	3,8
San Andrés y Providencia	-23,7	4,9

Tabla. Tasa de Ocupación 2022 vs. 2024 y 2023 vs. 2024

Región	2022	2023	2024	Var. pp. 2022 vs. 2024	Var. pp. 2023 vs. 2024
Llanos Orinoquía	44,92	40,82	36,22	-8,7	-4,6
Central	39,54	39,12	34,89	-4,7	-4,2
Antioquia	59,88	55,58	52,07	-7,8	-3,5
Santanderes	45,31	38,86	36,60	-8,7	-2,3
Eje Cafetero	47,41	45,20	43,13	-4,3	-2,1
Cartagena	71,50	67,53	66,01	-5,5	-1,5
Total nacional	55,57	52,19	50,91	-4,7	-1,3
Golfo de Morrosquillo y Sabana	43,41	40,03	39,61	-3,8	-0,4
Bogotá D.C.	60,96	61,66	61,37	0,4	-0,3
Pacífico	45,36	39,99	39,97	-5,4	0,0
Caribe	56,88	52,73	52,98	-3,9	0,2
Amazonía	50,82	52,03	52,83	2,0	0,8
San Andrés y Providencia	71,47	56,74	62,82	-8,6	6,1

Región Central (Boyacá, Cundinamarca, Huila y Tolima), Región Costa Caribe (Atlántico, Cesar, La Guajira y Magdalena), Región Eje Cafetero (Caldas, Quindío y Risaralda), Antioquia, San Andrés y Providencia, Región Pacífico (Valle del Cauca, Cauca, Nariño y Chocó), Región Santanderes (Santander y Norte de Santander), Llanos Orinoquía (Meta, Casanare, Arauca y Vichada), Región Golfo Morrosquillo y Sabana (Bolívar, Córdoba y Sucre), Región Amazonía (Amazonas, Caquetá, Guainía, Putumayo, Guaviare y Vaupés).

Variación Personal Ocupado – EMA y Empleos Alojamientos Turísticos – GEIH, 2023 vs. 2024

En 2024 según la EMA hubo una caída en personal ocupado de -0,6% respecto a 2023. Las regiones con mayores caídas son Santanderes, San Andrés, Llanos Orinoquía, Caribe y Amazonía. Según la GEIH en el mismo periodo en promedio mensual habría una caída de -7,8%.

Tabla. Empleos promedio generados Alojamientos Turísticos 2023 vs. 2024 (GEIH)

Meses	ene - dic
ene- dic 23	157.013
ene- dic 24	144.761
Variación	-7,8%

Por cada punto porcentual que cae la tasa de ocupación de alojamientos turísticos habría una caída entre 8.000 y 9.515 empleos, en el periodo evaluado.

Tabla. Variación Personal Ocupado 2023 vs. 2024 (EMA)

Región	Var.Porcentual Personal Ocupado 2023 vs. 2024
Santanderes	-5,4
San Andrés y Providencia	-5,1
Llanos Orinoquía	-3,8
Caribe	-2,6
Amazonía	-1,9
Total nacional	-0,6
Central	-0,2
Eje Cafetero	-0,1
Antioquia	0,0
Bogotá D.C.	0,4
Golfo de Morrosquillo y Sabana	0,9
Cartagena	1,3
Pacífico	3,0



Indicadores empleo el Sector Turismo e impacto Reforma laboral

Generación de Empleo 2024

Se dejaron de generaron 12.252 empleos nuevos en el subsector de alojamiento en 2024 respecto a 2023 es decir, **-7,8%**.

Total*	
2023	22.788.394
2024	23.036.043

Sector turismo	
2023	721.762
2024	721.762

		2023	2024
Sectores turísticos	Agencias de viajes	37.260	39.963
	Alojamiento	157.013	144.761
TOTAL SECTORES TURÍSTICOS		194.273	184.723
Sectores conexos al turismo	Alimentos y bebidas (22,40%)	308.497	322.650
	Esparcimiento (3,70%)	2.986	3.002
TOTAL SECTORES CONEXOS AL TURISMO		311.483	325.652
Sector transporte	Transporte aéreo de pasajeros	25.347	25.782
	Transporte terrestre de pasajeros (20,80%)	190.660	188.048
TOTAL SECTOR TRANSPORTE		216.007	213.831

Fuente: DANE-GEIH, Cálculo: CPTUR
(*): DANE-GEIH, ocupados total nacional

Empleos Generados Promedio de Edad 2024

Promedio de edad nacional
41,7 años

Promedio de edad Turismo
40,7 años

P25	Mediana	P75
29	39	51

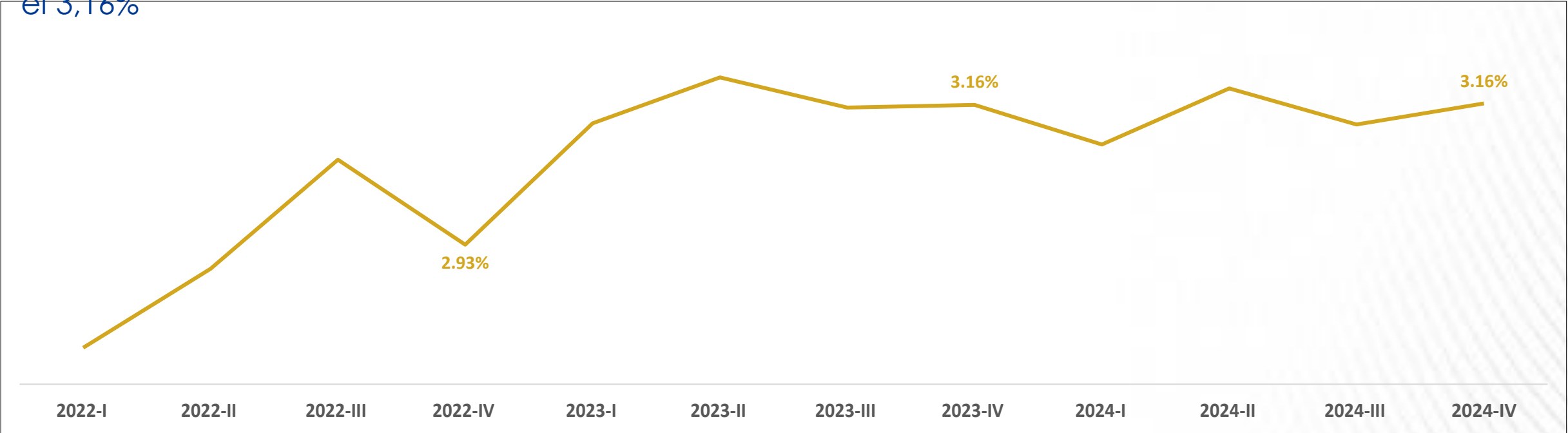
Promedio de edad Alojamiento
39,8 años

P25	Mediana	P75
29	39	50

Participación histórica del turismo en el empleo nacional

2022 - 2024

Para el cuarto trimestre de 2024, el empleo total de turismo participó sobre el empleo nacional con el 3,16%



	2022-I	2022-II	2022-III	2022-IV	2023-I	2023-II	2023-III	2023-IV	2024-I	2024-II	2024-III	2024-IV
Empleo total nacional*	21.352.178	22.054.918	22.201.466	22.520.159	22.172.652	22.930.000	23.149.819	23.043.880	22.387.538	22.938.896	23.278.057	23.539.683
Empleo en turismo	589.348	636.982	681.133	659.597	693.046	735.076	730.619	728.311	692.943	731.201	728.204	744.478
Participación	2,76%	2,89%	3,07%	2,93%	3,13%	3,21%	3,16%	3,16%	3,10%	3,19%	3,13%	3,16%

Nota: Cálculo del CPTUR a través de la base de Ocupados de la GEIH.

Fuente: DANE-GEIH, Cálculo: CPTUR

Informalidad Laboral 2023 - 2024

En 2024 la Informalidad en el subsector fue del 39,31%, bajando -1,47 p.p. respecto a 2023.

Total*	
2023	55,24
2024	55,44
Sector turismo**	
2023	66,56
2024	66,03

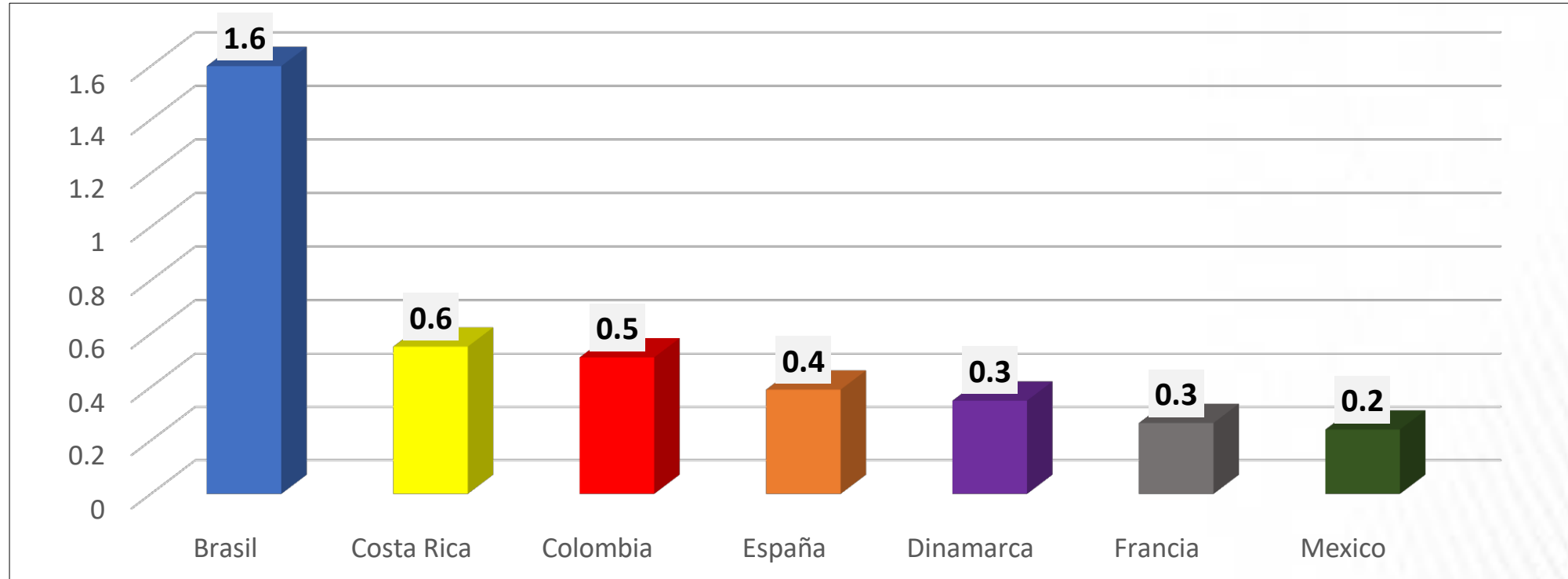
		2023	2024
Sectores turísticos	Agencias de viajes	37,24	35,58
	Alojamiento	40,78	39,31
Sectores conexos al turismo	Alimentos y bebidas	84,84	83,09
	Esparcimiento	48,45	45,44
Sector transporte	Transporte aéreo de pasajeros	1,71	2,02
	Transporte terrestre de pasajeros	72,85	72,88

Fuente: DANE-GEIH, Cálculo: CPTUR

(*) DANE-GEIH, empleo informal y seguridad social – serie trimestre móvil. En la nueva metodología se considera también el tamaño de la empresa
**% de ocupados sin aporte al sistema de pensiones

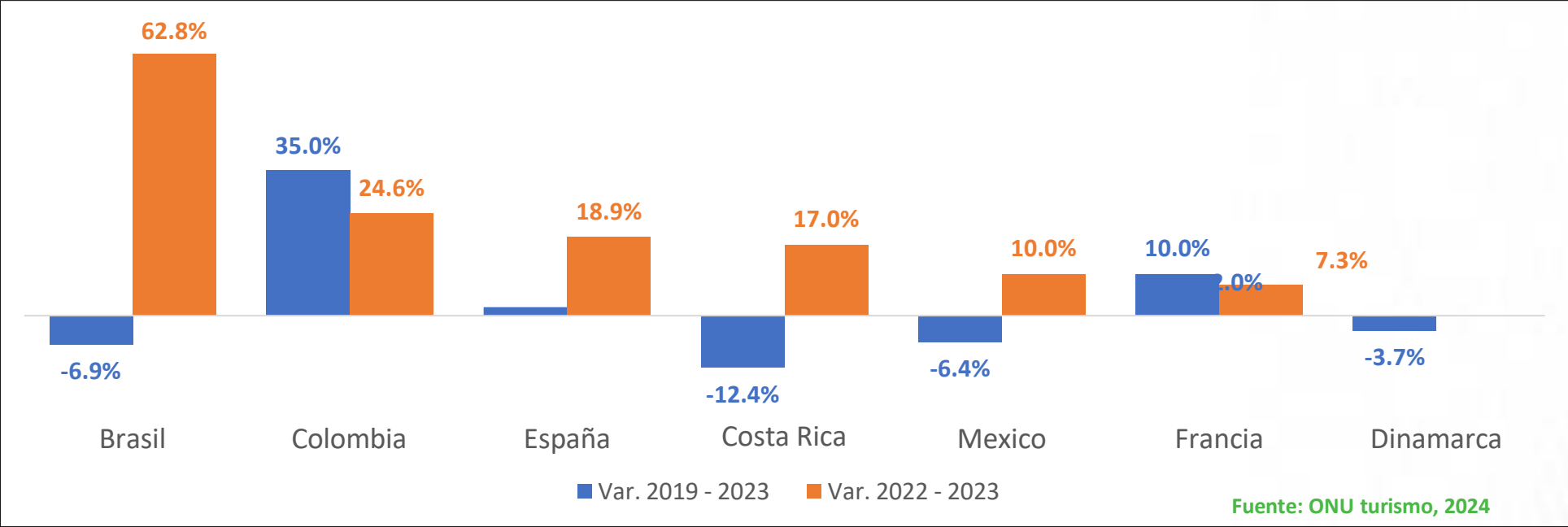
Ocupación en el Empleo Establecimientos de Alojamiento

Empleados por número de habitaciones por países 2022



Colombia ocupa el tercer lugar en mayor ocupación en el empleo por número de habitaciones, después de Brasil y Costa Rica.

Llegada de turistas por países (millones)



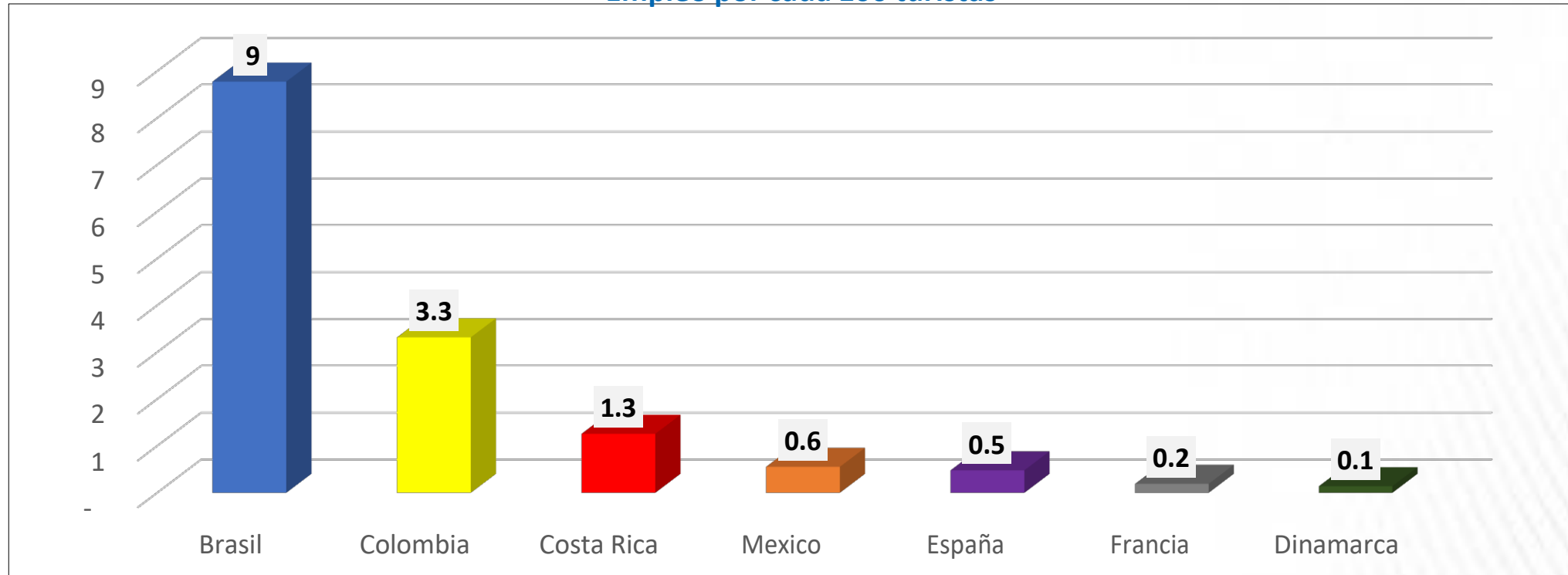
La llegada de turistas aumentó en 2023 con relación a 2022 en términos generales; sin embargo, Brasil, Costa Rica y México en 2023 comparados con 2019 no superan la llegada de turistas.

País	2019	2020	2021	2022	2023
Brasil	6,35	2,15	0,75	3,63	5,91
Colombia	4,17	1,25	2,13	4,52	5,63
Francia	90,91	41,68	48,40	93,20	100
España	83,51	18,93	31,18	71,66	85,17
Dinamarca	14,73	6,23	7,56	14,19	
Costa Rica	3,14	1,01	1,35	2,35	2,75
México	45,02	24,82	31,86	38,33	42,15

Ocupación en el Empleo

Establecimientos de Alojamiento

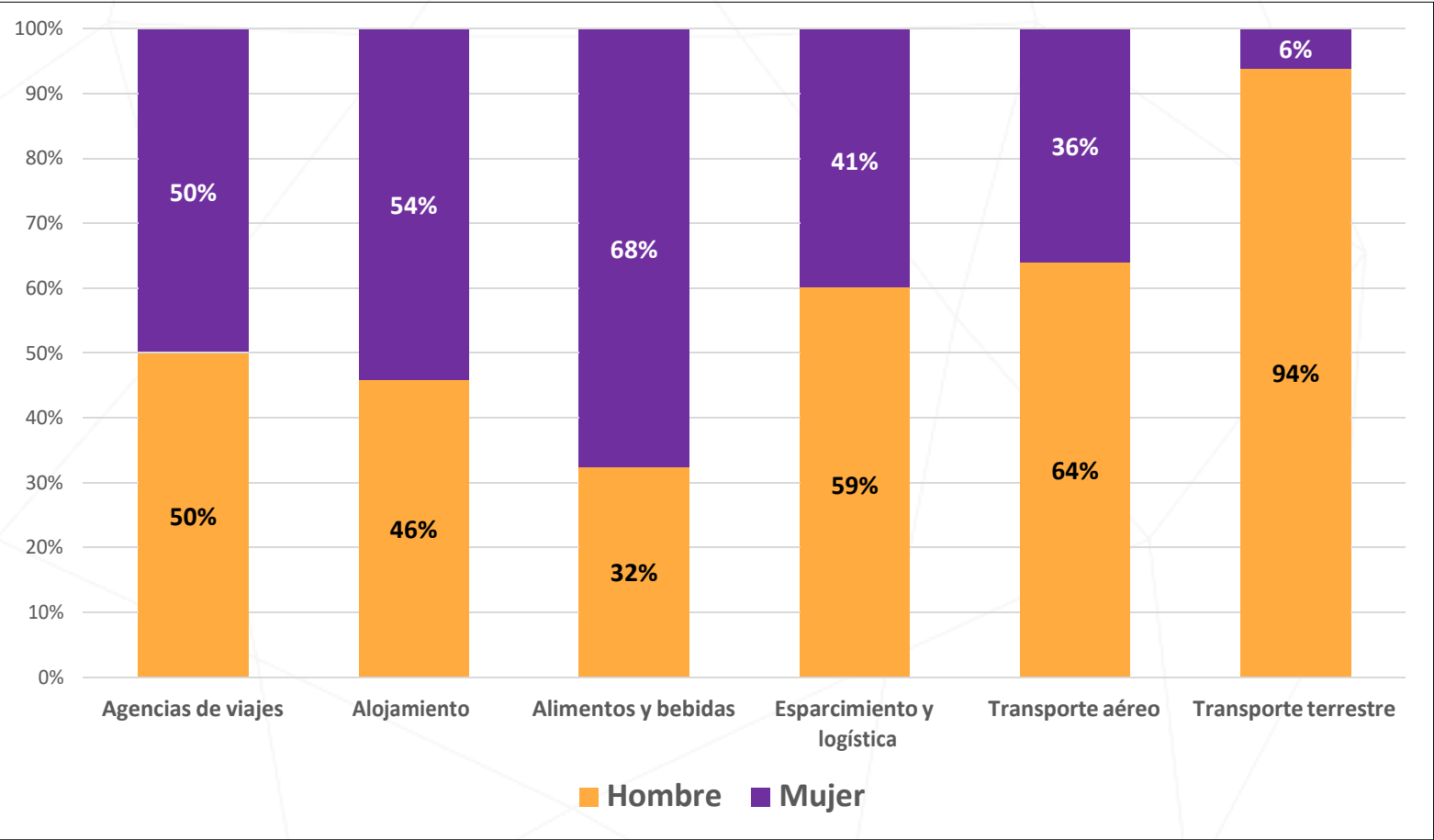
Empleados por la llegada de turistas al país en 2022,
Empleo por cada 100 turistas



Colombia ocupa el segundo lugar al generar 3,3 empleos por cada 100 turistas que ingresan al país, después de Brasil que genera 9 empleos por cada 100 turistas.

Empleos en el turismo por sexo 2024

Las actividades de Agencias de viajes, Alojamiento y Alimentos y bebidas son los principales generadores de empleo para las mujeres



Departamento	Hombres	Mujeres
Amazonas	73,61	26,36
Antioquia	53,62	46,38
Arauca	45,31	54,69
Atlántico	61,03	38,97
Bogotá D.C.	57,23	42,77
Bolívar	62,98	37,02
Boyacá	44,16	55,84
Caldas	50,02	49,98
Caquetá	45,79	54,21
Casanare	38,32	61,67
Cauca	45,99	54,01
Cesar	51,58	48,42
Chocó	46,04	53,96
Cundinamarca	47,20	52,80
Córdoba	54,65	45,35
Guainía	69,93	30,09
Guaviare	42,68	57,34
Huila	46,48	53,52
La Guajira	69,01	30,99
Magdalena	58,48	41,53
Meta	44,16	55,84
Nariño	45,79	54,21
Norte de Santander	49,24	50,76
Putumayo	41,83	58,19
Quindío	44,75	55,25
Risaralda	51,79	48,21
San Andrés	47,28	52,72
Santander	49,55	50,45
Sucre	61,94	38,06
Tolima	45,81	54,19
Valle del Cauca	45,29	54,71
Vaupés	67,18	32,75
Vichada	46,46	53,52
TOTAL NACIONAL	53,12	46,88

Fuente: CPTUR con datos DANE – GEIH

El alojamiento es intensivo en mano de obra

La nómina
representa el
30,1% de los
costos del
sector
Alojamiento

23,9% de todos los
trabajadores son menores de
29 años*

De esta población el 48,1% son mujeres

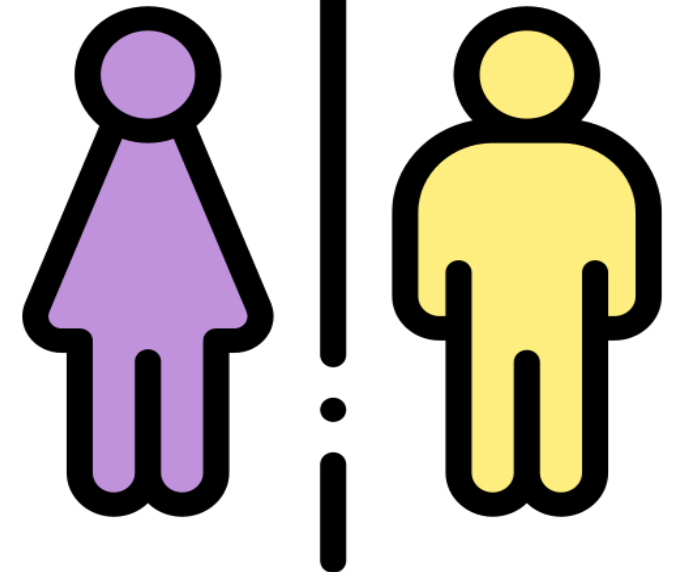


*Gran reto: varios estudios observan cambios en gustos laborales buscando mayor flexibilidad, no horarios, no puestos de trabajo, los que manejan otros idiomas se han desplazado a otros sectores como BPO etc.

**144.761 empleos
en 2024**

54% mujeres

46% hombres



Mujeres que son Visitantes Extranjeras no residentes 2022 – 2024

Desde el año 2022 la entrada de mujeres visitantes no residentes ha aumentado a un ritmo mayor que el de los hombres; siendo del 11,49% y 8,33% para el año 2024 respectivamente. Para 2024 se destaca la entrada de mujeres menores de 30 años y mayores de 60 años

Número de visitantes (extranjeros* + colombianos) no residentes por sexo
2022 - 2024

Pirámide poblacional de los visitantes no residentes
2024



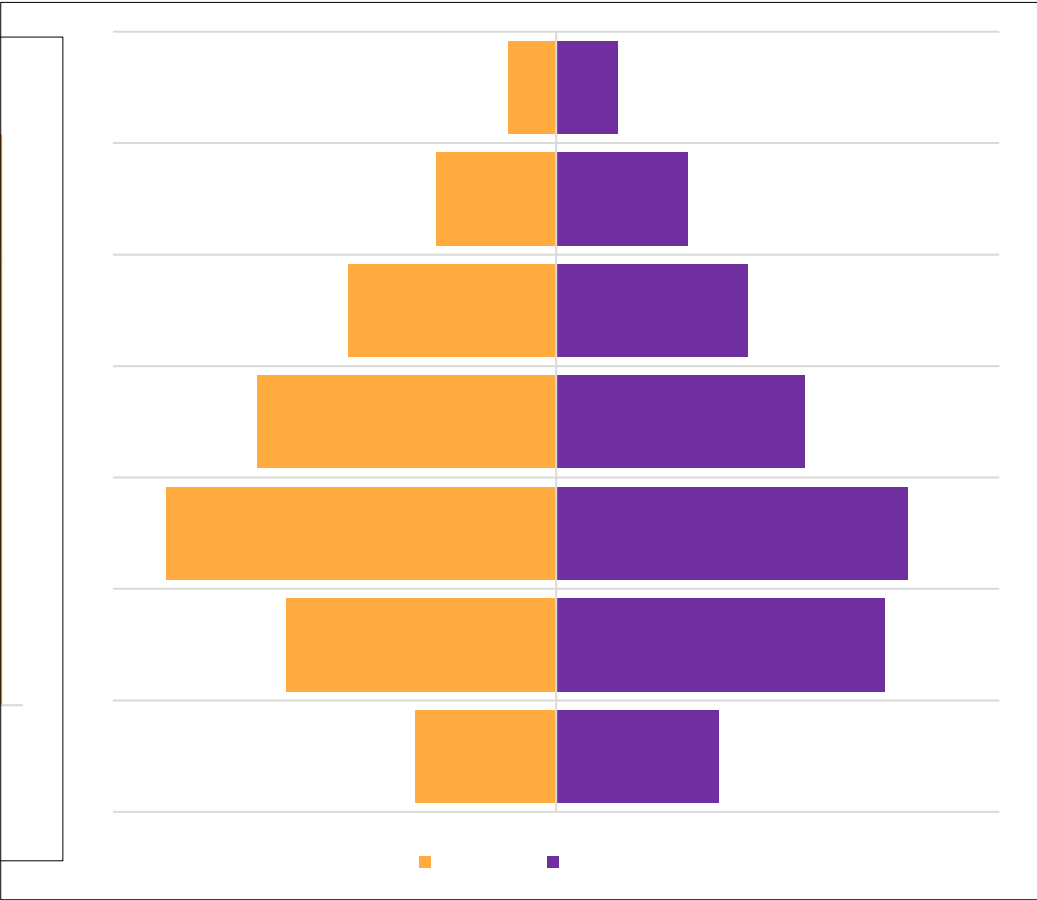
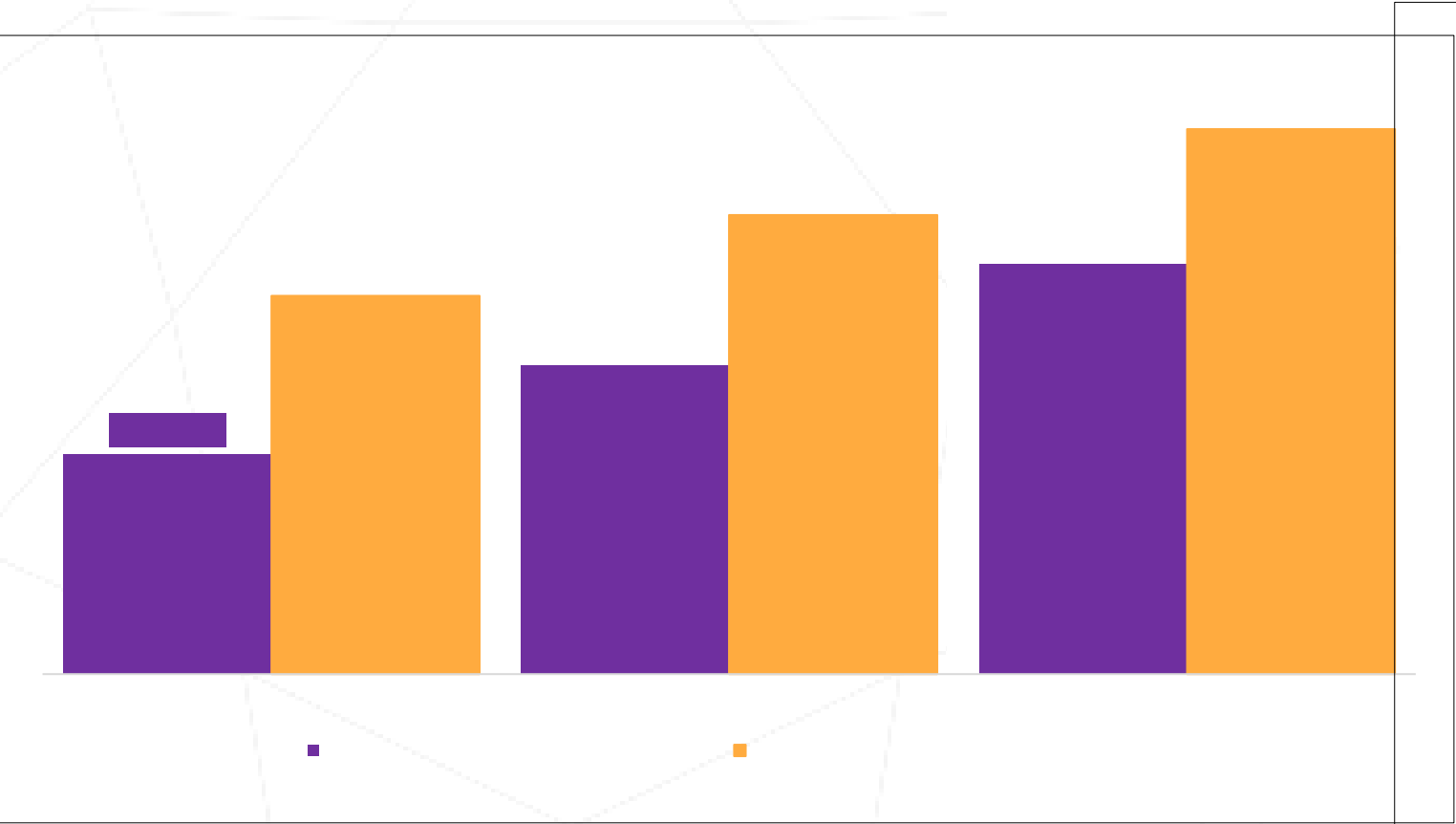
Visitantes no Residentes - Femenino
Variación - Femenino

Visitantes no Residentes - Masculino
Variación - Masculino

Hombre Mujer

*Se considera a la población venezolana que ingresa por motivo de Turismo

Fuente: Cotelco con datos Migración Colombia, marzo 2025



Condiciones laborales Costa Rica y Países Europeos

Aspecto	Costa Rica	Países Bajos	Francia	Alemania	España	Estados Unidos
Jornada Laboral Diurna	48 horas/semana 8:00 - 17:00 (6 días/semana) Máx. 12 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día	35 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 7 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 18:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día (varía por estado)
Jornada Laboral Nocturna Máx. 8 horas/día (dentro del límite semanal) a excepción de Estados Unidos	48 horas/semana 22:00 - 6:00 (varía por sector)	48 horas/semana 20:00 - 8:00	21:00 - 6:00 (generalmente en sectores específicos)	48 horas/semana 18:00 - 6:00 (generalmente en sectores específicos)	48 horas/semana 22:00 - 6:00 (generalmente en sectores específicos)	No hay límite federal; No hay horario específico; varía por estado y sector; no siempre regulado

Fuentes:
Costa Rica, https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf
Países Bajos, <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid>
Francia, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/

Condiciones laborales LATAM

País	Jornada Laboral	Período de Prueba	Sistemas de Francos	Modalidades de Contratación	Régimen Indemnizatorio	Sindicatos	Particularidades
Argentina	8 horas diarias o 48 horas semanales. En caso de jornada nocturna (de 21.00hs. a 06.00hs.) la jornada diaria máxima es de 7 horas (Ley 11.544)	6 meses, pudiendo ampliarse mediante la negociación colectiva hasta 8 (ocho) meses en caso de empresas con hasta 100 (cien) trabajadores, y 1 (un) año en caso de empresas con hasta 5 (cinco) trabajadores. (Art. 92 bis Ley 20.744)	En la industria se utilizan 3 sistemas de francos distintos: 2x1 (dos francos una semana y uno la siguiente); 6x2 (seis días de trabajo y dos días de franco) y 5x2 (cinco días de trabajo y dos de francos)	Deben responder a excepciones. Contrato Eventual, Plazo Fijo, de Temporada y Jornada Parcial. Específicamente dentro del Convenio Colectivo de Trabajo se establecen "Extra o eventual" (Art. 68 inc.a) CCT 362/03); "Extra especial" (Art. 68 inc. B) CCT 362/03); "Tiempo indeterminado de prestación discontinua" (Art. 68 inc. C) CCT 362/03) y "Por Temporada" (Art. 69 CCT 362/03)	1 (un) mes de sueldo por cada año de trabajo o fracción mayor a 3 (tres) meses, sin límite en el cómputo de la antigüedad.	En la Industria Hotelera se desempeña la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina - UTHGRA-	La actividad hotelera se encuentra dividida en su negociación colectiva y representación empresarial, dependiendo la categoría de los establecimientos. Los salarios se abonan en relación al tipo de establecimiento hotelero y de acuerdo a las categorías establecidas en el CCT de acuerdo al puesto del trabajador.
Chile	Jornada Laboral máxima de 10 horas. Desde abril de 2025, la jornada laboral máxima será de 42 horas semanales, conforme a la Ley N° 21.561. Jornada diurna: De 7:00 a 21:00. Jornada nocturna: De 21:00 a 7:00.	15 días, ampliable a 30 días según contrato individual.	Es común el sistema 6x1 o turnos rotativos en sectores como hotelería.	Contrato indefinido, a plazo fijo (máximo 2 años), por obra o faena.	1 mes de sueldo por año trabajado con un tope de 11 años. Es obligatorio pagar indemnización sustitutiva si no se otorga aviso previo de 30 días. (Art. 163 C.T.).	Sindicato Inter empresas de Trabajadores de Turismo, Hotelería y Gastronomía (SINTHOGA).	El turismo en Chile permite sistemas especiales de jornadas, regulados por la Dirección del Trabajo, para adaptarse a la estacionalidad y demanda del sector.

Condiciones laborales LATAM

País	Jornada Laboral	Período de Prueba	Sistemas de Francos	Modalidades de Contratación	Régimen Indemnizatorio	Sindicatos	Particularidades
Colombia	La jornada diaria no puede exceder las 9 horas y las 46 horas semanales. La jornada diurna iniciará a las 6:00 a.m. e irá hasta las 7:00 p.m. y la nocturna comenzará a las 7:00 p.m. e irá hasta las 6:00 a.m.	2 meses para trabajadores del sector privado, ampliable a 6 meses para cargos de confianza y manejo (Art. 77 CST).	El sistema más común es 6x1 (seis días de trabajo y un día de descanso) o sistemas rotativos en sectores como el turismo y la hotelería.	Contrato fijo, indefinido, de obra o labor y por temporada. (Art. 45 CST).	30 días de salario por cada año trabajado o proporción, hasta el primer año; luego 20 días por año adicional. Sin límite en el cálculo de antigüedad.	Principales sindicatos: CUT (Central Unitaria de Trabajadores), CGT (Confederación General del Trabajo).	Los trabajadores en la hotelería pueden negociar condiciones específicas mediante convenios colectivos con representación de sindicatos o grupos empresariales.
Perú	Jornada Laboral máxima de 8 horas, en 48 horas semanales para trabajadores a tiempo completo. Jornada diurna: De 6:00 a 22:00. Jornada nocturna: De 22:00 a 6:00.	Máximo 3 meses, salvo que se establezca un plazo mayor en contratos de confianza, cargos directivos o técnicos especializados (D.L. 728).	Se utiliza comúnmente el sistema 6x1 o jornadas rotativas según necesidades del empleador en sectores como hotelería.	Contratos indefinidos, temporales (de temporada, ocasional o de emergencia), a tiempo parcial o por obra o servicio específico.	Indemnización equivalente a 1,5 sueldos mensuales por cada año completo de servicios. Si el despido es injustificado, el pago puede incluir beneficios adicionales.	Sindicato Unitario de Trabajadores en el Turismo, Hotelería y Gastronomía (SUTTHGRA).	En hotelería y turismo, los convenios colectivos pueden ajustar los beneficios y horarios laborales según la actividad turística estacional y el lugar geográfico.
Paraguay	Jornada Laboral máxima diurna de 8 horas, de 6:00 a 20:00. Jornada Laboral máxima nocturna de 7 horas, de 20:00 a 6:00. Jornada máxima semanal: Trabajadores diurnos: Hasta 48 horas semanales. Trabajadores nocturnos: Hasta 42 horas semanales.	30 días, salvo excepciones para cargos de confianza o técnicos especializados donde se puede ampliar hasta 90 días.	Se aplican sistemas 6x1 o rotativos según la actividad turística y hotelera.	Contratos indefinidos, temporales (máximo 2 años) y de temporada.	15 días de salario por cada año trabajado en los primeros 5 años, luego aumenta a 1 mes por cada año trabajado.	Federación de Trabajadores de la Industria de la Hotelería y Turismo del Paraguay (FTHIP).	Las leyes laborales en Paraguay permiten acuerdos colectivos en actividades turísticas y hoteleras para flexibilizar jornadas y ajustar salarios según la temporada turística.

Condiciones laborales LATAM

País	Jornada Laboral	Período de Prueba	Sistemas de Francos	Modalidades de Contratación	Régimen Indemnizatorio	Sindicatos	Particularidades
Uruguay	Jornada Laboral máxima diurna de 8 horas. Sector privado: Hasta 48 horas semanales. Sector público: Hasta 40 horas semanales. Jornada diurna: De 5:00 a 19:00. Jornada nocturna: De 19:00 a 5:00.	3 meses, ampliables a 6 meses para empleados de confianza o cargos técnicos especializados.	Sistemas de francos como 6x1 y 5x2 son comunes, pero se adaptan a la demanda turística, especialmente en temporada alta.	Contratos indefinidos, a término, de temporada o por obra.	1 mes de sueldo por cada año trabajado, sin límites, o proporcional por meses completos trabajados.	Unión de Trabajadores del Turismo, Hotelería y Gastronomía del Uruguay (UTHGRA Uruguay).	El sector hotelero está regulado por el Consejo de Salarios, que ajusta condiciones laborales, salarios y beneficios cada 2 años según categorías de establecimientos.

Fuentes:

Colombia, Jornada Laboral: Código Sustantivo del Trabajo, Período de Prueba: Código Sustantivo del Trabajo, Modalidades de Contratación: Código Sustantivo del Trabajo
Régimen Indemnizatorio: Código Sustantivo del Trabajo, Sindicatos: Información sobre la CUT y CGT. Referencias de los sitios web oficiales: CUT Colombia y CGT Colombia.

Chile, Jornada Laboral: Código del Trabajo, Período de Prueba: Código del Trabajo, Modalidades de Contratación: Código del Trabajo, Régimen Indemnizatorio: Código del Trabajo, Sindicatos: Información obtenida del Sindicato Inter empresas de Trabajadores de Turismo.

Perú, Jornada Laboral: Decreto Legislativo 854. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Perú. Período de Prueba: Decreto Legislativo 728. Modalidades de Contratación: Decreto Legislativo 728. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Perú.
Régimen Indemnizatorio: Decreto Legislativo 728. Sindicatos: Información tomada del Sindicato Unitario de Trabajadores en el Turismo.

Uruguay, Jornada Laboral: Ley 5.350 y Convenio Colectivo del Consejo de Salarios. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Uruguay.
Período de Prueba: Código Laboral. Modalidades de Contratación: Código Laboral y convenios del Consejo de Salarios. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Uruguay. Régimen Indemnizatorio: Código Laboral. Sindicatos: Información tomada de la Unión de Trabajadores del Turismo.

Paraguay, Jornada Laboral: Código Laboral de Paraguay. Período de Prueba: Código Laboral de Paraguay. Modalidades de Contratación: Código Laboral de Paraguay. Régimen Indemnizatorio: Código Laboral de Paraguay
Sindicatos: Federación de Trabajadores de la Industria de la Hotelería y Turismo del Paraguay (FTHIP).

Reforma Laboral 2024: Cambios porcentuales

CATEGORIA	NORMA ACTUAL	PROYECTO DE REFORMA
Hora extra diurna	25%	25%
Hora extra nocturna	75%	100%
Hora extra diurno dominical y festivo.	100%	100%
Hora extra nocturno en domingos y festivos	150%	150%
Recargo nocturno	35%	35%

Impacto Hora extra diurna a hora extra nocturna (pasar 25% al 75%) en dos horas: (139%)



Impacto incremento Recargo dominical: (33%)



Escenario Aprendiz SENA vinculación contractual: \$2.303.000 (111%)



Escenario Aprendiz SENA con monetización: \$2.340.000 (114%)



Reforma Laboral 2024: Líneas que cambiarán y vinculan Alojamientos Turísticos

Temas laborales que cambiarán	ANÁLISIS
Recargos nocturnos	En los hoteles el 80% del total de la nómina representa personal de la operación.
Dominicales	La norma actual establece que le pago el recargo dominical incrementa el costo dominical al 100%. Sumado al costo adicional por el descanso remunerado del 100% sería el 200%.
Aprendices SENA monetizado	Para quienes monetizan queda en 1.8, SMMLV, el proyecto de reforma laboral incrementa un 114%
Aprendices SENA vinculación contractual	Para los que no monetizan sube al 111%
Tablas indemnizatorias en el proyecto de reforma	5 años o menos: 45 días de salario por el primer año y 15 días por cada año adicional al primero. Sup. 5 años e inferior a 10 años de servicio: 45 días de salario por el primer año y 20 días por cada año adicional al primero. Sup. a 10 años: 45 días de salario por el primer año y 40 días por cada año adicional al primero.
Jornada Familiar	Por cada trabajador dar 1 día semestral
Dos horas actividades recreativas	Cuando llegue a 42 horas se tendra que disponer de 2 horas para jornadas de capacitación y/recreativas, culturales y deportivas
Flexibilización regla de permisos	Se prevee aumento de ausentismo
Licencia de paternidad	Está actualmente en 4 semanas y plantea en 6 semanas la reforma

Impacto Reforma Laboral* 2024: Empleos

Efecto de la Reforma Sector Hotelero con aumento Jornada Nocturna de 7 pm – 6 am y
Aumentando 75% al 80% en dominicales y festivos

**Estudio Banrep: Impacto Reforma Laboral a 2025: 475.000 y
512.000 empleos (2,1% de población ocupada)**



**Impacto Subsector de alojamiento turístico:
3000 empleos y 8000 empleos permanentes
en un lapso de 3 a 4 años.**



**Impacto Subsector de alojamiento turístico-Mujeres:
1800 empleos y 4150 empleos permanentes en un
lapso de 3 a 4 años.**

El aumento de carga laboral en el subsector alojamiento por recargo nocturno mensual representa entre un **31% y 37%** adicional en el costo salarial.

Trabajamos
por el desarrollo
económico, social y
sostenible del país.





cotelco

Asociación Hotelera y Turística de Colombia

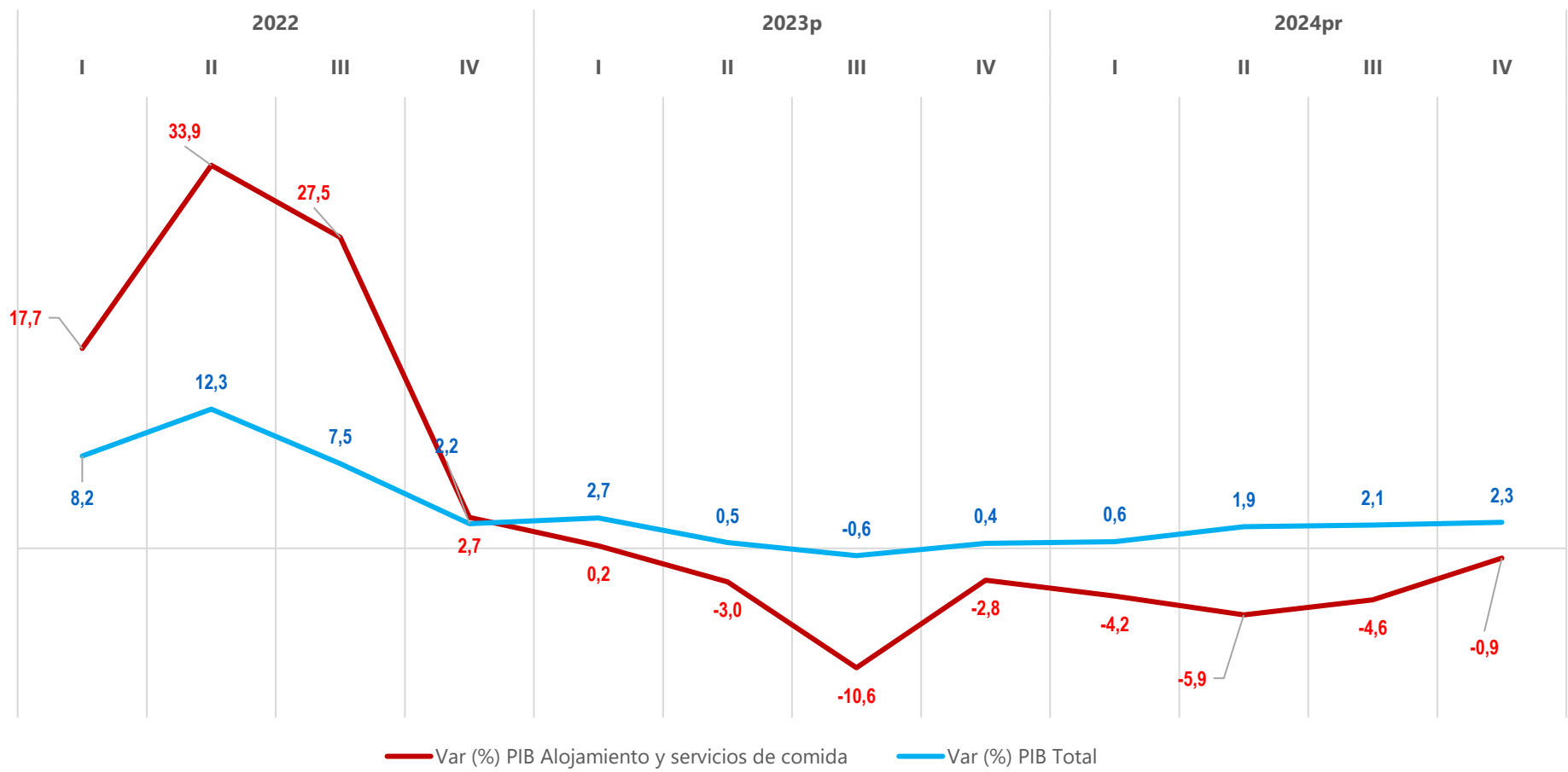
Indicadores Laborales Alojamientos turísticos

Marzo de 2025

Indicadores en el Sector Turismo

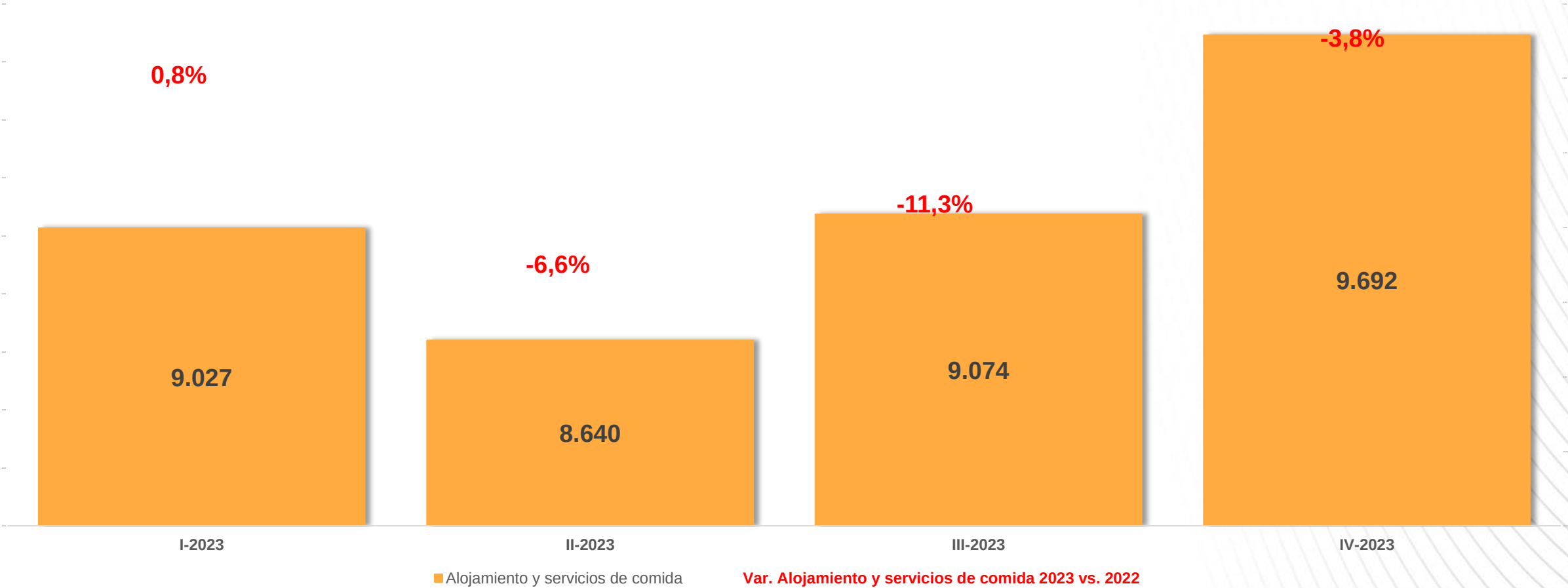
PIB Nacional y PIB de Alojamiento y Servicios de Comida 2024 vs 2023

El PIB nacional creció un 1,7% en 2024. El subsector de alojamiento y servicios de comida ha disminuido un -3,8% en el 2024. En el 2024 el subsector generó 37,8 billones de pesos cayendo casi -1,5 billones respecto a 2023.



Tendencia negativa: PIB Alojamiento y servicios de comida 2023 vs. 2022

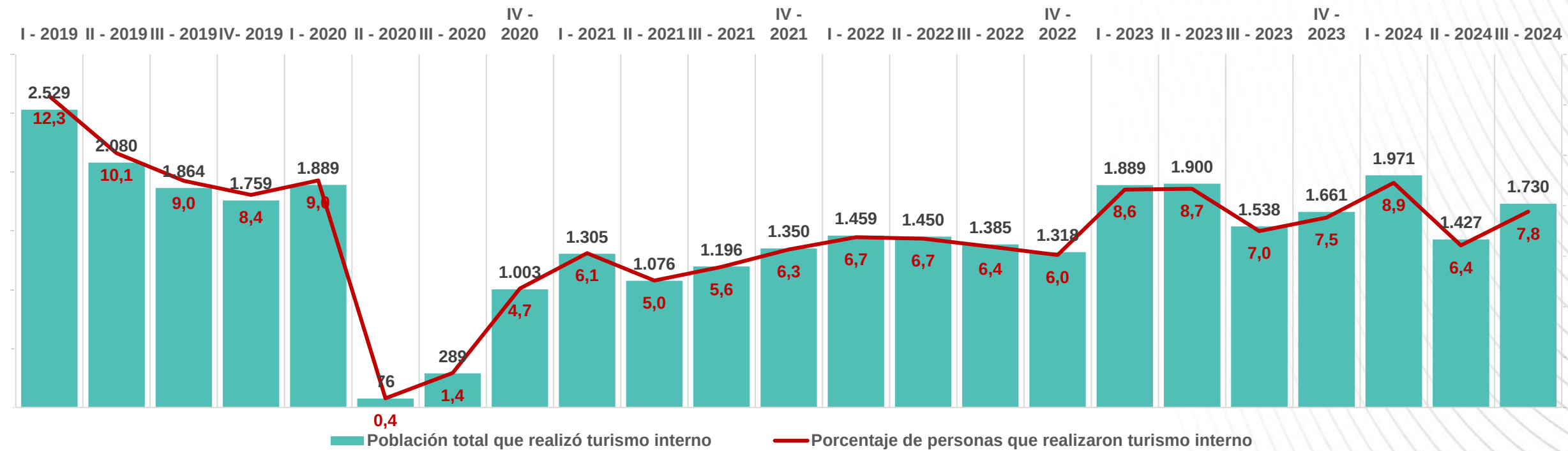
El PIB de los alojamientos y servicios de comida en el **2023 decreció en -5,4% respecto a 2022**. El PIB de Colombia creció 0,6%.



Turismo Nacional: Población que realizó Turismo Interno Interno I Trim. 2019 - III Trim. 2024 (Miles) (Proyección)

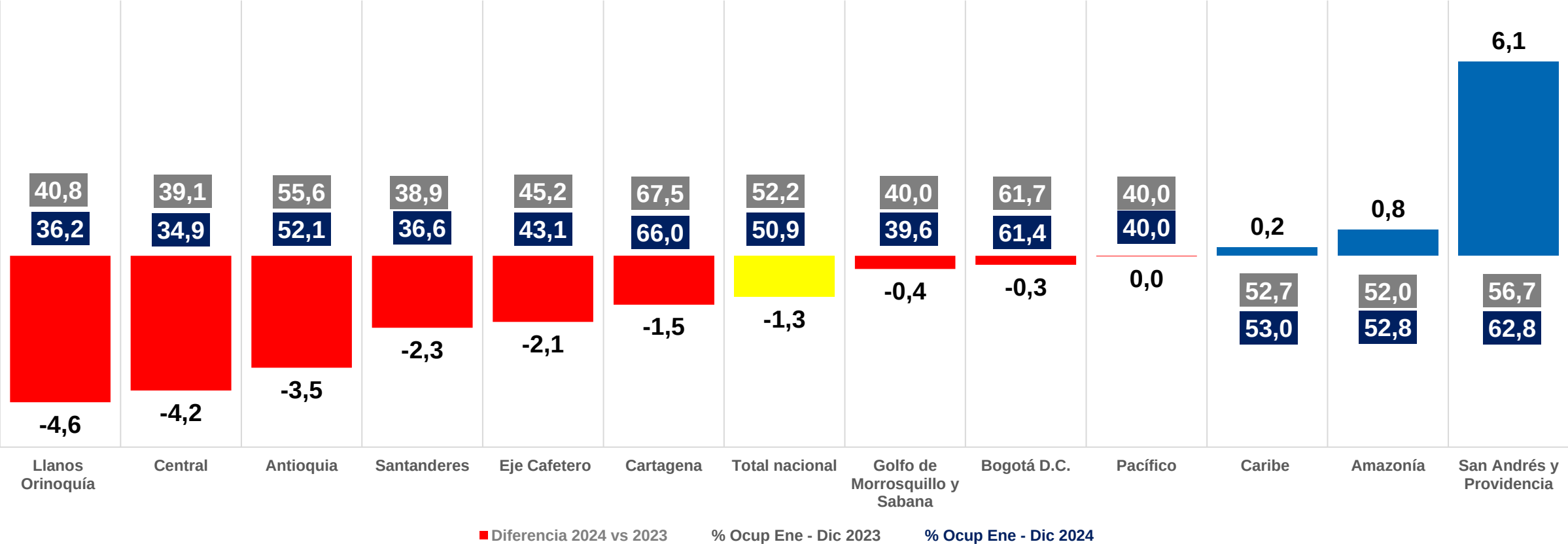
Para el **tercer trimestre del año 2024**, hay un **aumento de 12,5% respecto al mismo periodo de 2023**. con 192 mil turistas más. **Frente al mismo periodo del año 2019 hay una disminución de -7,3%** , es decir, una caída de -134 mil turistas nacionales que dejaron de visitar destinos de nuestro país.

La proyección para cierre 2024 es de aproximadamente 1 millón 709 mil turistas promedio trimestrales, **con una disminución de -38 mil turistas respecto a 2023 y aproximadamente una reducción -349 mil turistas respecto al promedio trimestral de 2019**.



Ocupación, DANE – Cierre 2024

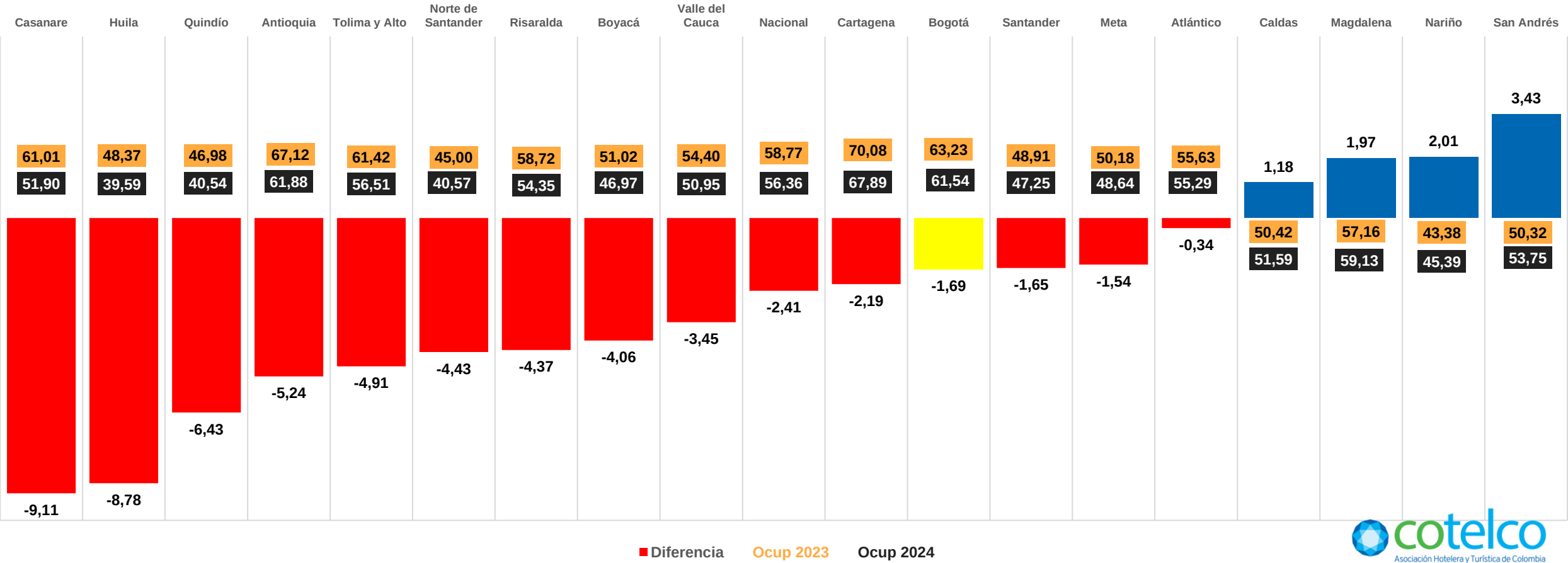
Según la EMA – Encuesta Mensual de Alojamiento del DANE, **el año 2024 cerró con una ocupación de 50,9%, inferior por 1,3 p.p. a la registrada en el año 2023.** Siendo un año en el que 8 de 12 regiones presentaron caídas en su ocupación respecto al año anterior y se resalta el **crecimiento en la ocupación para las regiones Caribe (0,2 p.p.), Amazonía (0,8 p.p.) y SAI (6,1 p.p.)**



*Los resultados pueden variar de acuerdo con las cifras provisionales del DANE
Nota: Por efecto de redondeo, las diferencias pueden diferir ligeramente.

Ocupación, COTELCO – Cierre 2024

A partir del Sistema de Información Hotelero de Cotelco, la ocupación para el año **2024 se ubicó en 56,36%**, lo que representa una caída de **-2,41 p.p.** en comparación con el año 2023. 14 de 18 capítulos presentaron caídas en la ocupación; mientras que los capítulos de **Caldas (1,18 p.p.)**, **Magdalena (1,97 p.p.)**, **Nariño (2,01 p.p.)** y **San Andrés (3,43 p.p.)** presentaron un incremento en este indicador



Ocupación e Ingresos Reales – EMA 2023 vs. 2024

Según la EMA, en 2024 la ocupación nacional fue de 50,91%, lo que representa una caída de -1,4 p.p. respecto a 2023. Si se compara con 2022 la disminución fue de -4,7 p.p. Las regiones con mayores caídas fueron: **Llanos Orientales, Región Central, Antioquia y Santanderes. San Andrés muestra una fuerte caída respecto a 2022. Los ingresos reales en el país cayeron en -3,6% en 2024 comparado con 2023 y respecto a 2022 -7,3%.**

Tabla. Ingresos Reales 2023 vs. 2024

Regiones	Var.Porcentual Ingresos Reales 2022 vs. 2024	Var.Porcentual Ingresos Reales 2023 vs. 2024
Llanos Orinoquía	-18,7	-9,9
Antioquia	-9,8	-8,5
Amazonía	-8,0	-6,7
Eje Cafetero	-8,0	-4,8
Cartagena	-5,3	-4,5
Caribe	-11,2	-4,3
Central	-6,1	-4,0
Total nacional	-7,3	-3,6
Santanderes	-14,1	-3,5
Bogotá D.C.	3,0	-2,6
Golfo de Morrosquillo y Sabana	-15,3	-1,6
Pacífico	-5,6	3,8
San Andrés y Providencia	-23,7	4,9

Tabla. Tasa de Ocupación 2022 vs. 2024 y 2023 vs. 2024

Región	2022	2023	2024	Var. pp. 2022 vs. 2024	Var. pp. 2023 vs. 2024
Llanos Orinoquía	44,92	40,82	36,22	-8,7	-4,6
Central	39,54	39,12	34,89	-4,7	-4,2
Antioquia	59,88	55,58	52,07	-7,8	-3,5
Santanderes	45,31	38,86	36,60	-8,7	-2,3
Eje Cafetero	47,41	45,20	43,13	-4,3	-2,1
Cartagena	71,50	67,53	66,01	-5,5	-1,5
Total nacional	55,57	52,19	50,91	-4,7	-1,3
Golfo de Morrosquillo y Sabana	43,41	40,03	39,61	-3,8	-0,4
Bogotá D.C.	60,96	61,66	61,37	0,4	-0,3
Pacífico	45,36	39,99	39,97	-5,4	0,0
Caribe	56,88	52,73	52,98	-3,9	0,2
Amazonía	50,82	52,03	52,83	2,0	0,8
San Andrés y Providencia	71,47	56,74	62,82	-8,6	6,1

Región Central (Boyacá, Cundinamarca, Huila y Tolima), Región Costa Caribe (Atlántico, Cesar, La Guajira y Magdalena), Región Eje Cafetero (Caldas, Quindío y Risaralda), Antioquia, San Andrés y Providencia, Región Pacífico (Valle del Cauca, Cauca, Nariño y Chocó), Región Santanderes (Santander y Norte de Santander), Llanos Orinoquía (Meta, Casanare, Arauca y Vichada), Región Golfo Morrosquillo y Sabana (Bolívar, Córdoba y Sucre), Región Amazonía (Amazonas, Caquetá, Guainía, Putumayo, Guaviare y Vaupés).

Variación Personal Ocupado – EMA y Empleos Alojamientos Turísticos – GEIH, 2023 vs. 2024

En 2024 según la EMA hubo una caída en personal ocupado de -0,6% respecto a 2023. Las regiones con mayores caídas son Santanderes, San Andrés, Llanos Orinoquía, Caribe y Amazonía. Según la GEIH en el mismo periodo en promedio mensual habría una caída de -7,8%.

Tabla. Empleos promedio generados Alojamientos Turísticos 2023 vs. 2024 (GEIH)

Meses	ene - dic
ene- dic 23	157.013
ene- dic 24	144.761
Variación	-7,8%

Por cada punto porcentual que cae la tasa de ocupación de alojamientos turísticos habría una caída entre 8.000 y 9.515 empleos, en el periodo evaluado.

Tabla. Variación Personal Ocupado 2023 vs. 2024 (EMA)

Región	Var.Porcentual Personal Ocupado 2023 vs. 2024
Santanderes	-5,4
San Andrés y Providencia	-5,1
Llanos Orinoquía	-3,8
Caribe	-2,6
Amazonía	-1,9
Total nacional	-0,6
Central	-0,2
Eje Cafetero	-0,1
Antioquia	0,0
Bogotá D.C.	0,4
Golfo de Morrosquillo y Sabana	0,9
Cartagena	1,3
Pacífico	3,0

Indicadores empleo el Sector Turismo e impacto Reforma laboral

Generación de Empleo 2024

Se dejaron de generaron 12.252 empleos nuevos en el subsector de alojamiento en 2024 respecto a 2023 es decir, **-7,8%**.

Total*	
2023	22.788.394
2024	23.036.043

Sector turismo	
2023	721.762
2024	721.762

		2023	2024
Sectores turísticos	Agencias de viajes	37.260	39.963
	Alojamiento	157.013	144.761
TOTAL SECTORES TURÍSTICOS		194.273	184.723
Sectores conexos al turismo	Alimentos y bebidas (22,40%)	308.497	322.650
	Esparcimiento (3,70%)	2.986	3.002
TOTAL SECTORES CONEXOS AL TURISMO		311.483	325.652
Sector transporte	Transporte aéreo de pasajeros	25.347	25.782
	Transporte terrestre de pasajeros (20,80%)	190.660	188.048
TOTAL SECTOR TRANSPORTE		216.007	213.831

Fuente: DANE-GEIH, Cálculo: CPTUR
(*): DANE-GEIH, ocupados total nacional

Empleos Generados Promedio de Edad 2024

Promedio de edad nacional
41,7 años

Promedio de edad Turismo
40,7 años

P25	Mediana	P75
29	39	51

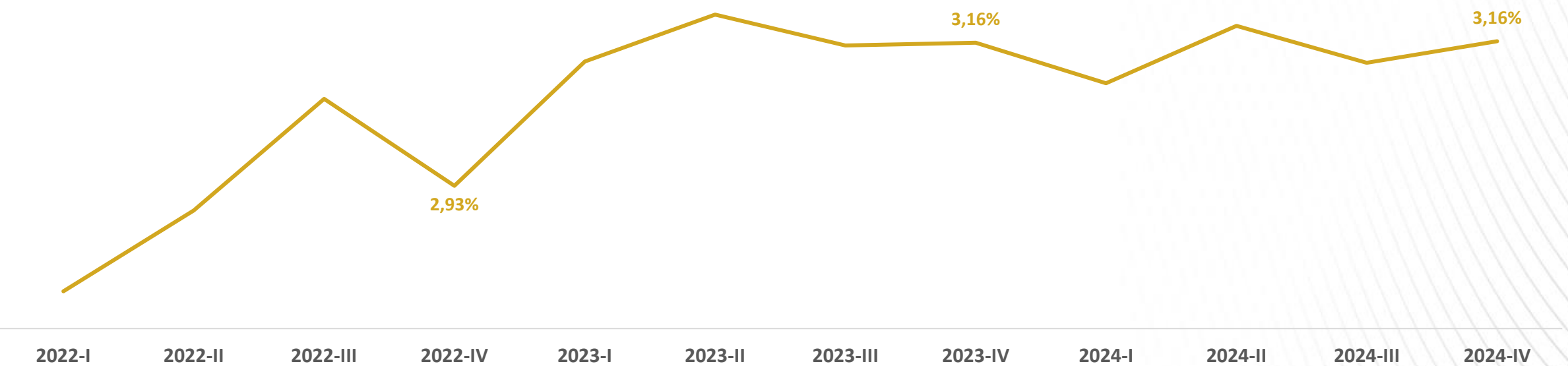
Promedio de edad Alojamiento
39,8 años

P25	Mediana	P75
29	39	50

Participación histórica del turismo en el empleo nacional

2022 - 2024

Para el cuarto trimestre de 2024, el empleo total de turismo participó sobre el empleo nacional con el 3,16%



	2022-I	2022-II	2022-III	2022-IV	2023-I	2023-II	2023-III	2023-IV	2024-I	2024-II	2024-III	2024-IV
Empleo total nacional*	21.352.178	22.054.918	22.201.466	22.520.159	22.172.652	22.930.000	23.149.819	23.043.880	22.387.538	22.938.896	23.278.057	23.539.683
Empleo en turismo	589.348	636.982	681.133	659.597	693.046	735.076	730.619	728.311	692.943	731.201	728.204	744.478
Participación	2,76%	2,89%	3,07%	2,93%	3,13%	3,21%	3,16%	3,16%	3,10%	3,19%	3,13%	3,16%

Nota: Cálculo del CPTUR a través de la base de Ocupados de la GEIH.

Fuente: DANE-GEIH, Cálculo: CPTUR

Informalidad Laboral 2023 - 2024

En 2024 la Informalidad en el subsector fue del 39,31%, bajando -1,47 p.p. respecto a 2023.

Total*	
2023	55,24
2024	55,44
Sector turismo**	
2023	66,56
2024	66,03

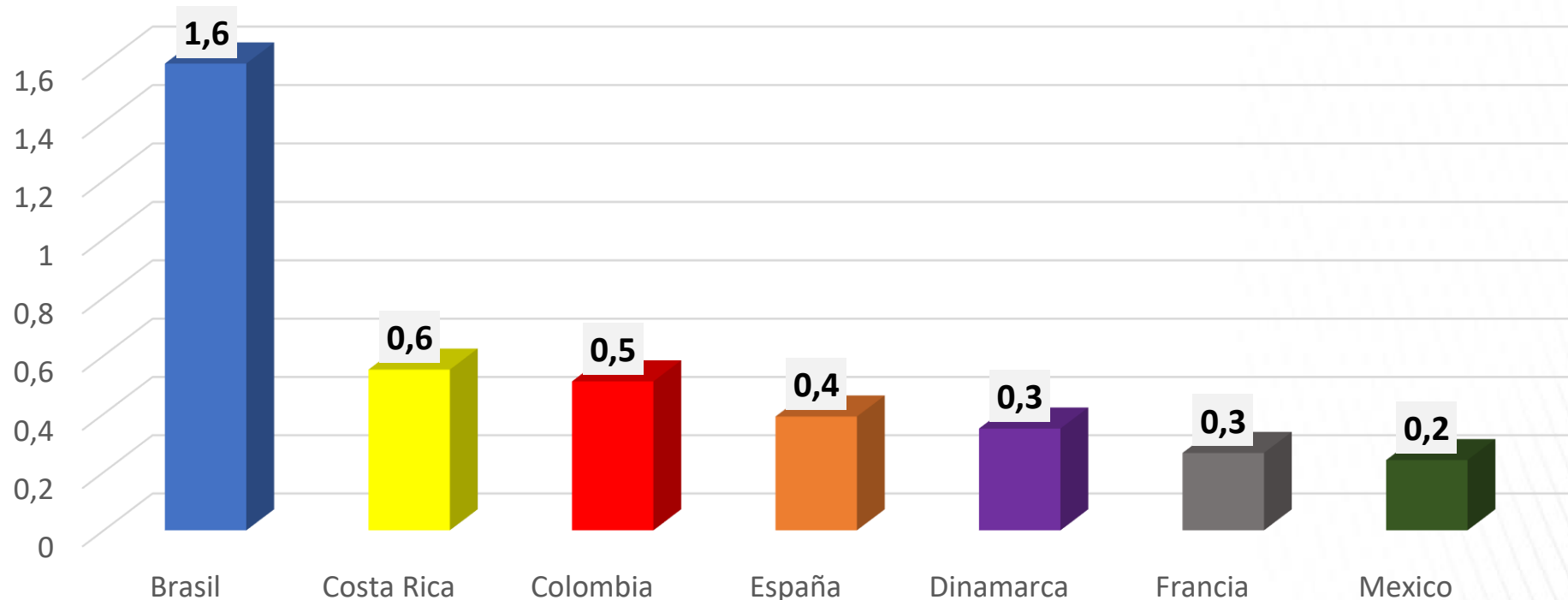
		2023	2024
Sectores turísticos	Agencias de viajes	37,24	35,58
	Alojamiento	40,78	39,31
Sectores conexos al turismo	Alimentos y bebidas	84,84	83,09
	Esparcimiento	48,45	45,44
Sector transporte	Transporte aéreo de pasajeros	1,71	2,02
	Transporte terrestre de pasajeros	72,85	72,88

Fuente: DANE-GEIH, Cálculo: CPTUR

(*): DANE-GEIH, empleo informal y seguridad social – serie trimestre móvil. En la nueva metodología se considera también el tamaño de la empresa
**% de ocupados sin aporte al sistema de pensiones

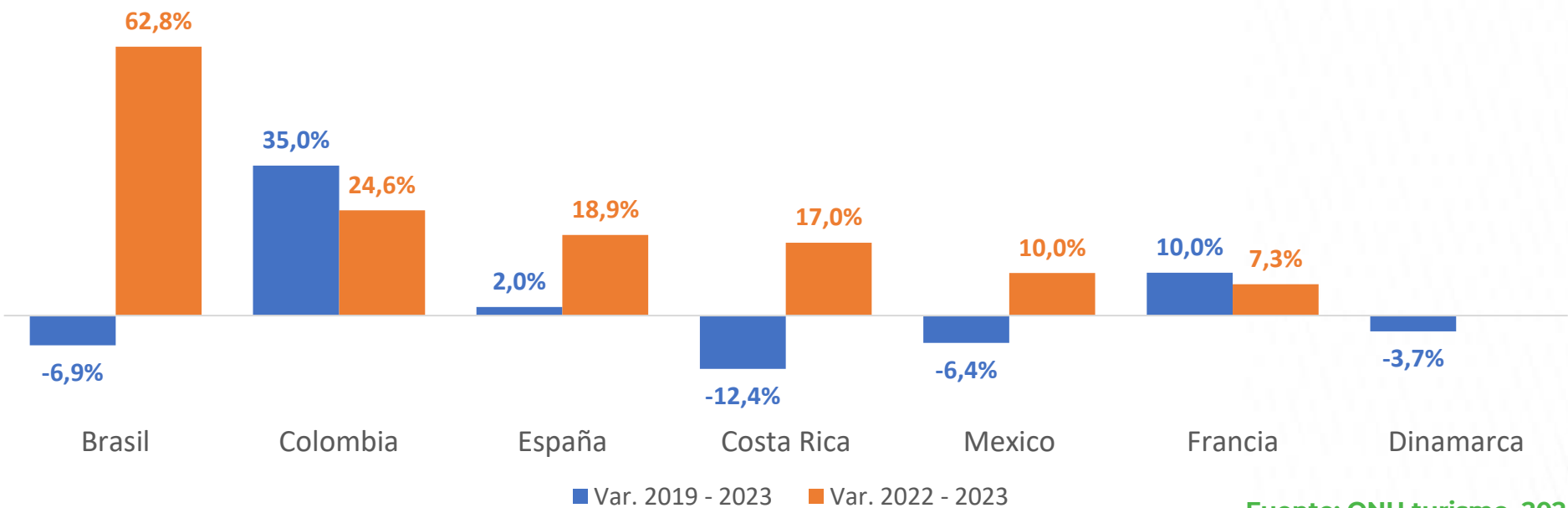
Ocupación en el Empleo Establecimientos de Alojamiento

Empleados por número de habitaciones por países 2022



Colombia ocupa el tercer lugar en mayor ocupación en el empleo por número de habitaciones, después de Brasil y Costa Rica.

Llegada de turistas por países (millones)



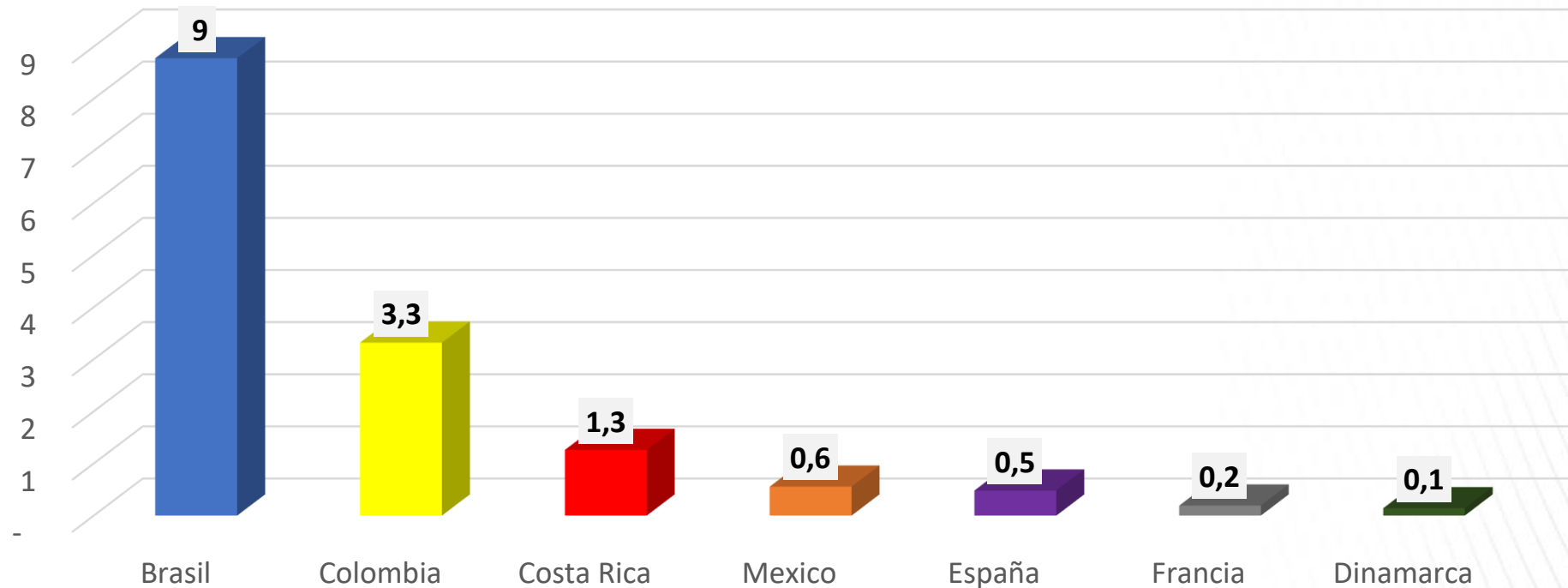
Fuente: ONU turismo, 2024

La llegada de turistas aumentó en 2023 con relación a 2022 en términos generales; sin embargo, Brasil, Costa Rica y México en 2023 comparados con 2019 no superan la llegada de turistas.

País	2019	2020	2021	2022	2023
Brasil	6,35	2,15	0,75	3,63	5,91
Colombia	4,17	1,25	2,13	4,52	5,63
Francia	90,91	41,68	48,40	93,20	100
España	83,51	18,93	31,18	71,66	85,17
Dinamarca	14,73	6,23	7,56	14,19	
Costa Rica	3,14	1,01	1,35	2,35	2,75
México	45,02	24,82	31,86	38,33	42,15

Ocupación en el Empleo Establecimientos de Alojamiento

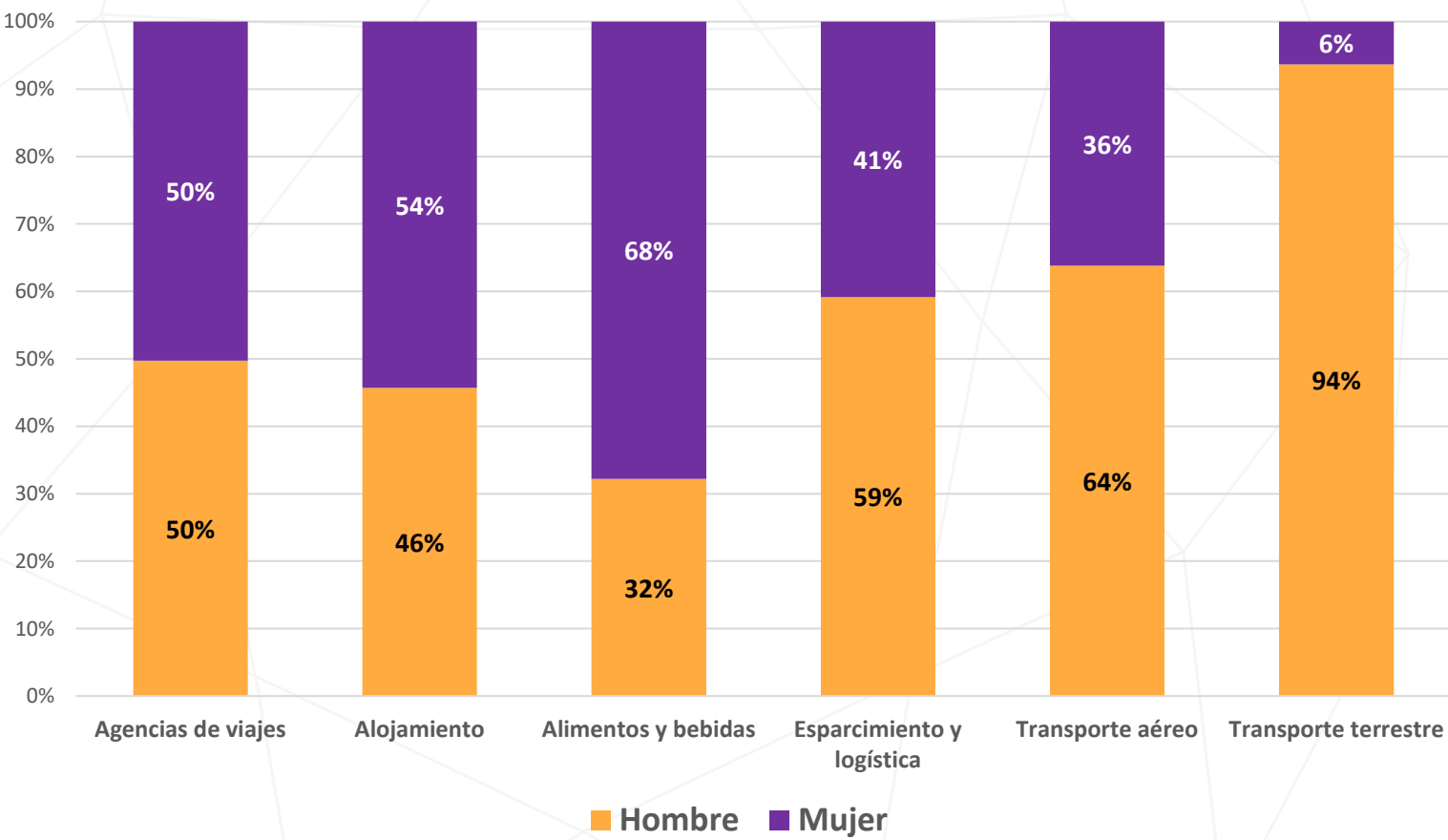
Empleados por la llegada de turistas al país en 2022,
Empleo por cada 100 turistas



Colombia ocupa el segundo lugar al generar 3,3 empleos por cada 100 turistas que ingresan al país, después de Brasil que genera 9 empleos por cada 100 turistas.

Empleos en el turismo por sexo 2024

Las actividades de Agencias de viajes, Alojamiento y Alimentos y bebidas son los principales generadores de empleo para las mujeres



Fuente: CPTUR con datos DANE – GEIH

Departamento	Hombres	Mujeres
Amazonas	73,61	26,36
Antioquia	53,62	46,38
Arauca	45,31	54,69
Atlántico	61,03	38,97
Bogotá D.C.	57,23	42,77
Bolívar	62,98	37,02
Boyacá	44,16	55,84
Caldas	50,02	49,98
Caquetá	45,79	54,21
Casanare	38,32	61,67
Cauca	45,99	54,01
Cesar	51,58	48,42
Chocó	46,04	53,96
Cundinamarca	47,20	52,80
Córdoba	54,65	45,35
Guainía	69,93	30,09
Guaviare	42,68	57,34
Huila	46,48	53,52
La Guajira	69,01	30,99
Magdalena	58,48	41,53
Meta	44,16	55,84
Nariño	45,79	54,21
Norte de Santander	49,24	50,76
Putumayo	41,83	58,19
Quindío	44,75	55,25
Risaralda	51,79	48,21
San Andrés	47,28	52,72
Santander	49,55	50,45
Sucre	61,94	38,06
Tolima	45,81	54,19
Valle del Cauca	45,29	54,71
Vaupés	67,18	32,75
Vichada	46,46	53,52
TOTAL NACIONAL	53,12	46,88

El alojamiento es intensivo en mano de obra

La nómina
representa el
30,1% de los
costos del
sector
Alojamiento

23,9% de todos los
trabajadores son menores de
29 años*

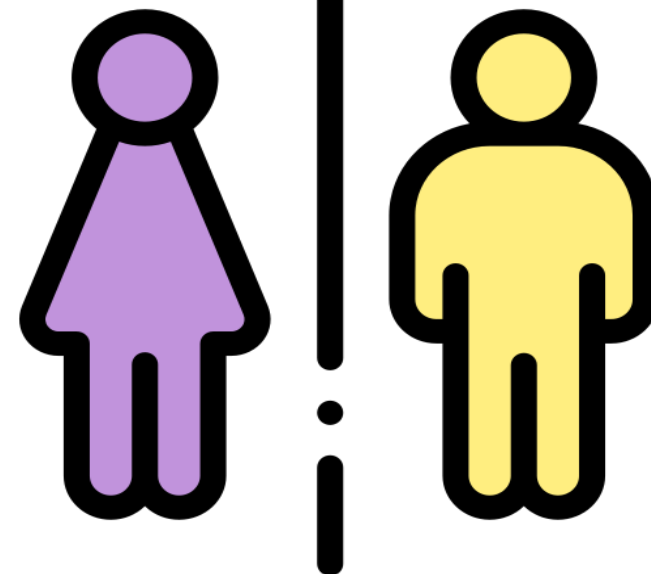
De esta población el 48,1% son mujeres



*Gran reto: varios estudios observan cambios en gustos laborales buscando mayor flexibilidad, no horarios, no puestos de trabajo, los que manejan otros idiomas se han desplazado a otros sectores como BPO etc.

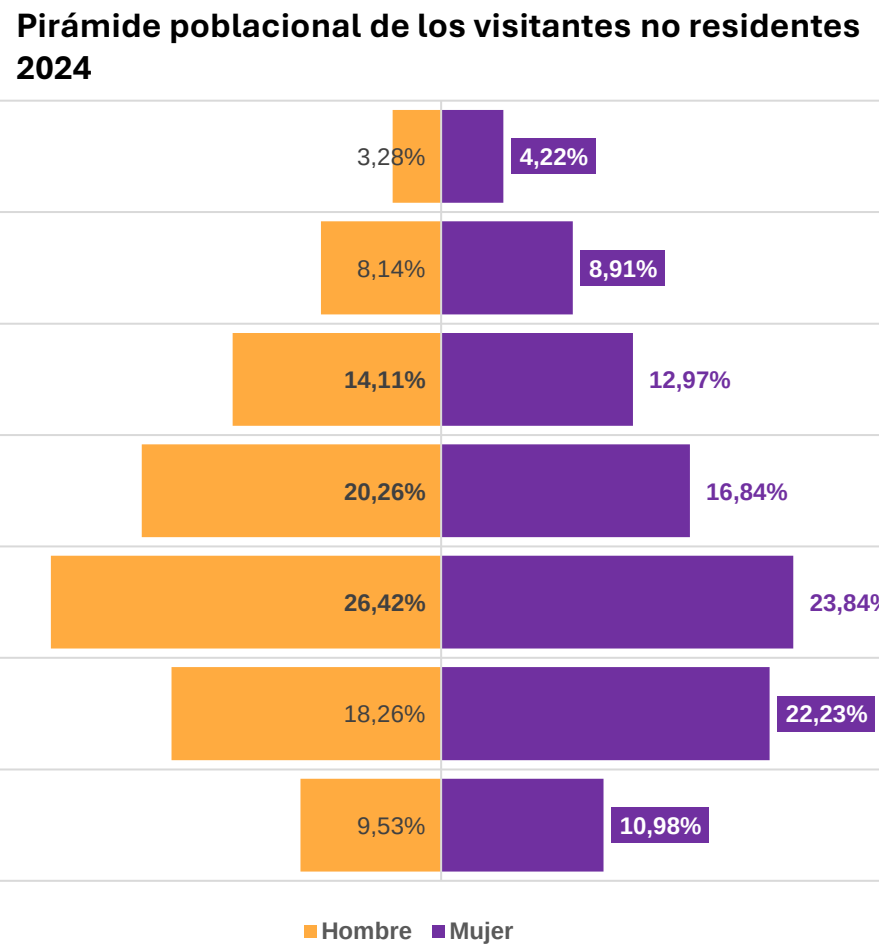
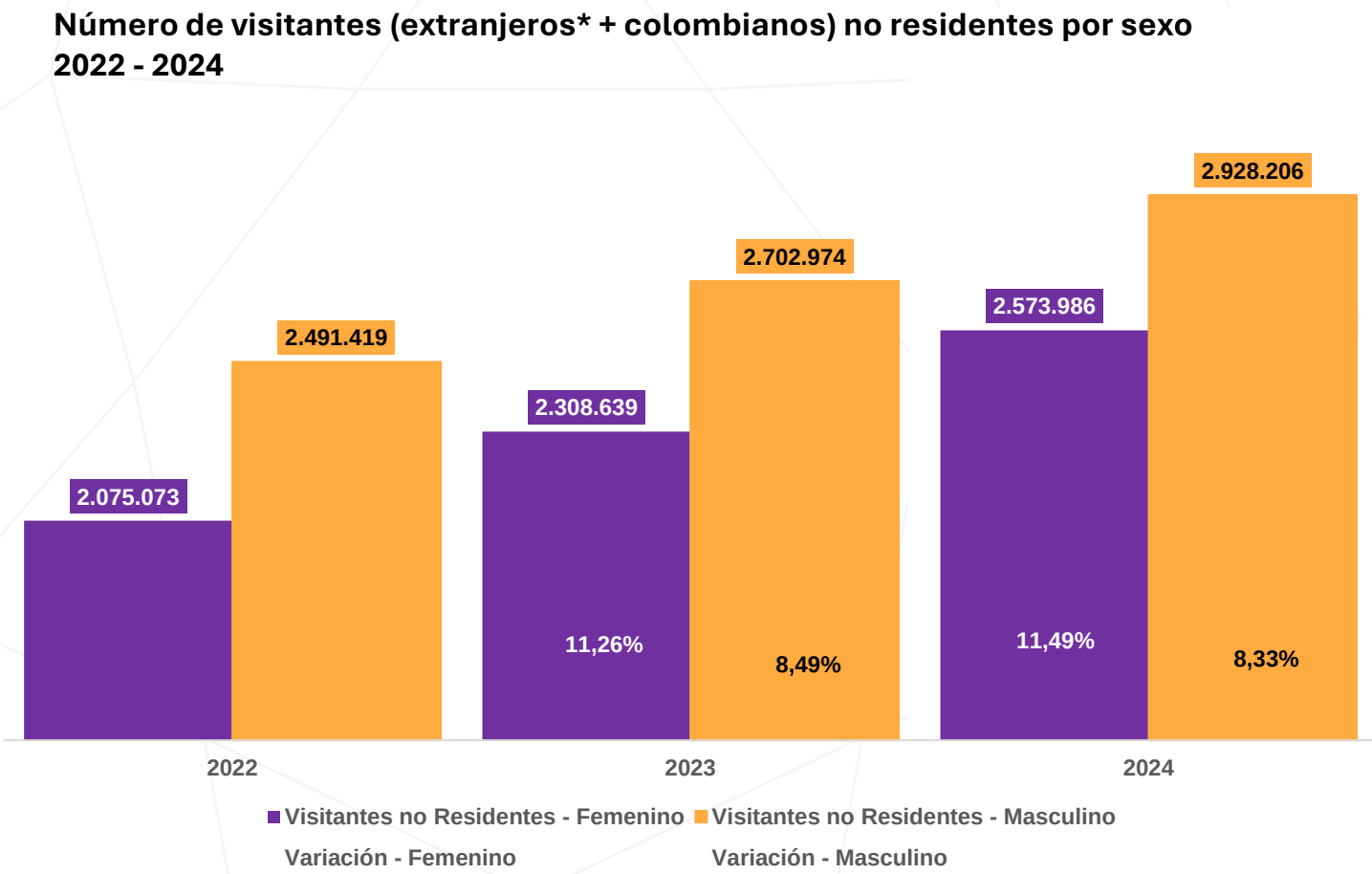
**144.761 empleos
en 2024**

54% mujeres **46% hombres**



Mujeres que son Visitantes Extranjeras no residentes 2022 – 2024

Desde el año 2022 la entrada de mujeres visitantes no residentes ha aumentado a un ritmo mayor que el de los hombres; siendo del 11,49% y 8,33% para el año 2024 respectivamente. Para 2024 se destaca la entrada de mujeres menores de 30 años y mayores de 60 años



*Se considera a la población venezolana que ingresa por motivo de Turismo

Fuente: Cotelco con datos Migración Colombia, marzo 2025

Condiciones laborales Costa Rica y Países Europeos

Aspecto	Costa Rica	Países Bajos	Francia	Alemania	España	Estados Unidos
Jornada Laboral Diurna	48 horas/semana 8:00 - 17:00 (6 días/semana) Máx. 12 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día	35 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 7 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 18:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día	40 horas/semana 9:00 - 17:00 (5 días/semana) Máx. 8 horas/día (varía por estado)
Jornada Laboral Nocturna Máx. 8 horas/día (dentro del límite semanal) a excepción de Estados Unidos	48 horas/semana 22:00 - 6:00 (varía por sector)	48 horas/semana 20:00 - 8:00	21:00 - 6:00 (generalmente en sectores específicos)	48 horas/semana 18:00 - 6:00 (generalmente en sectores específicos)	48 horas/semana 22:00 - 6:00 (generalmente en sectores específicos)	No hay límite federal; No hay horario específico; varía por estado y sector; no siempre regulado

Fuentes:

Costa Rica, https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf
Países Bajos, <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid>
Francia, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/

Condiciones laborales LATAM

País	Jornada Laboral	Período de Prueba	Sistemas de Francos	Modalidades de Contratación	Régimen Indemnizatorio	Sindicatos	Particularidades
Argentina	8 horas diarias o 48 horas semanales. En caso de jornada nocturna (de 21.00hs. a 06.00hs.) la jornada diaria máxima es de 7 horas (Ley 11.544)	6 meses, pudiendo ampliarse mediante la negociación colectiva hasta 8 (ocho) meses en caso de empresas con hasta 100 (cien) trabajadores, y 1 (un) año en caso de empresas con hasta 5 (cinco) trabajadores. (Art. 92 bis Ley 20.744)	En la industria se utilizan 3 sistemas de francos distintos: 2x1 (dos francos una semana y uno la siguiente); 6x2 (seis días de trabajo y dos días de franco) y 5x2 (cinco días de trabajo y dos de francos)	Deben responder a excepciones. Contrato Eventual, Plazo Fijo, de Temporada y Jornada Parcial. Específicamente dentro del Convenio Colectivo de Trabajo se establecen "Extra o eventual" (Art. 68 inc.a) CCT 362/03); "Extra especial" (Art. 68 inc. B) CCT 362/03); "Tiempo indeterminado de prestación discontinua" (Art. 68 inc. C) CCT 362/03) y "Por Temporada" (Art. 69 CCT 362/03)	1 (un) mes de sueldo por cada año de trabajo o fracción mayor a 3 (tres) meses, sin límite en el cómputo de la antigüedad.	En la Industria Hotelera se desempeña la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina - UTHGRA-	La actividad hotelera se encuentra dividida en su negociación colectiva y representación empresarial, dependiendo la categoría de los establecimientos. Los salarios se abonan en relación al tipo de establecimiento hotelero y de acuerdo a las categorías establecidas en el CCT de acuerdo al puesto del trabajador.
Chile	Jornada Laboral máxima de 10 horas. Desde abril de 2025, la jornada laboral máxima será de 42 horas semanales, conforme a la Ley N° 21.561. Jornada diurna: De 7:00 a 21:00. Jornada nocturna: De 21:00 a 7:00.	15 días, ampliable a 30 días según contrato individual.	Es común el sistema 6x1 o turnos rotativos en sectores como hotelería.	Contrato indefinido, a plazo fijo (máximo 2 años), por obra o faena.	1 mes de sueldo por año trabajado con un tope de 11 años. Es obligatorio pagar indemnización sustitutiva si no se otorga aviso previo de 30 días. (Art. 163 C.T.).	Sindicato Inter empresas de Trabajadores de Turismo, Hotelería y Gastronomía (SINTHOGA).	El turismo en Chile permite sistemas especiales de jornadas, regulados por la Dirección del Trabajo, para adaptarse a la estacionalidad y demanda del sector.

Condiciones laborales LATAM

País	Jornada Laboral	Período de Prueba	Sistemas de Francos	Modalidades de Contratación	Régimen Indemnizatorio	Sindicatos	Particularidades
Colombia	La jornada diaria no puede exceder las 9 horas y las 46 horas semanales. La jornada diurna iniciará a las 6:00 a.m. e irá hasta las 7:00 p.m. y la nocturna comenzará a las 7:00 p.m. e irá hasta las 6:00 a.m.	2 meses para trabajadores del sector privado, ampliable a 6 meses para cargos de confianza y manejo (Art. 77 CST).	El sistema más común es 6x1 (seis días de trabajo y un día de descanso) o sistemas rotativos en sectores como el turismo y la hotelería.	Contrato fijo, indefinido, de obra o labor y por temporada. (Art. 45 CST).	30 días de salario por cada año trabajado o proporción, hasta el primer año; luego 20 días por año adicional. Sin límite en el cálculo de antigüedad.	Principales sindicatos: CUT (Central Unitaria de Trabajadores), CGT (Confederación General del Trabajo).	Los trabajadores en la hotelería pueden negociar condiciones específicas mediante convenios colectivos con representación de sindicatos o grupos empresariales.
Perú	Jornada Laboral máxima de 8 horas, en 48 horas semanales para trabajadores a tiempo completo. Jornada diurna: De 6:00 a 22:00. Jornada nocturna: De 22:00 a 6:00.	Máximo 3 meses, salvo que se establezca un plazo mayor en contratos de confianza, cargos directivos o técnicos especializados (D.L. 728).	Se utiliza comúnmente el sistema 6x1 o jornadas rotativas según necesidades del empleador en sectores como hotelería.	Contratos indefinidos, temporales (de temporada, ocasional o de emergencia), a tiempo parcial o por obra o servicio específico.	Indemnización equivalente a 1,5 sueldos mensuales por cada año completo de servicios. Si el despido es injustificado, el pago puede incluir beneficios adicionales.	Sindicato Unitario de Trabajadores en el Turismo, Hotelería y Gastronomía (SUTTHGRA).	En hotelería y turismo, los convenios colectivos pueden ajustar los beneficios y horarios laborales según la actividad turística estacional y el lugar geográfico.
Paraguay	Jornada Laboral máxima diurna de 8 horas, de 6:00 a 20:00. Jornada Laboral máxima nocturna de 7 horas, de 20:00 a 6:00. Jornada máxima semanal: Trabajadores diurnos: Hasta 48 horas semanales. Trabajadores nocturnos: Hasta 42 horas semanales.	30 días, salvo excepciones para cargos de confianza o técnicos especializados donde se puede ampliar hasta 90 días.	Se aplican sistemas 6x1 o rotativos según la actividad turística y hotelera.	Contratos indefinidos, temporales (máximo 2 años) y de temporada.	15 días de salario por cada año trabajado en los primeros 5 años, luego aumenta a 1 mes por cada año trabajado.	Federación de Trabajadores de la Industria de la Hotelería y Turismo del Paraguay (FTHIP).	Las leyes laborales en Paraguay permiten acuerdos colectivos en actividades turísticas y hoteleras para flexibilizar jornadas y ajustar salarios según la temporada turística.

Condiciones laborales LATAM

País	Jornada Laboral	Período de Prueba	Sistemas de Francos	Modalidades de Contratación	Régimen Indemnizatorio	Sindicatos	Particularidades
Uruguay	Jornada Laboral máxima diurna de 8 horas. Sector privado: Hasta 48 horas semanales. Sector público: Hasta 40 horas semanales. Jornada diurna: De 5:00 a 19:00. Jornada nocturna: De 19:00 a 5:00.	3 meses, ampliables a 6 meses para empleados de confianza o cargos técnicos especializados.	Sistemas de francos como 6x1 y 5x2 son comunes, pero se adaptan a la demanda turística, especialmente en temporada alta.	Contratos indefinidos, a término, de temporada o por obra.	1 mes de sueldo por cada año trabajado, sin límites, o proporcional por meses completos trabajados.	Unión de Trabajadores del Turismo, Hotelería y Gastronomía del Uruguay (UTHGRA Uruguay).	El sector hotelero está regulado por el Consejo de Salarios, que ajusta condiciones laborales, salarios y beneficios cada 2 años según categorías de establecimientos.

Fuentes:

Colombia, Jornada Laboral: Código Sustantivo del Trabajo, Período de Prueba: Código Sustantivo del Trabajo, Modalidades de Contratación: Código Sustantivo del Trabajo Régimen Indemnizatorio: Código Sustantivo del Trabajo, Sindicatos: Información sobre la CUT y CGT. Referencias de los sitios web oficiales: CUT Colombia y CGT Colombia.

Chile, Jornada Laboral: Código del Trabajo, Período de Prueba: Código del Trabajo, Modalidades de Contratación: Código del Trabajo, Régimen Indemnizatorio: Código del Trabajo, Sindicatos: Información obtenida del Sindicato Inter empresas de Trabajadores de Turismo.

Perú, Jornada Laboral: Decreto Legislativo 854. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Perú. Período de Prueba: Decreto Legislativo 728. Modalidades de Contratación: Decreto Legislativo 728. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - Perú. Régimen Indemnizatorio: Decreto Legislativo 728. Sindicatos: Información tomada del Sindicato Unitario de Trabajadores en el Turismo.

Uruguay, Jornada Laboral: Ley 5.350 y Convenio Colectivo del Consejo de Salarios. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Uruguay. Período de Prueba: Código Laboral. Modalidades de Contratación: Código Laboral y convenios del Consejo de Salarios. Disponible en: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Uruguay. Régimen Indemnizatorio: Código Laboral. Sindicatos: Información tomada de la Unión de Trabajadores del Turismo.

Paraguay, Jornada Laboral: Código Laboral de Paraguay. Período de Prueba: Código Laboral de Paraguay. Modalidades de Contratación: Código Laboral de Paraguay. Régimen Indemnizatorio: Código Laboral de Paraguay Sindicatos: Federación de Trabajadores de la Industria de la Hotelería y Turismo del Paraguay (FTHIP).

Reforma Laboral 2024: Cambios porcentuales

CATEGORIA	NORMA ACTUAL	PROYECTO DE REFORMA
Hora extra diurna	25%	25%
Hora extra nocturna	75%	100%
Hora extra diurno dominical y festivo.	100%	100%
Hora extra nocturno en domingos y festivos	150%	150%
Recargo nocturno	35%	35%

Impacto Hora extra diurna a hora extra nocturna (pasar 25% al 75%) en dos horas: **(139%)**



Impacto incremento Recargo dominical: **(33%)**



Escenario Aprendiz SENA vinculación contractual: **\$2.303.000 (111%)**



Escenario Aprendiz SENA con monetización: **\$2.340.000 (114%)**



Reforma Laboral 2024: Líneas que cambiarán y vinculan Alojamientos Turísticos

<i><u>Temas laborales que cambiarán</u></i>	<i><u>ANÁLISIS</u></i>
Recargos nocturnos	En los hoteles el 80% del total de la nómina representa personal de la operación.
Dominicales	La norma actual establece que le pago el recargo dominical incrementa el costo dominical al 100%. Sumado al costo adicional por el descanso remunerado del 100% sería el 200%.
Aprendices SENA monetizado	Para quienes monetizan queda en 1.8, SMMLV, el proyecto de reforma laboral incrementa un 114%
Aprendices SENA vinculación contractual	Para los que no monetizan sube al 111%
Tablas indemnizatorias en el proyecto de reforma	5 años o menos: 45 días de salario por el primer año y 15 días por cada año adicional al primero. Sup. 5 años e inferior a 10 años de servicio: 45 días de salario por el primer año y 20 días por cada año adicional al primero. Sup. a 10 años: 45 días de salario por el primer año y 40 días por cada año adicional al primero.
Jornada Familiar	Por cada trabajador dar 1 día semestral
Dos horas actividades recreativas	Cuando llegue a 42 horas se tendra que disponer de 2 horas para jornadas de capacitación y/recreativas, culturales y deportivas
Flexibilización regla de permisos	Se prevee aumento de ausentismo
Licencia de paternidad	Está actualmente en 4 semanas y plantea en 6 semanas la reforma

Impacto Reforma Laboral* 2024: Empleos

Efecto de la Reforma Sector Hotelero con aumento Jornada Nocturna de 7 pm – 6 am y Aumentando 75% al 80% en dominicales y festivos

Estudio Banrep: Impacto Reforma Laboral a 2025: 475.000 y 512.000 empleos (2,1% de población ocupada)



**Impacto Subsector de alojamiento turístico:
3000 empleos y 8000 empleos permanentes
en un lapso de 3 a 4 años.**



**Impacto Subsector de alojamiento turístico-Mujeres:
1800 empleos y 4150 empleos permanentes en un
lapso de 3 a 4 años.**

El aumento de carga laboral en el subsector alojamiento por recargo nocturno mensual representa entre un **31% y 37%** adicional en el costo salarial.

Trabajamos
por el desarrollo
económico, social y
sostenible del país.



Villavicencio, mayo 15 del 2025

SEÑORES MIEMBROS DEL CONGRESO DE COLOMBIA

ASUNTO: MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA ANTE LA REFORMA LABORAL

Respetados

Reciban un cordial saludo y mis deseos por los mejores éxitos en su importante labor.

Escribe José Gustavo Bayona Beltrán, C.C. 19.354.119, expresando mis opiniones en relación con las leyes laborales actuales y la reforma que está en discusión.

Soy pro-capitalista, emprendedor, he alcanzado a calificar como mediano empresario y ahora soy microempresario. Siento que la discusión en relación con una reforma laboral esta en función de mejorar el nivel económico del empleado, en calificar al empresario de rico y en obligarlo a pagar más dinero al empleado, y no se ha analizado la situación del empleador cuando es micro, pequeño o mediano empresario.

Ustedes podrán corregir, pero no es exageración decir que las micro, pequeñas y medianas empresas son el 99.5% de las empresas colombianas, que generan el 79% de los empleos en el país y participan con el 35 a 40% del PIB.

Noto como el gobierno actual califica a los grandes empresarios como empresas que deben pagar más salario y tener horarios laborales más cortos, aparte de otros beneficios. Noto como el gobierno incentiva un odio del trabajador hacia el empresario, causa de consecuencias negativas para las empresas, y también para los empleados. Noto que el gobierno no hace ni dice nada para motivar a las grandes empresas para compartir algo de sus ganancias con los empleados; tampoco hace ni dice nada para motivar a empresarios y a sus empleados a

mejorar la empresa y compartir nuevas ganancias logradas con ideas y esfuerzos de ambas partes. Y considero que esto último siempre será mucho mejor para las partes y para el país.

Pero no es lo anterior el motivo de esta carta. Deseo comunicar a Ustedes algo que ya deben saber, pero que no se hace notar en lo que encuentro en sus discusiones, ni en las propuestas de reformas: Las circunstancias de un micro, pequeño o mediano empleador.

Las grandes empresas están tan desarrolladas que poco pagan horas extras, diferencias de horario o festivos, y si lo hacen es porque saben que será rentable.

Las micro, pequeñas y medianas empresas muy frecuentemente deben trabajar mas allá de las 8 hrs/día, y ya tiene, casi siempre que pagan las horas extras, está dentro des obligaciones legales. Pero, muy frecuentemente, no corresponde a un incremento de ganancias sino a la necesidad de cumplir con compromisos adquiridos para los que no se han calculado horas extras; o a tener que trabajar horarios extendidos por efecto del mercado (restaurantes, bares, cafeterías, heladerías....); o porque se debe esperar hasta cuando los clientes lleguen (barberías, salones de belleza,...). Es muy probable que al trabajar con equipos de baja productividad una empresa pequeña deba disponer de más mano de obra por producto terminado (máquinas de accionamiento manual), que una que dispone de maquinaria automatizada (por ejemplo productoras de ropa).

Considero que no se debe incrementar el costo de la mano de obra, tampoco disminuir las horas por semana trabajada, para micro, pequeñas y medianas empresas. El cumplir con los costos legales de mano de obra ya es una carga importante para estas empresas. Las materias primas han subido de precio tanto que vienen obligando a incrementar los precios de venta, pero esos incrementos han llegado a su tope cuando hacen que los nuevos altos precios saquen los productos del mercado, porque se convierten realmente en caros y/o porque se ha disminuido la capacidad de compra de los clientes.

Hay empleadores que ni siquiera son empresa y a los cuales les viene quedando difícil dar empleo a personas de servicio doméstico, cuidadoras, ayudantes, y las

cuales deben decidir que ya no dan más trabajo. Menos empleo, menos rotación de dinero, menos progreso, algo muy importante a tener en cuenta!

Mi experiencia es ejemplo: de tener 50 empleados cumpliendo con los costos legales, sintiendo el decrecimiento de mi empresa hasta cerrar, paso a sostenerme con lo que produzco solo, con tano costo y riesgo por tener empleados que prefiero no tenerlos; las consecuencias son simples: no tengo empresa que progrese, pague impuestos y genere empleo. Estos casos son los que Ustedes, señores Legisladores, deben impedir, por favor!.....

Que el horario termine a las 6 pm, que así sea, pero que sigan las 8 horas/día. Que se sostenga el costo de horas extra y festivas como están, ya se conoce, pero nó que suban esos costos. No estoy de acuerdo con las mejoras para los estudiantes del SENA, saldría mayor el costo de su aprendizaje en las empresas...ellos llegan a conocer, no a incrementar la productividad de la empresa desde su ingreso.

Y algo real aunque incomodo para estarlo enunciado en sus discusiones: Es muy frecuente que los empleados sean ineficientes, lentos, errados en sus trabajos, y, peor, deshonestos. Y el empleador paga esos defectos.

Y si se enmarca el trabajar en medio del odio hacia el empleador, con la correspondiente prevención de parte del empleador, toda empresa estará perdiendo importantes posibilidades de progresar, y con ellas el país!

Por favor excusen lo extenso de esta comunicación. Espero la consideren útil y la tengan en cuenta en sus discusiones.

Atentamente,

José Gustavo Bayona Beltrán
C.C. 19.354.119
Celular 313 370 8951
ozonoporcolombiao3c@gmail.com

ACERCA DE LA PAUPERIZACION Y ENMUDECIMIENTO DE LOS CIUDADANOS PENSIONADOS POR INVALIDEZ

Por Horacio Salcedo Profesor Pensionado por Invalidez de la Universidad del Cauca
Departamento de Humanidades

Durante los diferentes debates acerca de la regulación en la esfera del capital y el trabajo, no resulta extraño que los trabajadores, hombres y mujeres, que han padecido de una enfermedad profesional o común hayan sido y sean invisibilizados y enmudecidos. Además de cargar con la agonía de una enfermedad han tenido que pasar por la enconada travesía no sólo médica, que en más de las veces resulta ser un genuino y arbitrario obstáculo, cuanto más por rígida gravosa y discriminatoria legislación que regula la declaración médica y administrativa de una discapacidad laboral permanente.

En consecuencia, el reconocimiento de una pensión de invalidez se lleva a término en medio de un ambiente laboral no sólo adverso sino verdaderamente encarnizado contra el trabajador, el genuino productor de la riqueza material e intelectual de una sociedad. La riqueza no deviene del trabajo, deviene del ser humano que con su talento y por su actividad en cualquier escenario transforma el mundo de la vida. Desde el más humilde hasta el más encumbrado intelectual.

La marginalización cada vez más profunda y extensa de los seres humanos pensionados por invalidez, se revela en la notoria ausencia de investigaciones académicas y/o en la pérdida de legitimidad de ese nicho de la población colombiana. Vale decir, que casi exclusivamente el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario ha considerado socialmente relevante incorporar a sus investigaciones el tema y el sujeto social de la pensión de invalidez. Al punto que una de las ideas centrales del documento reza: "LOS PENSIONADOS TAMBIÉN SON POR INVALIDEZ". La reabsorción a la vida del trabajo, el ocaso de una vida sometida a la enfermedad so pena de ser penalizado por el sistema tan absurdo de sancionar pecuniariamente a quien gradualmente atienda su mejoramiento, estos y otros ítems como la segunda actividad del marginado de la esfera de la vida del trabajo y, en consecuencia de la vida social, son un aporte a la visión humana de quienes no propiamente por su voluntad son excluidos de tales esferas.

Resulta paradójico que un trabajo sobre sujetos sociales segregados que lo son porque en efecto en el decurso de la sociedad moderna, el enfermo es un excluido, de hecho la metáfora del asco sobreviene precisamente del topoi clínico y, la exclusión se revela como una danza macabra en la "*stultifera navis*", la nave de los estúpidos que reterritorializaba al enfermo de la esfera de la libertad hacia la esfera del confinamiento.

Esta condición como muchas otras han transitado hacia formas más encubiertas y sofisticadas: el enfermo es condenado a la ruina o en su defecto a ser un mendicante.

Y la ruina o mendicar a su familiares más próximos es la rutina diaria del pensionado por invalidez.

La narrativa del Estado y la sociedad civil que se lleva a término en la Constitución Política de 1991, ampara a los excluidos. El artículo 13 de la Constitución del 91 es una oda a los que sufren los embates del capital y de la juridicidad dominante. Cuando ampara al discapacitado especialmente al discapacitado mental, se pone a la vanguardia del registro de los derechos del enfermo. Tanto como ya lo había hecho Naciones Unidas y mucho más tarde la O.E.A

Empero la distancia entre el postulado constitucional y las expectativas ciudadanas es cada vez más lejano. Porque incluso en los discursos de los demócratas más amplios, los inválidos no existen. Así lo ha hecho este Congreso los inválidos no somos una fuerza electoral organizada que con su *quantum* le interese a las organizaciones y partidos políticos.

Es urgente, es necesario reconocer a todos los pensionados por invalidez, especialmente a los enfermos mentales porque han padecido el internamiento psiquiátrico tan duro y tan inhumano y tan despreciable como el encierro carcelario. Ningún derecho, ninguna posibilidad de irreverencia, de reclamo, de rebeldía. El enfermo mental sufre en su confinamiento, salvo si paga extraordinarias sumas de dinero a la Clínica Monserrat, tanto como sufren los hombres, mujeres y adolescentes en las cárceles colombianas. La violación, los golpes, los castigos, el grito, el irrespeto son las condiciones bajo las que se gobierna un centro psiquiátrico. Por eso los barrotes son el santo y seña de los despreciados.

Quienes hemos sobrevivido al confinamiento y hoy educamos a nuestros hijos y luchamos el día a día para que vivan decentemente, y que pagamos impuestos tanto como arriendos y cuotas bancarias. RECLAMAMOS QUE USTEDES EN EL GESTO DE COMPENSACION SOCIAL INCORPOREN A LA REFORMA LABORAL LA MESADA CATORCE PARA TODOS LOS PENSIONADOS POR INVALIDEZ.

Una mesada 14 que de antemano tendría una destinación específica el estudio de los hijos y los pagos de impuestos.

No es una dádiva, es un derecho que ha sido conculcado. Honorables Congresistas no sean sordos a esta suplica.

HORACIO SALCEDO

19494192

PENSIONADO POR INVALIDEZ MENTAL



Documento preparado para la Audiencia Pública sobre el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, acumulado con los PL 166, 196 y 256 de 2023 Cámara, y el PL 311 de 2024 Senado: “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”.

Históricamente Colombia ha centrado la discusión de las reglas del mercado laboral alrededor del empleo formal. Al hablar de “trabajadores” en realidad se refiere sólo a empleados formales, los cuales representan menos de la mitad de la población económicamente activa. Según cifras del DANE (2024), solo el 25.6 % de la población en edad de trabajar cuenta con un empleo formal – esto equivale al 39.8% de la población económicamente activa y el 44% de los ocupados-. Esta desalineación entre el foco regulatorio y la realidad del mercado laboral genera un vacío de protección para la mayoría de los trabajadores e inactivos del país. En consecuencia, las discusiones normativas excluyen al grueso de ellos trabajadores que típicamente se encuentran dentro de las categorías de inactivos, desocupados, ocupados informales y las intersecciones entre éstos y los ocupados por cuenta propia.

La rigidez normativa, que le impide al marco regulatorio adaptarse a situaciones cambiantes, el alto costo de la formalización, que genera exclusión de los amparos básicos, la baja productividad de las unidades económicas que les hace imposible asumir dicho costo y la desconexión entre la oferta laboral y sus habilidades y la demanda empresarial, contribuyen a este círculo vicioso de pobreza.

Estas afirmaciones están sustentadas por evidencia empírica. En particular sobre el segundo punto. Hay variedad de trabajos que han demostrado cómo los costos no salariales —en particular los asociados a la seguridad social— y la estructura de beneficios atados al contrato laboral tradicional, generan desincentivos a la formalización, especialmente en contextos de baja productividad (Medina & Morales, 2016; Bernal et al., 2017; Kugler et al., 2017).

En países de ingreso alto es sensato que las discusiones laborales se basen en ampliar derechos de la población de trabajadores formales, en la medida que arrancan esa discusión sobre una base de alta cobertura. En Colombia la urgencia radica en generar condiciones normativas que habiliten el acceso de millones de trabajadores excluidos al sistema de protección social. Esto requiere reconocer la heterogeneidad del mercado laboral y flexibilizar el marco regulatorio para reducir las barreras de entrada a la formalidad, especialmente en sectores como el trabajo por cuenta propia, el empleo rural y las nuevas formas de ocupación intermitente o a tiempo parcial.

Lograr este cambio implica un doble compromiso: por un lado, mayores niveles de flexibilidad legal que se adapten a las realidades de las actividades productivas en Colombia, y por otro, un fortalecimiento efectivo de la capacidad estatal para prevenir abusos y garantizar condiciones mínimas de trabajo digno para todos. El tránsito hacia un sistema más incluyente no puede verse como una pérdida de derechos, sino como una estrategia de ampliación progresiva de la cobertura, adaptada al contexto productivo y social del país. Diversos organismos internacionales, como la OIT y el BID, han recomendado marcos regulatorios proporcionales al nivel de desarrollo económico y la estructura del mercado laboral (González-Velosa & Robalino, 2020; OIT, 2023).

En esta línea, este documento presenta una serie de propuestas que buscan aportar a una reforma laboral más incluyente, realista y sostenible, capaz de ampliar las oportunidades de trabajo decente para todos los ciudadanos. Creemos en una reforma que beneficie a los trabajadores, pero hay muchos más trabajadores que empleados formales por los cuales tenemos que velar.



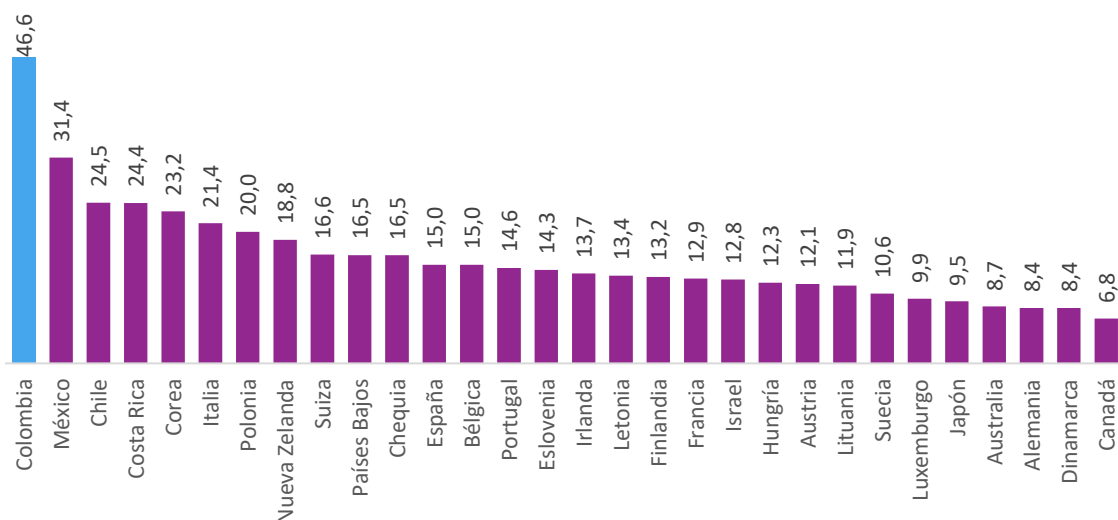
UNIDAD DE TRABAJO ESPECIAL

El mercado laboral colombiano enfrenta tres desafíos estructurales interrelacionados: el desempleo, la informalidad y la baja productividad. Aunque el emprendimiento es una fuente legítima de generación de ingresos, en contextos de baja productividad como el colombiano, muchas de estas iniciativas corresponden a ocupaciones de subsistencia que no garantizan estabilidad ni acceso a mecanismos de protección social. En los países con altos niveles de bienestar, el empleo formal es la principal fuente de sustento para la mayoría de la población, lo que les permite acceder a servicios y derechos fundamentales (OCDE, 2024).

En Colombia, el 47,5 % de la población ocupada está autoempleada (también denominada cuenta propia) lo que representa la tasa más alta entre los países de la OCDE (OCDE, 2024). Esta proporción supera ampliamente a la de México (31 %), país con características estructurales similares a las de Colombia, y contrasta de manera significativa con economías desarrolladas como Canadá, Dinamarca o Alemania, donde el autoempleo representa menos del 10 % de los ocupados. Esta elevada tasa refleja en gran medida las limitadas oportunidades de empleo asalariado formal y la falta de dinamismo de sectores productivos con alta capacidad de absorción laboral.

Se podría pensar que este auto empleo refleja condiciones de mayor autonomía y bienestar para esta población, pero este grupo presenta mayores niveles de pobreza que los empleados (34% vs 22% con datos a 2023) y también de informalidad.

Gráfica 1. Tasa de autoempleo 2023



Fuente: OCDE 2023

Es precisamente la alta informalidad el otro rasgo estructural del mercado colombiano: en 2023, el 56,2 % de la población ocupada no contaba con afiliación al sistema de seguridad social en salud, ni cotizaba a pensión (DANE, 2024). En ciudades intermedias y regiones periféricas, esta situación se agrava. Por ejemplo, en Riohacha la informalidad supera el 67 % y uno de cada tres trabajadores vive en condiciones

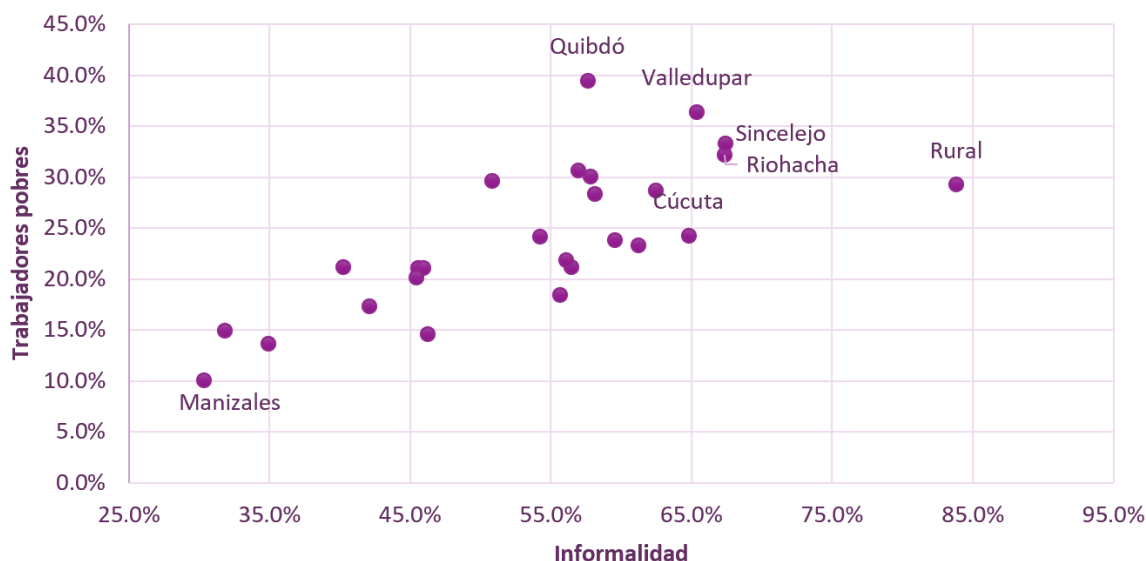


de pobreza monetaria. Esta correlación entre informalidad y pobreza ha sido ampliamente documentada y refleja la exclusión sistemática de millones de trabajadores del sistema de protección social (OIT, 2023).

Una de las principales barreras para la formalización es el salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), que actúa como umbral de ingreso para poder cotizar al sistema. Este diseño normativo impide que trabajadores con ingresos inferiores al SMMLV accedan de forma proporcional a la protección social, lo cual desincentiva la formalización, especialmente entre mujeres, jóvenes, trabajadores rurales y personas con empleos discontinuos o a tiempo parcial (Meléndez, 2019).

Una forma de permitir abrir caminos para la formalidad es la creación de Unidades de Trabajo Especial (UTE), un mecanismo que permitiría aportar a la seguridad social de manera proporcional al ingreso devengado, sin exigir el cumplimiento de una jornada estándar mensual. De esta manera la gente puede ganar un salario mínimo, pero no estar empleado durante todas las horas hábiles del mes, pero tener amparos básicos al permitirse las cotizaciones de tiempo parcial. Este enfoque ha sido respaldado por estudios del Consejo Privado de Competitividad y se alinea con recomendaciones internacionales orientadas a ampliar la cobertura con base en la capacidad real de pago del trabajador en el caso de los independientes (CPC, 2023; González-Velosa & Robalino, 2020) y del empleador para el resto. En muchos casos esta flexibilidad permite responder ante capacidades diversas de productividad – y de pago en consecuencia- sino también de dedicación a oficios remunerados. Para muchas mujeres, las tareas del cuidado impiden que puedan dedicar las mismas horas que sus contrapartes masculinas, al trabajo remunerado. Es así como encontramos que, en la población inactiva, un 55% de personas manifiestan no buscar trabajo porque se dedican a oficios del hogar y el 90% de éstas son mujeres. Para los jóvenes que también intentan acomodar trayectorias de formación a la vez que devengan ingresos, esta flexibilidad es fundamental.

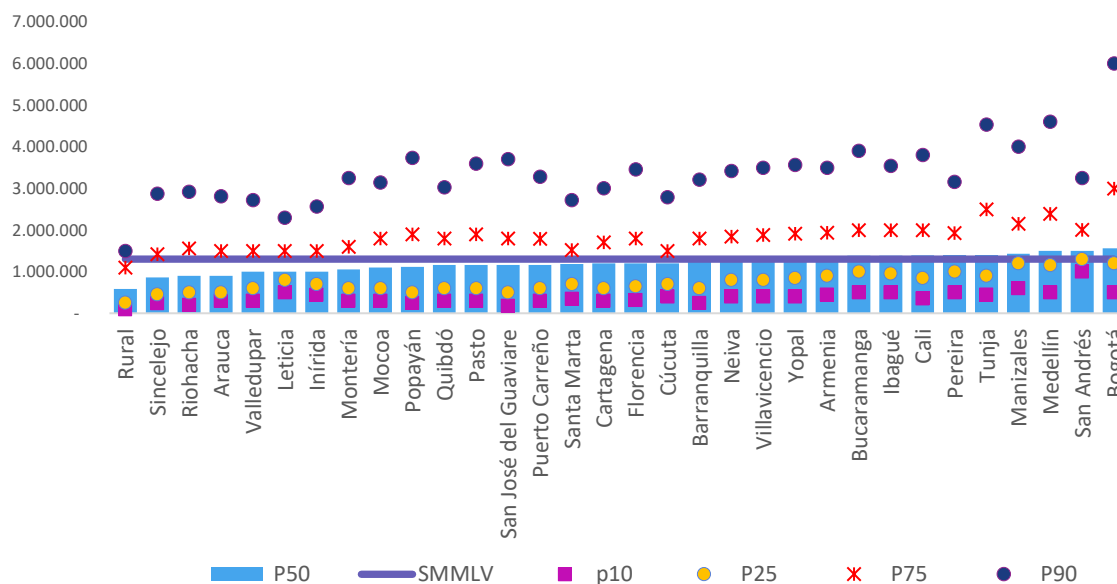
Gráfica 2. Relación entre informalidad y los trabajadores en condición de pobreza monetaria



Fuente: Cálculos propios CPC con GEIH-DANE 2023

En Colombia las condiciones de vulnerabilidad no solo afectan a los trabajadores, sino también a los empleadores. El 96 % de las empresas son microempresas con entre uno y tres empleados (Confecámaras, 2023), muchas de las cuales operan en condiciones de baja productividad y escasa formalización. La implementación de la UTE permitiría que estas unidades productivas generen una demanda laboral más escalonada, coherente con sus ingresos y capacidad operativa, promoviendo relaciones laborales más sostenibles.

Gráfica 3 Ingreso Laboral por ciudades

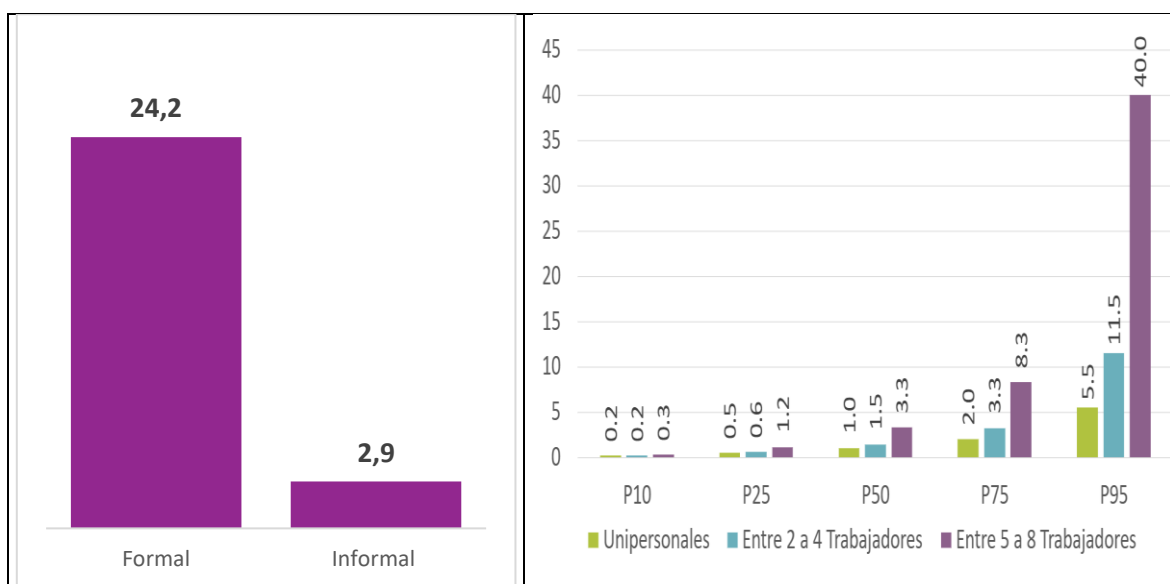


Nota: El salario mínimo para Colombia en 2023 era de COP 1.300.606.

Fuente: Cálculos propios CPC con la GEIH-DANE 2023

La baja productividad es otro factor crítico que perpetúa la informalidad y limita el crecimiento económico. En 2022, la productividad laboral por hora trabajada en Colombia fue de USD 14,2, por debajo del promedio regional (USD 19,4) y muy inferior al promedio de los países de la OCDE (USD 53,3) (OCDE, 2024). Esta brecha tiene múltiples causas, pero una de las más relevantes es la informalidad: los micronegocios informales presentan una productividad de apenas 6.300 pesos por trabajador por hora, mientras que los formales alcanzan 30.800 pesos (DANE-EMICRON, 2023).

Gráfica 4. Productividad laboral por tamaño de micronegocios
(miles de pesos/trabajador/ hora). Colombia, 2023.



Fuente: DANE-EMICRON, 2023. Cálculos: CPC.

El tamaño del negocio también incide en su productividad: las unidades con más trabajadores y mayores ventas tienden a ser más eficientes, lo que sugiere que políticas orientadas al crecimiento empresarial y a la formalización progresiva pueden ser determinantes para mejorar el desempeño económico del país. Estos hallazgos respaldan la importancia de impulsar programas de fortalecimiento empresarial, simplificación tributaria y acceso a financiamiento para los micronegocios.

Finalmente, cualquier avance en formalización requiere simplificar los mecanismos operativos del sistema de protección social. Actualmente, la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) presenta obstáculos tecnológicos y administrativos para trabajadores independientes, empleadores pequeños y personas con ingresos variables. Es crucial modernizar esta herramienta o desarrollar sistemas alternativos más accesibles, tal como lo han hecho países europeos mediante plataformas digitales simples, interoperables y adaptadas a trabajadores de tiempo parcial o con múltiples fuentes de ingreso (Banco Mundial, 2023). **(VER ANEXO 1)**

Contrato de Aprendizaje

El desempleo juvenil en Colombia continúa siendo una de las expresiones más críticas de la segmentación del mercado laboral. En 2023, el 42 % de los desempleados en el país eran jóvenes entre 14 y 28 años, con una tasa de desempleo juvenil de 17,2 %, muy por encima del promedio nacional (DANE, 2024). Esta cifra resulta especialmente preocupante considerando que incluye también a jóvenes con formación técnica, tecnológica y universitaria, entre quienes la tasa de desempleo fue de 16,6 %, lo cual evidencia una desconexión entre la formación recibida y las demandas del mercado laboral.

Diversos estudios han documentado que una de las causas estructurales de este fenómeno es la baja pertinencia de la educación frente a las necesidades reales del aparato productivo (OCDE, 2022; Banco Mundial, 2023). A esto se suma la exigencia de experiencia laboral previa, que opera como una barrera



de entrada en un mercado que no ofrece suficientes oportunidades de primera vinculación. Se genera así un círculo vicioso: los jóvenes no son contratados por falta de experiencia, pero no pueden adquirirla si no acceden al mercado laboral.

Frente a este desafío el contrato de aprendizaje se consolida como una herramienta clave para cerrar las brechas entre formación y empleo. Este mecanismo permite que el empleador participe activamente en la formación del aprendiz, alineando los contenidos formativos con las habilidades requeridas por el sector productivo. Además, facilita la inserción laboral temprana durante el proceso educativo, reduciendo el costo de búsqueda de talento para las empresas y aumentando las probabilidades de empleabilidad para los jóvenes (SENA, 2023).

En este contexto, Colombia debería priorizar la expansión y el fortalecimiento de esquemas de educación dual, siendo el contrato de aprendizaje su instrumento más estratégico. Este modelo, que combina teoría y práctica, ha mostrado impactos positivos en la transición escuela-trabajo en países como Alemania, Suiza y Austria, y ha sido recomendado por la OIT como buena práctica para contextos con alto desempleo juvenil (OIT, 2022).

Sin embargo, para que el contrato de aprendizaje cumpla su función formativa y no derive en un mecanismo para abaratar costos laborales, es indispensable establecer estándares de calidad tanto para las instituciones educativas como para las empresas formadoras. Se recomienda, por ejemplo, implementar sistemas de certificación, auditoría y evaluación continua de los programas de formación práctica. Asimismo, el número de aprendices por empresa debería ajustarse a su tamaño y capacidad operativa, evitando cargas desproporcionadas en las micro y pequeñas empresas y previniendo el uso inadecuado del instrumento.

Cabe resaltar que, aunque es necesario fortalecer esta figura, su evolución no debe implicar su asimilación a un contrato laboral tradicional. Convertir el contrato de aprendizaje en un contrato laboral podría restringir su adopción. Un joven que está iniciando su tránsito laboral aún no ha probado su capacidad, y quien lo contrata está identificándola. Si el contrato tiene las mismas características que las de alguien cuyas capacidades ya han sido demostradas, para el empleador es mejor optar siempre por el caso donde hay certezas. Es por eso que permitir un punto de entrada con estándares menores – sin por ello permitir abusos- es el camino de que los jóvenes demuestren sus capacidades y que simultáneamente las fortalezcan. La prioridad debe estar en garantizar su carácter pedagógico y su papel como puente entre la educación y el empleo. **(VER ANEXO 2)**

Nuevas Formas de Trabajo

En los últimos años, el mercado laboral ha experimentado una transformación acelerada impulsada por el avance tecnológico, los cambios en las preferencias laborales y las nuevas dinámicas del empleo. Las modalidades de trabajo remoto, independiente o por demanda han adquirido mayor protagonismo, ofreciendo a los trabajadores una mayor flexibilidad para equilibrar su vida personal y laboral. Esta

transición ha sido especialmente visible en sectores como la tecnología, los servicios creativos, el trabajo rural, los oficios nocturnos y la economía de plataformas, los cuales no se ajustan fácilmente a los esquemas contractuales tradicionales (OCDE, 2023; OIT, 2021).

Aunque es crucial establecer regulaciones que prevengan abusos asociados a la tercerización y al uso indiscriminado de contratos por prestación de servicios, estas no deben restringir la flexibilidad necesaria para que los trabajadores accedan a formas de empleo adaptadas a sus circunstancias. La flexibilidad laboral, bien regulada, permite a empleadores y trabajadores responder a un entorno económico cambiante, sin renunciar a la protección social y los derechos fundamentales (Banco Mundial, 2023). Para lograr este equilibrio, es indispensable contar con una arquitectura normativa que contemple diversas formas de vinculación laboral, promoviendo modelos más inclusivos y adaptables.

Las plataformas digitales representan un caso paradigmático. Estas han permitido conectar la oferta y la demanda de servicios de forma eficiente, facilitando que los trabajadores definan sus horarios y condiciones de trabajo. Sin embargo, la ausencia de un marco regulatorio integral ha generado vacíos de protección. Muchos trabajadores de plataformas carecen de afiliación al sistema de seguridad social, acceso a seguros de riesgos laborales o garantías mínimas frente a ingresos inestables (CAF, 2022; OIT, 2023).

Frente a esta situación, algunos países han avanzado en la creación de modelos intermedios que permiten a los trabajadores independientes cotizar según ingresos reales, mediante esquemas flexibles no ligados a un tipo específico de contrato (González-Velosa & Robalino, 2020). En Colombia, la propuesta de creación de una Unidad de Trabajo Especial (UTE) apunta en esta dirección, al permitir que los trabajadores aporten proporcionalmente al sistema de seguridad social según el número de horas trabajadas o los ingresos generados, sin exigir una jornada o ingreso mensual mínimo (Consejo Privado de Competitividad, 2023).

El proyecto de reforma laboral actualmente en discusión ha incorporado algunos avances al establecer derechos y obligaciones para repartidores vinculados a plataformas digitales de reparto. No obstante, el enfoque limitado a este tipo de servicio deja por fuera una amplia gama de trabajadores digitales que desarrollan actividades similares —como transporte, servicios profesionales, logística o cuidado— pero que quedarían sin regulación ni acceso a protecciones mínimas. Esta omisión puede generar inequidades entre trabajadores con condiciones funcionalmente equivalentes, vulnerando el principio de igualdad ante la ley.

Es fundamental que la regulación evolucione hacia un marco más amplio, que reconozca la diversidad de plataformas y modalidades laborales en expansión. Un sistema de protección social desvinculado de un único tipo contractual permitiría incluir a estos trabajadores, mejorar su bienestar y reducir los niveles de informalidad que actualmente afectan al 56 % de la población ocupada en Colombia (DANE, 2024). Además, garantizar protecciones básicas como la afiliación a riesgos laborales o el acceso a seguros diseñados para trabajadores de plataformas aumentaría la sostenibilidad del modelo y evitaría la precarización del empleo en el largo plazo.



En definitiva, avanzar hacia una regulación equitativa, proporcional y tecnológicamente habilitada es esencial para construir un mercado laboral más justo, dinámico e inclusivo. Esta regulación debe evitar rigideces que desincentiven la innovación o excluyan a nuevos actores, y al mismo tiempo asegurar condiciones mínimas de protección para todos los trabajadores, independientemente del canal mediante el cual ofrecen sus servicios. Solo bajo este enfoque será posible consolidar un entorno laboral sostenible que responda a las transformaciones del siglo XXI. (VER ANEXO 3 y 4)

Confianza para crecer

Tanto empleadores como trabajadores requieren certeza jurídica respecto a las garantías laborales. Un marco regulatorio claro, coherente y predecible es esencial para establecer las obligaciones y derechos de ambas partes, reducir la conflictividad laboral y promover un entorno de confianza para la generación de empleo. La seguridad jurídica no solo fortalece la protección de los trabajadores, sino que también facilita la toma de decisiones empresariales basadas en el cumplimiento normativo y la sostenibilidad de las relaciones laborales (OCDE, 2023; BID, 2022).

En este contexto, la figura de la estabilidad laboral reforzada, tal como está definida actualmente en la legislación colombiana, genera importantes niveles de incertidumbre jurídica. La ambigüedad de los criterios normativos, sumada a la falta de lineamientos técnicos claros para su aplicación, ha trasladado el debate al ámbito judicial. Esto ha derivado en decisiones contradictorias por parte de los jueces, que dificultan la gestión del talento humano en las organizaciones y desincentivan la contratación formal, especialmente en sectores con alta rotación laboral o alta exposición a choques económicos (Alvarado et al., 2021).

El sistema judicial colombiano también presenta limitaciones estructurales que agravan este problema. Según cifras del Consejo Superior de la Judicatura, cerca del 59 % de los casos laborales permanecen sin tramitar dentro de los tiempos esperados, generando cuellos de botella que afectan tanto a empleadores como a trabajadores. Además, según estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Colombia debería contar con al menos 1.966 inspectores laborales para cubrir su población económicamente activa; sin embargo, en 2023 solo se reportaban 904, lo que refleja una capacidad limitada del Estado para supervisar el cumplimiento efectivo de las normas laborales (OIT, 2023).

Desde la perspectiva empresarial, las normas excesivamente amplias sobre estabilidad reforzada pueden convertirse en un factor de rigidez que limita la capacidad de adaptación frente a fluctuaciones económicas, tecnológicas o sectoriales. Esta incertidumbre puede inducir una selección adversa en los procesos de contratación, donde los empleadores evitan incluir perfiles que puedan ser considerados sujetos de estabilidad especial. A largo plazo, esto podría acelerar tendencias como la automatización y la externalización de funciones, reduciendo las oportunidades laborales para ciertos grupos poblacionales (Banco Mundial, 2023).



En suma, se requiere una revisión normativa que permita balancear adecuadamente la protección reforzada para trabajadores en condiciones de vulnerabilidad, con la necesidad de flexibilidad y seguridad jurídica para la generación de empleo. Esta revisión debe ir acompañada de una mayor capacidad institucional para garantizar la aplicación efectiva de la ley y prevenir abusos, de forma que se evite tanto la desprotección como la judicialización excesiva de las relaciones laborales. [\(VER ANEXO 5\)](#)

Movilidad

La pérdida de empleo es un riesgo inherente a la dinámica del mercado laboral moderno. Factores como cambios tecnológicos, ciclos económicos, reestructuraciones empresariales o transformaciones sectoriales generan, de manera natural, procesos de rotación laboral. Intentar impedir de forma normativa estas pérdidas puede llevar a resultados contraproducentes, como la reducción en la disposición de las empresas a contratar nuevos trabajadores debido a las rigideces asociadas a la desvinculación laboral (OCDE, 2023). Por tanto, más que centrar los esfuerzos en evitar la pérdida del empleo en sí misma, la política pública debería enfocarse en proteger al trabajador durante los periodos de transición laboral.

En Colombia, existen instrumentos como las cesantías y el Mecanismo de Protección al Cesante (MPC), los cuales fueron concebidos para atender este riesgo. Sin embargo, su cobertura y eficacia son limitadas. Las cesantías están sujetas a la capacidad de ahorro del trabajador y no ofrecen una renta periódica en caso de desempleo, mientras que el MPC, operado por las cajas de compensación familiar, presenta barreras de acceso, poca articulación con servicios de empleabilidad y cobertura marginal (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2021).

Ante este panorama, diversos expertos han propuesto la transición hacia un verdadero seguro de desempleo, basado en esquemas contributivos y solidarios que garanticen una renta transitoria al trabajador desempleado, mientras este accede a servicios efectivos de reubicación laboral y formación (Banco Mundial, 2023; González-Velosa & Robalino, 2020). Este tipo de seguro permitiría amortiguar el impacto de la pérdida de ingresos, reducir la informalidad de retorno y promover una movilidad laboral eficiente.

La experiencia internacional ofrece múltiples referentes. En Estados Unidos, el sistema de seguro de desempleo es administrado por cada estado y se financia mediante contribuciones obligatorias de los empleadores. En Europa, países como Alemania, Francia, Suecia y Reino Unido cuentan con esquemas de protección más robustos, que combinan subsidios por desempleo con servicios de reintegración laboral y formación profesional. En estos modelos, el financiamiento proviene de fondos tripartitos (trabajadores, empleadores y Estado) y se gestiona a través de agencias públicas de empleo (OIT, 2022; European Commission, 2021).



Adoptar un enfoque similar en Colombia requeriría una reforma estructural del actual sistema de protección al cesante. Esto implica mejorar la coordinación entre las agencias de empleo, redefinir los criterios de elegibilidad y construir un fondo financiero sostenible que permita ofrecer beneficios monetarios temporales, complementados con apoyo efectivo en la reinserción laboral. Un diseño de este tipo no solo protegería al trabajador, sino que también contribuiría a un mercado laboral más dinámico y resiliente.

Referencias

- ✓ Alvarado, F., Meléndez, M., & Pantoja, M. (2021). *Mercados laborales fragmentados y sistemas de protección social en Colombia*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). <https://www.undp.org/es/latin-america>
- ✓ Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2022). *Lecciones para la regulación laboral del futuro en América Latina*. Washington D.C.: BID.
- ✓ Banco Mundial. (2023a). *El empleo juvenil en América Latina: desafíos y oportunidades*. Washington D.C.: World Bank.
- ✓ Banco Mundial. (2023b). *Repensar la protección social en América Latina: desafíos y oportunidades*. Washington D.C.: World Bank.
- ✓ Banco Mundial. (2023c). *The Future of Jobs in Latin America: Technology, Regulation and Labor Markets*. Washington D.C.: World Bank.
- ✓ Bernal, R., Eslava, M., & Martínez, C. (2017). *Informality and productivity in Colombia: Evidence from the manufacturing sector*. Universidad de los Andes, CEDE.
- ✓ Consejo Superior de la Judicatura. (2023). *Boletín Estadístico del Sistema Judicial*. Bogotá: Rama Judicial.
- ✓ DANE. (2024a). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) – Boletín de mercado laboral*. <https://www.dane.gov.co>
- ✓ DANE. (2024b). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) – Boletín de mercado laboral juvenil*. <https://www.dane.gov.co>
- ✓ Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2021). *Evaluación del Mecanismo de Protección al Cesante en Colombia*. Bogotá: DNP.
- ✓ European Commission. (2021). *Mutual learning programme: Comparative analysis of unemployment benefit systems in the EU*. Brussels: European Union.
- ✓ González-Velosa, C., & Robalino, D. (2020). *Hacia mejores mecanismos de protección de riesgos para la clase media y vulnerable: Un análisis para los países andinos*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org>
- ✓ Kugler, A., Kugler, M., & Prada, M. (2017). *Do payroll tax cuts boost formal employment?* World Bank Policy Research Working Paper.



- ✓ Medina, C., & Morales, L. F. (2016). *Assessing the effect of payroll taxes on formal employment: The case of the 2012 tax reform in Colombia*. Banco de la República.
- ✓ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *El aprendizaje y la formación dual como respuesta al desempleo juvenil*. Lima: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
- ✓ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Mecanismos de protección frente al desempleo: Perspectivas internacionales*. Ginebra: OIT.
- ✓ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023a). *Informe sobre inspección del trabajo en América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Regional de la OIT.
- ✓ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023b). *Panorama Laboral 2023: América Latina y el Caribe*. <https://www.ilo.org>
- ✓ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2022). *Education at a Glance: Latin America and the Caribbean 2022*. OECD Publishing.
- ✓ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2023a). *Job Quality and Labor Market Resilience*. OECD Publishing.
- ✓ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2023b). *Protecting jobs, supporting people: Labour market policy responses to the COVID-19 crisis and beyond*. OECD Publishing.
- ✓ SENA. (2023). *Informe de gestión del contrato de aprendizaje 2022–2023*. Servicio Nacional de Aprendizaje.

Anexos

Anexo 1. Propuesta articulado UTE, para incluir dentro de la reforma laboral

ARTÍCULO X. UNIDAD DE TRABAJO ESPECIAL. Créese la unidad de trabajo especial – UTE, como un mecanismo de aportes al sistema de seguridad social, destinado a cubrir los riesgos de vejez a través del sistema general de pensiones y los riesgos de salud que se derivan de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para ser aprovechada únicamente por los trabajadores, contratistas y trabajadores independientes, que generen ingresos salariales inferiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), porque no trabajan durante todo el mes con la intensidad de dedicación que se contempla para dicha remuneración.

PARÁGRAFO PRIMERO. Ningún trabajador vinculado a través de contrato de trabajo o relación de carácter reglamentario podrá ser desmejorado en las condiciones de remuneración o aportes que ostente al momento de entrada en vigencia de la presente ley.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para el caso de trabajadores que cuenten con contrato de trabajo, los aportes correspondientes a la UTE serán realizados de manera directa por el empleador.

PARÁGRAFO TERCERO. El Gobierno Nacional reglamentará el sistema de recaudo de aportes al sistema de seguridad social, de forma tal que éste le permita realizar cotizaciones correspondientes



a la UTE, realizando aportes por períodos inferiores a un mes y/o inferiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).

ARTÍCULO XX. DEL COMPONENTE DE SALUD. El derecho a la salud es un derecho fundamental, por lo anterior, todos los riesgos de salud que no se deriven de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, estarán cubiertos por el sistema general de salud.

ARTÍCULO XXX. DEL COMPONENTE DE PENSIÓN DE VEJEZ. Los aportes correspondientes a las UTE que correspondan al subsistema de pensiones le permitirán al aportante contar con un ahorro que, eventualmente, le permita el acceso a una pensión de vejez, invalidez o sobrevivencia, de conformidad con lo establecido por las reglas del sistema pensional.

ARTÍCULO XXXX. DEL COMPONENTE DE RIESGOS LABORALES. El contratista o empleado estará cubierto en los riesgos propios de la ejecución de su labor. El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público reglamentarán, previo estudio técnico que garantice la sostenibilidad del sistema de riesgos laborales, los mecanismos de protección y las tarifas en función de los riesgos y las coberturas.

ARTÍCULO NUEVO. DEL VALOR DEL APORTE A LA UTE. Para efectos del valor que deberá ser aportado por efectos de la UTE, se deberán tener en cuenta los siguientes porcentajes:

Para los contratos de trabajo o relaciones reglamentarias, se aplicarán los mismos porcentajes establecidos para el aporte al sistema de seguridad social que se realiza a favor de trabajadores con contrato de trabajo que devengan más de un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) pero, el IBC, será equivalente al trabajo diario que corresponda al trabajador.

Para el caso de los aportes que realicen contratistas o trabajadores independientes, se tomará como IBC el equivalente al cuarenta por ciento (40%) de la remuneración diaria o total durante el tiempo de duración de vigencia del contrato de prestación de servicios o equivalente.

ARTÍCULO 38°. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social ~~en Micronegocios.~~ Se autoriza la realización de aportes a la seguridad social en modalidad de tiempo parcial, los cuales deberán ser acumulados y computados en semanas al finalizar cada mes. Esta medida de formalización podrá ser adoptada tanto por empleadores como por trabajadores independientes, con el fin de promover la ampliación de la cobertura y el fomento de la contratación formal en el mercado laboral. ~~El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte. Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.~~

~~Parágrafo 1. Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.~~

~~Parágrafo 2. En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.~~



~~Parágrafo 3. El Gobierno nacional reglamentará en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.~~

~~Parágrafo 4. Los micronegocios de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.~~

Parágrafo 5. Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.

~~Parágrafo 6. El Gobierno nacional reglamentará en un periodo de 6 meses partir de la vigencia de esta ley el programa de empleo nocturno (PEN), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas.~~

ARTÍCULO 69°. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace.

El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo desarrollarán los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores ~~y trabajadoras~~ cuyos contratos especiales requieran de un trato particular a fin de que puedan realizar de manera efectiva pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de más de un empleador. Para tal efecto, deberán reglamentar lo dispuesto en el presente artículo en un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley.

~~Parágrafo. El Gobierno Nacional, reglamentará, en un plazo no mayor a seis (06) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los mecanismos que faciliten y garanticen la afiliación al sistema de seguridad social el empleador agropecuario y sus trabajadores dependientes; como trabajadores independientes. Estos mecanismos deberán permitir que el empleador y trabajador independiente agropecuario acceda de manera ágil, directa y gratuita.~~

Anexo 2. Modificaciones al artículo 22 del Contrato de Aprendizaje, de la reforma Laboral

ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje ~~es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo,~~ **es un contrato** mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico-práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación ~~profesional~~ metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro ~~del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero~~



~~propio~~ del giro ordinario de las actividades de la empresa. Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

El contrato de aprendizaje es clave para cerrar brechas de capital humano, alinear competencias con las demandas del mercado laboral, y mejorar la competitividad y productividad empresarial. Dado su impacto social y económico, debe ser supervisado por los Ministerios de Educación, Trabajo y Comercio para garantizar la calidad formativa, el cumplimiento empresarial y la protección de los derechos de los aprendices.

a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.

b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.

c) La formación se recibe a título estrictamente personal.

d) Durante toda la vigencia de la relación, ~~la persona recibirá de la empresa una remuneración que se asignará de la siguiente manera:~~ la empresa podrá establecer la remuneración mensual del aprendiz correspondiente a un monto que oscile entre el 50% y el 80% del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), según la fase de formación en la que se encuentre. Este auxilio económico se otorga conforme a la normativa vigente. La empresa y la institución educativa evaluarán el avance del aprendiz para fijar el porcentaje correspondiente, garantizando el respeto a sus derechos y el cumplimiento de la legislación aplicable. ~~En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un SMLMV y en la etapa práctica el aprendiz recibirá un (1) SMLMV. Lo anterior sin perjuicio de la remuneración fijada para los aprendices en convenciones colectivas o fallos arbitrales, siempre que sean más favorables para estos.~~

e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad de formación dual.

f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo, entendiendo que la edad mínima para trabajar es de 16 años en este contrato especial.

g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.

h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.



i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del – aprendiz - trabajador.

j) La etapa productiva podrá desarrollarse en un periodo máximo de doce (12) meses.

l) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.

Parágrafo 1. El Gobierno Nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con

Parágrafo 2. Para fines de certificación de la experiencia laboral, el contrato de aprendizaje tendrá validez de experiencia laboral técnica, profesional o tecnológica según la formación que curse el/la aprendiz y servirá para su proceso de primer empleo. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido por la Ley 789 de 2002.

Parágrafo 3. Cuando en el marco de la vigencia del contrato de aprendizaje se conceda licencia de maternidad a una aprendiz la empresa obligada no tendrá que reemplazar a esta con una nueva durante el periodo de vigencia de la licencia de maternidad.

Parágrafo 4. Los estudiantes de medicina que terminen sus estudios y que cumplan con los requisitos de admisión para realizar el internado médico obligatorio conforme a lo establecido en la Ley 14 de 1962 o la norma que la modifique o la sustituya recibirán remuneración mensual que no podrá ser inferior a un salario mínimo durante el tiempo que dura el Internado Obligatorio Rotatorio el cual será pagado por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES. En vigencia del internado médico el estudiante de medicina estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social Integral se realizarán sobre un ingreso base de cotización correspondiente a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente SMLMV.

Parágrafo 5. El Gobierno nacional podrá aplicar un enfoque territorial para la asignación de recursos adicionales del Presupuesto General de la nación con destino a la ampliación de cobertura para la formación de aprendices del SENA en departamentos con mayor población en condición de pobreza extrema y vulnerabilidad registrada por el DANE.

Anexo 3. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

1. Son contratistas y subcontratistas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial y especialización productiva, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.
2. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios **propios de la actividad principal**, serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y trabajadoras, incluidas las del sistema de seguridad social, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas cuando la contratante debía y podía conocer que se estaba subcontratando. No habrá solidaridad sobre la indemnización a la que se refiere el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo cuando no se verifique la mala fe de la entidad contratante.

Parágrafo. Para los efectos de esta ley cuando se hace mención a actividad principal de la empresa o del establecimiento se entiende como aquellas actividades relacionadas directamente con el núcleo central y formal o misional de la actividad productora de renta de la empresa o entidad sus funciones principales, legales o reglamentarias.¹

ANEXO 4 Artículo 24: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.

ARTÍCULO 24°. Definiciones trabajo en plataformas digitales ~~de reparto~~.

1. Trabajadores digitales ~~en servicios de reparto~~: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales ~~de reparto~~, prestan servicios u ofrecen productos solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título.
2. Empresas de plataformas digitales ~~de reparto~~: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales ~~de reparto~~.
3. Plataforma digital ~~de reparto~~: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital ~~de reparto~~.

¹ Propuesta de redacción de Charles Chapman López



4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a productos o servicios ~~de reparto~~ mediante plataformas digitales ~~de reparto~~.

Reforma Laboral

Debates urgentes y
necesidades apremiantes

 Álvarez
Liévano
Laserna

**No se protege más al
rebaño por maltratar al
pastor**

**Los trabajadores y los
empleadores no
necesitan ser amigos
pero no pueden ser
enemigos**

**Los enemigos de los
trabajadores son los mismos de
los empleadores:
el desempleo y la informalidad**

**La economía necesita más
trabajadores formales que
trabajadores contentos**

**Más derechos
no significa más empleos**

**Todos quieren salir de fiesta
pero nadie quiere pagar la
cuenta**

**Cuando se acaba la fiesta
alguien tiene que pagar la
cuenta**

**El dinero parece que se
multiplica en el bolsillo ajeno
pero se divide en el bolsillo
propio**

**Los trabajadores también tienen
deberes y los empleadores
también
tienen derechos**

**La sostenibilidad empresarial
también es un deber y un
derecho**

**Hacer empresa debería ser más
fácil que hacer negocios**

**Más empleadores implica más
trabajadores**

**El mejor seguro contra el
desempleo es la formación
técnica y tecnológica**

**Cuando se acaba un
contrato de trabajo
todos pierden**

**La responsabilidad empresarial
también es **sostener el negocio****

Necesidades apremiantes

a) Introducir la **sostenibilidad empresarial** como **principio laboral**

b) Eliminar la estigmatización del empleador en:

- a) Delimitación de conductas antisindicales
- b) Proceso especial de derechos sindicales (y abuso)
- c) Tercerización e intermediación (legitimidad y capacidad)

c) Plazo presuntivo (Art. 43 Ley 2127 de 1943)

2. No mezclar la regulación del trabajador privado con el trabajador oficial

**3. Garantizar un equilibrio real
entre las necesidades del
trabajador con las posibilidades
del empleador**

4. Defender a los empleadores para proteger a los trabajadores

Estabilidad Laboral reforzada

Mujer en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto

No podrán ser despedidas sin justa causa o causa legal. **Se requerirá autorización del inspector del trabajo.**

La protección aplicará igualmente a favor del cónyuge, pareja o compañero permanente si la madre no tiene un empleo formal y es su beneficiaria en el sistema de salud.

Prepensionados

Solo podrán ser desvinculados con justa causa o causa legal.

En el Régimen de Prima Media a quienes les falte tres o menos años para cumplir el número mínimo de semanas de cotización.

En el Régimen de Ahorro Individual a quienes les falten 3 o menos años para cumplir con los requisitos de la garantía de pensión mínima.

***No tiene en cuenta aprobación de la reforma pensional**

Jornada

- Trabajo Diurno y Nocturno: El trabajo diurno es el que se realiza entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. y el nocturno el que se ejecuta entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.
- Jornada Máxima Legal: La duración máxima de la **jornada de trabajo diaria es de 8 horas**, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021 sobre la reducción gradual de la jornada laboral. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, en 5 o 6 días a la semana.
- Se mantiene la obligación de los empleadores de promover y gestionar **un día de la familia al semestre**.
- Se debe llevar registro de **trabajo suplementario y entregarlo al trabajador**.

Jornada

- Relación de horas extras: El empleador deberá llevar un **registro del trabajo suplementario de cada trabajador** -nombre, actividad y número de horas laboradas-, el cual deberá entregar al trabajador que lo solicite.
 - ✓ De ser requerido, el empleador estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras, **so pena de las sanciones a las que haya lugar.**
 - ✓ Se mantiene el límite de 2 horas extras diarias y 12 semanales.

Jornada

Remuneración en días de descanso obligatorio: El trabajo en día de descanso obligatorio se remunera con un recargo del 100% del salario ordinario en proporción a las horas labradas, el cual se implementará de forma gradual.

Cuando se haga referencia a “dominical” se entenderá en todos los casos que trata de “día de descanso obligatorio”, razón por la cual **las partes podrán convenir por escrito que su día de descanso sea un día distinto al domingo.**

A partir de julio de 2024	80%
A partir de julio de 2025	90%
A partir de julio de 2026	100%

- Reducción gradual
- A menos que el empleador se acoja inmediatamente al recargo del 100%

Jornada

Jornada flexible para trabajadores con responsabilidades de cuidado.

- ✓ Jornada especial para cuidar familiares inmediatos con padecimientos crónicos o catastróficos.
- ✓ Distribución del trabajo y del descanso.
- ✓ Solicitud al empleador que deberá contestar en 15 días.
- ✓ Uso de modalidades de trabajo como el teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto, etc.

Licencias remuneradas

Se adiciona al numeral 6º del artículo 57 del CST:

- **Licencia remunerada para asistir a citas médicas** programadas o citas médicas de urgencia **(incluidas incidencias menstruales)**
- **Licencia remunerada para asistir a obligaciones escolares** como acudientes de hijos menores de edad;
- **Licencia remunerada para atender asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médico-legales** o de cualquier otra índole relacionadas con violencias basadas en género.
- Se podrá acordar con el empleador 1 día de descanso remunerado por cada 6 meses de trabajo en el que se **certifique el uso de bicicleta para llegar al trabajo.**

Contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje es un **contrato laboral** especial y a término fijo que se rige por las normas del CST. **(1 smmlv)**

Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado y no podrá exceder de 12 meses en la etapa productiva

La afiliación al Sistema General de Seguridad Social se realizará conforme a lo dispuesto en la normatividad vigente.

MONETIZACIÓN:

Valor mensual que corresponderá a **1.5 SMLMV por cada aprendiz.**

En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima.

Otros aspectos relevantes

Licencia de paternidad:

Se aumentará gradualmente a 3 semanas en 2025 y a 4 semanas en 2026

Contratación de personas discapacitadas: Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar al menos **1 trabajador con discapacidad o asignatario de una pensión de invalidez por cada 100 trabajadores.**

Los trabajadores deberán contar con certificación de discapacidad.

Teletrabajo:

- Se regula el **teletrabajo transnacional**: el empleador tendrá la responsabilidad de contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad.
- El **auxilio de conectividad reemplazará el auxilio de transporte** en los casos en que aplique.
- Se promueve el trabajo a distancia, pues las empresas podrán acceder a los **incentivos que reglamente el Gobierno** dentro del año siguiente a la aprobación de la reforma.

Otros aspectos relevantes

Regulación de trabajo en plataformas de reparto. Se prevé la posibilidad de que sean tanto dependientes como independientes, lo que estará definido por la forma de organización del trabajo y el registro de la actividad. Distribución 60%-40% de Seguridad Social

Contrato agropecuario. Se crea un contrato especial para el sector agropecuario que conoce actividades transitorias. No aplica para empresas agropecuarias. Se incluye un salario integral.

ELIMINADO

Trabajo familiar y comunitario y del servicio doméstico; trabajadores migrantes, deportistas, artistas y periodistas. Son formas especiales de trabajo sujetas a reglamentación del Ministerio y a formalización escrita en el caso del servicio doméstico, lo que tendrá impacto en la organización de la PILA.

Prescripción. Se mantiene en 3 años desde exigibilidad del derecho.

Tercerización e intermediación

Contratistas independientes

- Los contratistas y subcontratistas deberán tener su **propia organización empresarial especializada** en el servicio o producto contratado, la cual deberá acreditarse suficientemente en caso de requerimiento judicial o administrativo.
- Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios serán **solidariamente responsables** con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a las que tengan derecho los trabajadores, **a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales** de su empresa.

Tercerización e intermediación

Empresas de Servicios Temporales

- Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las EST para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el art. 77 de la Ley 50 de 1990.
- Si vencido el plazo estipulado en la norma, la causa originaria del servicio contratado subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente EST para la prestación de dicho servicio.
- En el contrato del trabajador en misión se deberá especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la EST.
- **De no cumplirse con estos límites, se entenderá a la empresa usuaria como verdadera empleadora.**

Nuevas obligaciones para el empleador

- Realizar ajustes razonables para personas en situación de discapacidad.
- Fomentar acciones guiadas por la Unidad de Servicio Público de Empleo.
- Implementar órdenes de alejamiento para protección de víctimas y preferencia en la reubicación de víctimas.
- **Contratación de 1 persona inválida o en situación de discapacidad por cada 100 trabajadores.**

Derecho Colectivo – Garantías

(i) Permisos sindicales: Los representantes y dirigentes del sindicato tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo. Los permisos podrán regularse en convenios colectivos u otros acuerdos.

(ii) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo: Se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y diálogo entre la empresa y los sindicatos.

(iii) Acceso a la información: las organizaciones sindicales tienen derecho a conocer la situación social y económica de la empresa.

(iv) Protección contra actos de discriminación: Nuevo proceso especial laboral

(v) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores: Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación – físicos y virtuales- entre los representantes sindicales y los trabajadores.

Conductas antisindicales

Despedir, desmejorar o perjudicar a dirigentes sindicales por su afiliación

Fomentar la creación de sindicatos controlados por el empleador

Constreñir u ofrecer dádivas para que un trabajador no se afilie o se desafilie

Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones

Establecer normas diferenciales salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados

Interferir en la construcción, funcionamiento o administración de un sindicato

Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales

Negarse injustificadamente a entregar a los sindicatos información que no esté sujeta a reserva o confidencialidad

Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, trabajadores de la empresa y ante la comunidad general

Tomar represalias contra trabajadores que declaren en contra de la empresa en investigaciones administrativas, procesos judiciales o arbitrales

Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones

- Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector.
- Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual y personas con discapacidad.

Medida complementaria a los estatutos:

- Se adiciona dentro del artículo 362 del CST las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración de reuniones, reglas de representación de socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales

- Trabajadores y sindicatos pueden demandar por conductas antisindicales.
- Se establece un trámite muy corto hasta segunda instancia.
- Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de facultades para adoptar cualquier medida que consideren pertinente para la protección de los derechos sindicales.
- Además, los jueces deberán imponer una multa entre 1 y 100 smlmv a las personas naturales que realicen, promuevan o instiguen tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.

Pactos Colectivos

- **Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, está no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.**
- El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta 5.000 SMLMV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros.

Trabajadores oficiales

Se elimina el
plazo presuntivo.

1. **Negociación colectiva multinivel**
2. **Acoso Laboral y Comités de Convivencia**
3. **Huelga en servicios públicos**
4. **Asambleas y cuotas sindicales**
5. **Tribunales de arbitramento**
6. **Intermediación y tercerización**



Negociación colectiva multinivel

- a) La regla que regirá la negociación colectiva será la de único pliego, única comisión negociadora, única mesa de negociación y única convención colectiva de trabajo con respeto de los principios de representatividad y autocomposición
- b) Las negociaciones colectivas pueden tener lugar a nivel de rama o sector de actividad, municipal o regional, grupos de empresas, empresa o en cualquier otro nivel que las partes estimen oportuno.
- c) La suscripción de convenciones colectivas de trabajo en niveles superiores a la empresa no deroga ni modifica las convenciones colectivas de trabajo vigentes, pero en desarrollo del principio de favorabilidad serán aplicables a los trabajadores y las trabajadoras cuando superen lo estipulado en ellas
- d) Negociación útil y de buena fe con acceso a la información.
- e) Representatividad según acuerdo o por regla de número de afiliados.

Huelga en servicios públicos esenciales

- a) Garantía de servicios mínimos para facilitar la huelga en servicios públicos esenciales.
- b) Servicios mínimos se acordarán entre sindicatos o trabajadores y empleador en tiempo de paz, en caso de desacuerdo lo hará el Inspector de Trabajo.
- c) Aplica para servicios públicos que no sean esenciales en estricto sentido pero que sean ***trascendentales***.
- d) Intervención del Ministerio del Trabajo para procesos de despido de huelguistas que participaron en cese ilegal de actividades.

Tercerización e intermediación

- a) Definiciones de tercerización legal e ilegal, contratistas, subcontratistas, simple intermediario, intermediación laboral, etc.
- b) Definición de criterios indicativos de prácticas de tercerización ilegal para contratistas y para subcontratistas.
- c) Criterios de uso ilegal de tercerización con cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.
- d) Intermediación ilegal con EST y a través de contratos sindicales.

Tribunales de arbitramento

- a) Convocatoria, funcionamiento, designación de árbitros y **unificación**.
- b) Actuación de árbitros e impedimentos y recusaciones.
- c) Control disciplinario.
- d) Terminación anticipada del trámite arbitral.
- e) Fijación de honorarios.

Acoso Laboral y Comités de Convivencia

- a) Reglamentación de mecanismos preventivos y correctivos de acoso y funcionamiento del Comité de Convivencia.
- b) Responsabilidad de ARL.
- c) Redefinición del objeto, conformación y funciones.
- d) Régimen de invitados y miembros.
- e) Sesiones, requisitos de queja, recusaciones, impedimentos y trámite.

Asambleas y cuotas sindicales

- a) Asambleas sindicales y quorum decisorio y deliberatorio.
- b) Recaudo de cuotas sindicales.



Álvarez
Liévano
Laserna

carlosbarco@allabogados.com
academia@allabogados.com

Cra 14. # 94-44 Torre B
Bogotá, Colombia
601-2362411

www.allabogados.com

PROPOSICIONES
MANTENER REGULACIÓN ESPECIAL
PARA SERVICIOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA
Preparado por Las Empresas Colombiana de Seguridad – ECOS

I.- PRESENTACIÓN

La Reforma Laboral que propone el Gobierno Nacional debe tener muy en cuenta la naturaleza y condiciones particulares de la prestación de los Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada (SVSP), como por ejemplo: **(i)** contribuyen y colaboran con la Fuerza Pública –sin suplantarla y en sus respectivos ámbitos– en brindar y asegurar las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas; **(ii)** se trata de servicios prestados de manera continua e ininterrumpida, día y noche (24/7); **(iii)** la contratación por entidades públicas, de cualquier orden, está sujeta al principio de anualidad fiscal, que es incompatible con contratos a términos indefinidos, como quiera que el Estado sólo puede contratar por el respectivo periodo fiscal de un año.

De suerte, que cualquier regulación estatal, debe otorgar un tratamiento diferenciado, que preserva su naturaleza especial, sin igualarla con otros sectores económicos, en cuanto, su asimilación conduciría a la supresión y aniquilamiento de un servicio público, que como actividad económica libre, debe ser asegurada y protegida por el Estado. Así lo acepta la OIT, desde sus inicios, en que la prestación de los servicios de vigilancia, los asimila a la Fuerza Pública o los servicios sanitarios.

Por tanto, esa naturaleza especial impide: i) implementar contratos de trabajo a término indefinido; ii) recargos durante todas las jornadas nocturnas; iii) la reducción de las jornadas de trabajo, por periodo menstrual o reducción de las horas de trabajo, impacta de manera inversamente proporcional, el valor de las tarifas de los servicios de vigilancia, que están reguladas por el Gobierno Nacional, para asegurar las garantías laborales y de seguridad social del personal operativo del sector.

Y es por ello, que se exhorta al Gobierno Nacional atender la naturaleza especial de los SVSP.

II.- DESARROLLO

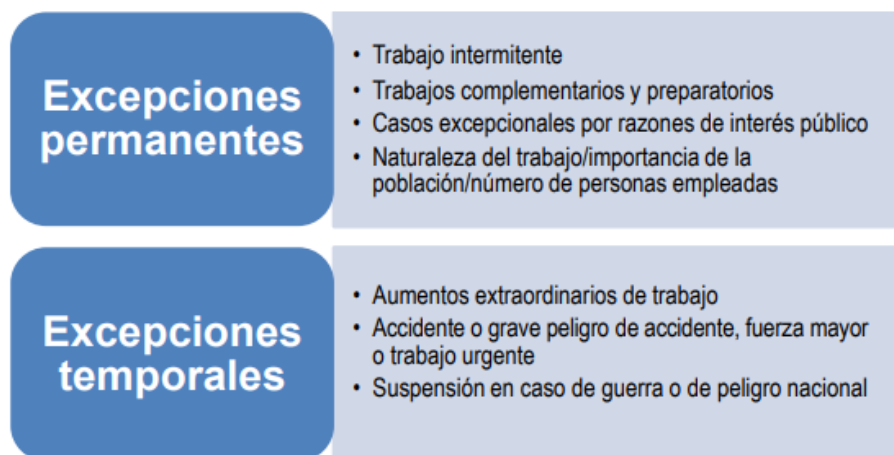
Conservar y preservar la naturaleza especial de los SVSP identificada por la OIT que protegen garantías laborales históricas de los trabajadores del sector

La *Organización Internacional del Trabajo – OIT*, desde sus inicios, a través de los **Convenios 01 de 2019 y 30 de 1930 (art. 7, a)**, resaltó la naturaleza y características especiales de los SVSP, permitiendo el establecimiento por parte de los Estados de excepciones permanentes a los parámetros generales en las jornadas de trabajo de 8

horas, por el carácter continuo e intermitente de los SVSP, por su similitud con servicios de los organismos de seguridad del Estado, o los servicios de salud, cuya prestación es permanente e ininterrumpida. De ahí su naturaleza especial.

En este orden, la *Comisión de Expertos* en aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, en el «**Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo**», presentado en la Conferencia Internacional del Trabajo en su 107ª Reunión, 2018, ha recordado que el «**trabajo intermitente**», a causa de la naturaleza del mismo, no exige de los trabajadores, una actividad física o una atención sostenida en el tiempo, y permanecen en su puesto de trabajo, únicamente para responder a posibles llamadas o los requerimientos presentados.

Como, por ejemplo, sucede con los porteros y los guardias de seguridad. La OIT, por esa razón, admite excepciones, permanentes y temporales, a los límites generales a las jornadas de trabajo, tal como fueron contempladas y fijadas por los Convenios 01 y 30, así:



Enfatiza el Estudio que la legislación de un gran número de países permite excepciones permanentes para el trabajo intermitente. Las disposiciones legislativas hacen referencia a diversas categorías de trabajadores, entre las que suelen figurar los trabajadores del transporte por carretera, ferroviario y público, el personal de seguridad y vigilancia, como los guardias de seguridad, el personal de limpieza, los empleados de hoteles y restaurantes, y los servicios de emergencia y de atención de salud.

La Corte Constitucional estableció que los SVSP no es una actividad cualquiera porque su prestación implica una elevada dosis de riesgo social que involucra el orden público

La Corte Constitucional en la **Sentencia C-123 de 2011**, estableció que los SVSP **no son un simple nicho de mercado e inversión**, porque su prestación implica una elevada dosis de riesgo social, por la utilización de medios que podrían afectar, la integridad y la vida de las personas, su intimidad y tranquilidad, como armas de fuego, equipos de

vigilancia, caninos, cámaras de videovigilancia y monitorio, control de accesos a instalaciones e inmuebles, etc., por lo cual compromete, en varios aspectos, el orden público, como: *i)* la tranquilidad; y *ii)* seguridad de las personas.

De suerte que los SVSP en Colombia contribuyen de manera efectiva con la Fuerza Pública en prevenir o detener perturbaciones a la seguridad y tranquilidad individual en lo relacionado con la vida y los bienes propios o de terceros, como condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades de las personas.

Dichos servicios deben prestarse de manera continua e ininterrumpida, las 24 horas del día, todos los días de la semana, del mes y del año. De suerte, que su productividad se mide por la disminución de los riesgos que puedan afectar los bienes e integridad de las personas, más no por la disminución en el tiempo de prestación de los servicios de vigilancia como podría suceder en las actividades cuya productividad se mida en el empleo de menor tiempo laborado.

La Legislación colombiana otorga un tratamiento diferenciado a la prestación de servicios ininterrumpidos o permanentes

Concordantes con los citados Convenios la Legislación Nacional actual, a través del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, preserva esa naturaleza especialísima de los SVSP, y prevé que “Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores... c) *Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo*”.

Por su parte, el artículo 7º de la Ley 1920 de 2018, *Ley del Vigilante*, preceptúa que los “trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada podrán, previo acuerdo con el empleador, el cual deberá constar por escrito y con la firma de las dos partes, laborar máximo en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas, incluyendo las horas suplementarias, autorizadas en la legislación laboral nacional vigente”.

Así las cosas, exhortamos al Gobierno Nacional a preservar las regulaciones que por décadas, se han depurado y consolidado, y que, incluso, son anteriores, a la reforma laboral adoptada por la Ley 789 de 2022, y que con ellas se respetan las garantías mínimas laborales de los trabajadores de los SVSP.

PROPUESTAS AL GOBIERNO NACIONAL

La regulación, y reformas laborales propuestas, deben estar conforme y respetar el Sistema Presupuestal, previsto por el artículo 2º del Estatuto Orgánico del Presupuesto, que dispone que la Ley Orgánica de Presupuesto, su reglamento, las disposiciones legales que ésta expresamente autorice, además de lo señalado en la Constitución, **serán las**

únicas que podrán regular la programación, elaboración, presentación, aprobación, modificación y ejecución del presupuesto, así como la capacidad de contratación y la definición del gasto público social. En consecuencia, todos los aspectos atinentes a estas áreas en otras legislaciones quedan derogados y los que se dicten no tendrán ningún efecto. (Ley 179/94, artículo 64)”.

Así las cosas, la capacidad de contratación estatal está sometida a las reglas presupuestales fijadas por la Constitución, la Ley Orgánica del Presupuesto, su Reglamento, y demás disposiciones legales que éste autorice, según los cuales, instauró los principios de legalidad y anualidad del gasto, que impiden que los contratos de vigilancia vayan más allá de la vigencia fiscal respectiva, lo que por mandato legal derivados de la organización presupuestal del Estado, impide que los contratos de SVSP, sean a término indefinido.

1.- Los contratos estatales de SVSP están sometidos al principio de legalidad presupuestal

Como corresponde en un Estado de Derecho, en materia presupuestal, rige el principio de legalidad del gasto. Conforme al cual, el artículo 345 de la Constitución, además de los ingresos, *“Tampoco podrá hacerse ningún gasto público que no haya sido decretado por el Congreso, por las asambleas departamentales, o por los concejos distritales o municipales, ni transferir crédito alguno a objeto no previsto en el respectivo presupuesto”.*

En consonancia con este mandato constitucional, el artículo 71 del Estatuto Orgánico del Presupuesto prevé que:

“ARTÍCULO 71. Todos los actos administrativos que afecten las apropiaciones presupuestales deberán contar con certificados de disponibilidad previos que garanticen la existencia de apropiación suficiente para atender estos gastos.

Igualmente, estos compromisos deberán contar con registro presupuestal para que los recursos con él financiados no sean desviados a ningún otro fin.

En este registro se deberá indicar claramente el valor y el plazo de las prestaciones a las que haya lugar. Esta operación es un requisito de perfeccionamiento de estos actos administrativos.

En consecuencia, ninguna autoridad podrá contraer obligaciones sobre apropiaciones inexistentes, o en exceso del saldo disponible, o sin la autorización previa del Confis o por quien éste delegue, para comprometer vigencias futuras y la adquisición de compromisos con cargo a los recursos del crédito autorizados.

Para las modificaciones a las plantas de personal de los órganos que conforman el Presupuesto General de la Nación, que impliquen incremento en los costos actuales, será requisito esencial y previo la obtención de un certificado de viabilidad presupuestal, expedido por la Dirección General del Presupuesto Nacional en que se garantice la posibilidad de atender estas modificaciones.

Cualquier compromiso que se adquiriera con violación de estos preceptos creará responsabilidad personal y pecuniaria a cargo de quien asuma estas obligaciones (Ley 38/89, artículo 86, Ley 179/94, artículo 49)”, (Negritas fuera de texto).

Por ende, todos los actos administrativos, y los contratos estatales lo son, deben contar con las debidas apropiaciones y registros presupuestales. De suerte que **“ninguna autoridad podrá contraer obligaciones sobre apropiaciones inexistentes, o en exceso del saldo disponible”**. Con la prohibición de comprometer vigencias futuras, sin las autorizaciones previas.

De manera que cualquier contratación estatal de SVSP, por implicar un gasto, debe respetar y aplicar el principio de legalidad del gasto público.

1.1 El principio de anualidad del gasto impide que los contratos de SVSP superen la respectiva vigencia fiscal que impide que los contratos sean a término indefinido

El artículo 346 de la Carta Política establece que ***“El Gobierno formulará anualmente el presupuesto de rentas y ley de apropiaciones, que será presentado al Congreso dentro de los primeros diez días de cada legislatura”***.

En este orden, el artículo 14 del Estatuto Orgánico del Presupuesto preceptúa que ***“El año fiscal comienza el 1º de enero y termina el 31 de diciembre de cada año. Después del 31 de diciembre no podrán asumirse compromisos con cargo a las apropiaciones del año fiscal que se cierra en esa fecha y los saldos de apropiación no afectados por compromisos caducarán sin excepción (Ley 38/89, artículo 10).”***,

Por tanto, las entidades estatales, de cualquier orden, por el principio de anualidad del gasto, después del ***después del 31 de diciembre no podrán asumirse compromisos con cargo a las apropiaciones del año fiscal que se cierra en esa fecha***. Lo que impone que los contratos de SVSP, se cortan todos los 31 de diciembre de cada vigencia fiscal.

Los contratos de trabajo a términos indefinido es incompatible con la naturaleza de los servicios de vigilancia y con el principio de anualidad presupuestal

En síntesis, por mandato del principio de anualidad presupuestal, los contratos de vigilancia y seguridad privada, no pueden ser a término indefinido. De suerte, que las contrataciones de personal de vigilancia, que deriven de los contratos estatales, no pueden tampoco superar la respectiva vigencia fiscal.

Por tanto, la Reforma Laboral promovida por el Gobierno Nacional debe considerar la naturaleza y características especiales y entorno normativo en que se enmarca su prestación.

Así, la contratación de SVSP en el sector público está sometida al principio de anualidad presupuestal. El artículo 25-6 de la Ley 80 de 1993, prevé que ***“Las entidades estatales abrirán licitaciones e iniciarán procesos de suscripción de contratos, cuando existan las respectivas partidas o disponibilidades presupuestales”***. Por tanto, toda contratación pública está regida por el régimen presupuestal previsto por el Estatuto Orgánico de Presupuesto (D.111/96).

Por tal motivo las contrataciones de SVSP por todos los niveles de gobierno, nacional, regional y local, están sometidos al principio de anualidad presupuestal, según el cual, ***“el año fiscal comienza el 1º de enero y termina el 31 de diciembre e cada año. Después del 31 de diciembre no podrán asumirse compromisos con cargo a las apropiaciones del año fiscal que se cierra en esa fecha”***.

Por ende, todo contrato público de prestación de servicios de vigilancia, debe respetar el principio y mandato de anualidad. Razón por la cual, los contratos de vigilancia se suscriben por un año, que corresponden a la vigencia fiscal. Y por mucho pueden extenderse en un tiempo equivalente al 50%, que es el límite presupuestal de las adiciones contractuales públicas. De ahí que los contratos de trabajo suscrito con los trabajadores (vigilantes), estén atados a dichos contratos estatales y sometidos a las mismas reglas (contrato de labor).

Así las cosas, los contratos de vigilancia y seguridad privada están vinculados y sometidos al principio de anualidad presupuestal derivado de la contratación pública, regida también por el Estatuto Orgánico del Presupuesto.

Con todo, hay que tener presente que si bien los contratos estatales para la prestación de los SVSP, son de un año, cuando ocurre el reemplazo de una empresa de vigilancia, por otra, suele suceder en la práctica, que se mantengan los mismos trabajadores, atendiendo a que los vigilantes deben contar con capacitaciones, conocimientos y experiencia en SVSP, por lo cual, suelen quedar los mismos en los puestos de trabajo contratado.

1.2 Los contratos de vigilancia a término indefinido conduciría al absurdo de mantener trabajadores sin tener donde laborar

La intervención del Estado en la Economía debe corresponder a las realidades normativas, reales y concretas. Resulta un imposible normativo, económico y laboral, que en procura de brindar garantías laborales, la ley, pretenda obligar a las Empresas de Vigilancia, mantener contratados al personal de vigilancia, aún, cuando finiquiten los contratos de vigilancia estatales, cuando, por consecuencia, ya la Empresa no tiene donde ubicarlos.

Peor aún, obligaría a las Empresas a correr con las indemnizaciones económicas y patrimoniales derivadas de la terminación de los contratos de trabajo. Esto implicaría colgar una lápida a los SVSP, pues, ninguna empresa soportaría la implementación de una regla que no guarda congruencia con la naturaleza de dichos servicios.

Sólo para poner el ejemplo de Ecopetrol, una de las entidades estatales que demanda mayores cantidades de SVSP, demuestra que una Empresa al finalizar la respectiva contratación tendría que indemnizar a sus trabajadores, por la terminación del contrato laboral, cuando, precisamente, dicha finalización es consecuencia de una justa causa legal (principio de anualidad presupuestal).

No obstante, esta situación legal, se torna y asimila con una terminación sin justa causa del contrato de trabajo, imponiendo, sin razonabilidad alguna, a las Empresas a cargar con evidente falta de comprensión de una actividad económica concreta.

2.- Las licencias de tres días para las Guardas de Seguridad para el periodo menstrual

Lo primero que hay que señalar que el Sector de la Vigilancia y Seguridad Privada honra y respeta los derechos de la Mujer. El Sector es uno de los mayores empleadores de la Mujer en SVSP, que fácilmente, puede alcanzar las 150.000 mujeres.

No obstante, contemplar y otorgar una licencia masiva de tres (3) días a 150.000 familias produciría un colapso y una situación incontrolada con enormes costos operativos y económicos, que haría inviable la prestación del servicio. No sólo en el Sector de la Vigilancia Privada, sino también dentro de la Fuerza Pública, que traería grandes inconvenientes, por la necesidad de suplir y relevar al personal operativo femenino. Situación que es factible suplir en punto a la maternidad, que es más escalonado y sin el carácter masivo comporta el periodo menstrual.

Es imperioso que el Legislador comprenda y atienda la naturaleza intermitente e ininterrumpida de los SVSP. Que no admite solución de continuidad alguna. Los SVSP, no pueden ser cortados o interrumpidos bajo ninguna circunstancia. Repárese, por ejemplo, en un control de acceso de un Centro Comercial, de una clínica u hospital, así como a un Conjunto Residencial. Los servicios de vigilancia se requieren de forma permanente.

De suerte, que medidas regulativas de esta naturaleza deben estar precedidas de estudios concretos del sector y no adoptarse sin el debido soporte, sin atender a la naturaleza y realidades de la prestación de los SVSP.

3.- La reducción de las jornadas de trabajo sin atender el carácter intermitente de los SVSP

Igual consideración merece la reducción de la jornada laboral en los SVSP. No existen estudios de ninguna naturaleza de la manera en que se suplirían las horas reducidas en la prestación de un servicio permanente. Tampoco del impacto fiscal de estas iniciativas legislativas, que conforme a la Ley Orgánica del Presupuesto, debe preceder este tipo de iniciativas legislativas. Exhortamos al Gobierno Nacional abordar estas iniciativas, con los estudios de los impactos fiscales respectivos.

AUDIENCIA PÚBLICA DE LA REFORMA LABORAL

- El inicio de la jornada nocturna para el sector de bares, gastrobares, restaurantes, discotecas y similares, es decir para aquellos empresarios que por naturaleza prestan servicios en la noche debería permanecer como esta actualmente es decir iniciar a las 9 pm, o en su defecto el proyecto de ley debería permitir que los empleadores que contraten personal para laborar exclusivamente en horario nocturno no se les aplique el recargo nocturno, teniendo en cuenta que para estos empleados esa jornada sería su jornada ordinaria.
- Se permita el pago de seguridad social en contratos a tiempo parcial en empresas de más de 9 empleados, pero que por naturaleza de sus servicios tienen personal que labora menos de 30 días al mes y ganan menos de 1 salario mínimo, como es el caso de persona de mesa y bar, músicos, dj, personal de servicios varios, y atención al público.
- Mantener el recargo en días de descanso obligatorio como esta actualmente es decir del 75% sin aumentarlo al 100%, ni siquiera de forma progresiva.
- Asobares trabajó arduamente durante la discusión del proyecto de ley en Cámara de Representantes y con el apoyo permanente de Dra Olga Lucia Velásquez Representante a la Cámara se logró la creación del PROGRAMA DE EMPLEO NOCTURNO, por su sigla (PEN), el cual deberá reglamentarse en un plazo de 6 meses, periodo en el cual ASOBARES participará activamente a fin de generar una reglamentación que atienda a las necesidades de las ciudades con un enfoque 24 horas, y poder así atender de forma óptima los requerimientos laborales que implican tener mayor demanda de servicios como transporte, suministros, personal, entretenimiento, alimentos, bebidas y todos aquellos actores que de forma directa o indirecta están involucrados en la cadena.

Insumos para Reforma Laboral

Puntos Generales Reforma Laboral:

- Estimados y estimadas senadores ponentes:

A ustedes ha llegado para análisis un proyecto de reforma laboral que después de dos debates en la Cámara de Representantes aún no atiende las necesidades más relevantes que requiere el régimen laboral Colombiano. Ante una tasa de informalidad que oscila entre el 55 y 60% y una tasa de desempleo fluctuante en 10% aproximadamente, corresponde a una buena reforma legislativa en materia laboral: fomentar la generación de empleo; promover la formalidad y; modernizar las reglas jurídicas, adaptándose a las nuevas realidades y el futuro del trabajo, sin desconocer los derechos de los trabajadores. Desde la ANDI creemos que el trabajo decente y el desarrollo económico sostenible son objetivos posibles de alcanzar.

- El proyecto de reforma laboral, que según la Ministra de Trabajo, no tiene como objetivo principal la creación de empleo, condena a 12.954.000 trabajadores a buscar ingresos en la informalidad, obtener remuneraciones que no se pueden considerar salarios dignos, prestaciones sociales, vacaciones, ni la posibilidad de realizar aportes al sistema pensional, en resumen “no derechos”.
- Se busca entonces desde el Gobierno la restitución de derechos laborales perdidos en reformas anteriores, sin presentar aún un análisis de impacto normativo ante el Congreso que permita proyectar el impacto de las disposiciones en la economía y mercado laboral. Sobre este punto, solo contamos con la estimación del Banco de la República el cuál afirmó la pérdida de 400 mil empleos aprobando la reforma presentada originalmente.
- El sector empresarial ha mostrado siempre su disposición al diálogo y a presentar propuestas que permitan construir una reforma laboral que respete los derechos de los trabajadores, pero que también contribuya efectivamente a reducir la informalidad y promover la generación de empleo decente, sostenible en el tiempo.

Puntos específicos de mayor preocupación en articulado:

➤ Puntos sustanciales o de fondo

- **Contrato de aprendizaje**
 - La reforma pretende modificar la naturaleza del contrato de aprendizaje para convertirlo en un contrato de trabajo a término fijo, este cambio tiene múltiples efectos tanto para los aprendices como para las empresas patrocinadoras:

1. **Desnaturalización del contrato de aprendizaje:** la reforma desvirtúa el objetivo formativo del contrato de aprendizaje al imponer obligaciones laborales completas desde la fase lectiva, **en la que no existe una prestación de servicio ni subordinación**, y en muchos casos ni si quiera la empresa conoce al aprendiz porque precisamente este se encuentra estudiando.

La modificación de la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje impondría a las empresas **nuevas obligaciones e incremento de costos laborales directos:** una remuneración del 60% del SMLMV durante la etapa lectiva y del 100% del SMLMV durante la etapa práctica; seguridad social completa (salud, pensión y riesgos laborales) en ambas fases del contrato; prestaciones sociales: prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías; y beneficios extralegales y convencionales que se otorgan a los empleados formales en las compañías.

En concreto, la remuneración de la parte lectiva aumentaría un 20%, pero las prestaciones de la parte lectiva un 407%, asimismo la remuneración de la parte práctica 33,3% y las prestaciones de esta última un 308,8%. En resumen, **el aumento sería de casi 100% para la empresa patrocinadora, lo que implica casi el doble del costo actual.**

Esta carga adicional aumenta excesivamente los costos laborales para las empresas patrocinadoras y podría desincentivar su disposición para contratar aprendices.

2. **Impacto social en los jóvenes aprendices:** el SENA capacita gran cantidad de jóvenes y en la actualidad muchos de estos no logran graduarse, ni obtener la certificación, debido a que muchas veces no encuentran donde realizar su práctica laboral, siendo este un requisito para hacerlo.

En particular, en regiones donde la presencia empresarial es baja los jóvenes tienen mayores obstáculos para encontrar empresas donde realizar la práctica. Esta realidad, aunada a un incremento desproporcionado de los costos de vinculación laboral de un aprendiz, pueden llevar a profundizar la problemática de cientos de jóvenes que no logran culminar su ciclo formativo y que tienen mayores dificultades para ingresar al mundo laboral, por no contar con una certificación formal de sus estudios.

- **Procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa**
- El proyecto genera confusión al tratar el despido con justa causa como una sanción disciplinaria, cuando en realidad es una consecuencia del incumplimiento del contrato.

El procedimiento para aplicar la justa causa es complejo y de difícil implementación, ya que requiere seguir principios y reglas propias de un escenario judicial.

- La obligación de que el trabajador esté asesorado por un abogado introduce una judicialización innecesaria de un proceso administrativo, lo que aumentaría los costos y la conflictividad laboral. Además, los principios de *in dubio pro disciplinado* y *non bis in idem* modifican el régimen actual, colocando al empleador en el rol de juez y dificultando la valoración de las faltas. En lugar de judicializar los procedimientos, se deben establecer límites claros para garantizar un proceso disciplinario objetivo, transparente y respetuoso de los derechos del trabajador.

- **Conductas antisindicales (artículo 62 literal g):**

- El Proyecto establece como conducta antisindical y, por ende, prohibida y penalizada, el otorgamiento de beneficios especiales o diferenciales a favor de trabajadores no sindicalizados. Esto atenta contra la libertad del empleador y trabajador de buscar mejorar las condiciones laborales, condicionando la concesión de beneficios exclusivamente a la negociación colectiva de los sindicatos.
- Recientemente, la Corte Constitucional en Sentencia C-288 de 2024 se pronunció frente a este tipo de beneficios e indicó que la negociación colectiva no es privativa de los sindicatos.
- Este artículo afecta los derechos de los trabajadores que sin ser sindicalizados cuentan con beneficios extralegales, los cuales están permitidos hoy por la ley y la jurisprudencia constitucional. En consecuencia, la redacción vigente en el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo protege de forma equilibrada los derechos de las organizaciones sindicales sin atentar contra los trabajadores en general.

- **Aumento de cuotas de personas en condición de discapacidad (Artículo 51):**

En relación con la propuesta de establecer una cuota obligatoria para la vinculación o conservación de **dos trabajadores en situación de discapacidad** por cada 100 empleados en empresas con más de 100 trabajadores consideramos que esta medida es casi imposible de cumplir en virtud de las siguientes realidades de este grupo poblacional:

En Colombia el total de población en situación de discapacidad asciende a 2,5 millones de personas representando el 4,8%¹ de todos los colombianos. No obstante, tan solo el 11% cuenta con educación técnica, tecnológica o más como su nivel máximo de educación y el 40% solo ha alcanzado a terminar la primaria.

Asimismo, la población está distribuida de forma desigual en todo el territorio, dificultando, sobre todo en las regiones, la posibilidad de cumplir la cuota de contratación obligatoria planteada en el proyecto de reforma.

¹ DANE, Informe segundo trimestre 2024.

Como propuesta activa, esperamos encontrar incentivos para promover la inclusión de personas de este y otros grupos poblacionales con brechas educativas y de inserción en el mercado laboral.

➤ **Puntos sobre aumento de costos empresariales.**

- **Licencias:**

- El Proyecto crea varias licencias obligatorias **como 1 día de descanso remunerado al semestre por transportarse en bicicleta, asistir a obligaciones escolares** de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar y ciclos menstruales incapacitantes. **Estas licencias resultan ser excesivamente abiertas e indeterminas**, lo que implicaría para los empleadores una carga desproporcionada y que pondría en riesgo la prestación del servicio por parte del trabajador y, por ende, la productividad de las empresas.
- Una solución para esto sería contar con una redacción que condicione el otorgamiento de licencias a requisitos objetivos y verificables de forma previa, por parte del empleador; al igual que a un límite razonable en el número de licencias a otorgar.

- **Jornada de trabajo, trabajo suplementario y trabajo dominical y festivo (artículos 13, 14 y 17).**

- En caso de ser aprobado el proyecto de ley, modificando el horario diurno de 6:00 a.m. a 7:00 p.m. y el horario nocturno de 7:00 p.m. a 6:00 a.m. e incrementando el recargo por trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta al 100% sobre el salario ordinario aumentaría los costos laborales.
- De acuerdo con una encuesta realizada por la ANDI entre sus afiliados, **el pago de recargo nocturno aumentaría 45,7% y los recargos de dominicales y festivos 37,4%**. En conjunto, habría un **incremento del 41,18% en estos rubros para las empresas pasando de un 3,71% a 5,23% de la nómina total** (ANDI, 2022)².
- En caso de darse la modificación propuesta, **Colombia pasaría a ser el país con el horario de trabajo diurno más corto de la región** (comparado con Argentina, Chile, Brasil, México, Perú y Ecuador) correspondiente a 13 horas. De igual forma, **pasaría a tener el horario de trabajo nocturno más extenso**.
- Adicionalmente, de este conjunto de países, Colombia es el que mayor recargo establece para el trabajo realizado en horario nocturno, equivalente al 35%. Si bien Perú también establece un recargo del 35%, allí únicamente tienen derecho a dicho recargo los trabajadores que devenguen la remuneración mínima. En los demás países se

² Cálculos propios a partir de la encuesta ANDI sobre recargos nocturnos y dominicales y festivos.

establece un recargo del 25% (Ecuador y Brasil) o no se establece recargo alguno (México, Chile y Argentina).

- En cuanto a la **jornada para la familia**, preocupa que el Proyecto de ley insiste en revivir esta disposición (parágrafo segundo del artículo 14), olvidando que el Congreso recientemente la eliminó para aprobar la Ley que disminuye la jornada laboral semanal. No tendría sentido tener ambas normas, teniendo en cuenta que precisamente este fue el consenso para implementar dicha medida. Por lo anterior **pedimos eliminar este parágrafo**.

Mensaje de Cierre:

Amablemente les invito a reflexionar sobre este tema con la seriedad que merece, tomando en consideración la interdependencia entre trabajo decente y empresas sostenibles en sus áreas económicas, sociales y ambientales. Desde la ANDI somos conscientes de la necesidad de materializar el diálogo social y la concertación de políticas laborales como lo establece el Convenio 144 de la OIT, pues es la única forma de avanzar en desarrollo y derechos de una forma equilibrada como país.

Muchas gracias.



Bogotá, noviembre 22 de 2023

Doctora
Gloria Inés Ramírez
Ministra del Trabajo
E.S.D

Reciba un fraternal saludo,

El Comando Nacional Unitario CUT, CTC y CGT así como la Unión de Trabajadores de Plataformas Digitales - UNIDAPP, el Movimiento nacional de repartidores de plataformas digitales, la Unión de trabajadores de plataformas digitales y mensajería UNIMEDP, el Sindicato nacional de trabajadores por aplicación- SINATRAP -AGREMIAR y la Asociación colombiana de conductores de aplicaciones – ACCAPP. Desde el año 2018 venimos trabajando en una apuesta política por la formalización laboral en el sector de plataformas digitales tanto en el reparto como en la conducción.

Nuestra incidencia no solo ha fortalecido la unidad sindical entorno a develar que las empresas de plataformas digitales enmascaran verdaderas relaciones laborales en formas contractuales denominadas como de “autónomos, independientes y colaboradores”, sino que hemos logrado poner esta problemática en las instancias internacionales propiciadas por la Organización Internacional del Trabajo- OIT, el Parlamento Europeo y desde los países que hoy cuentan con regulaciones laborales que reconocen como trabajadores dependientes y con derechos laborales a los trabajadores de plataformas digitales.

Después de haber participado activamente y con propuesta de regulación en los espacios que ustedes como Ministerio del Trabajo promovieron para fomentar un amplio ejercicio del dialogo social a nivel nacional, espacios en los que unánimemente desde la voz de los trabajadores (as) y las tres centrales sindicales reiteramos la necesidad de una regulación que reconociera lo que la realidad sobre las formas hoy no deja lugar a duda en las calles **y es que somos verdaderos trabajadores subordinados**, en este orden de ideas insistentemente hemos sentado una posición clara en nuestras movilizaciones, agendas y en las reuniones que hemos tenido con usted como Ministra y con su equipo, no hemos vacilado en reiterar que la regulación que requerimos es una que nos reconozca como trabajadores (as) dependientes con derechos laborales.

Así las cosas, nos sorprendió ver que la actual regulación que quedó en la segunda reforma laboral presentada por su cartera el pasado mes de agosto no solo va en contravía de la voz de los trabajadores en estos espacios de dialogo, sino que va en contra de lo que el actual presidente Gustavo Petro prometió en su plan de gobierno y que reiteradamente ha señalado en distintos medios de comunicación y espacios de deliberación: “este gobierno reconocerá derechos laborales para los trabajadores del sector de las plataformas digitales”.

La formula combinada que aparece en la propuesta de artículos 23, 24, 26 de proyecto de ley de reforma laboral N. 166 radicado en agosto del 2023, es una fórmula que tiene problemas graves:

presidente@cut.org.co CGTcolombia@gmail.com institucional@ctc-colombia.com.co



1. Deja a potestad del empleador la decisión de si sus trabajadores son dependientes o independiente, esto es dejar las cosas tal como están hoy, pues ya los empleadores de estas plataformas han decidido que son autónomos, independientes o colaboradores, nada cambiaria y los trabajadores seguirían en relaciones laborales ilegales.
2. Tener una regulación que abre la posibilidad de ser trabajadores dependientes e independientes en este sector, cierra las posibilidades de éxito de muchos trabajadores que hoy tienen cursando demandas ante los jueces laborales por contrato realidad.
3. Establecer una formula de pago de seguridad social como independientes en el que la plataforma asume un 60 % de la cotización es reconocer entonces que estas plataformas digitales si son empleadoras de lo contrario no asumirían ningún porcentaje, lo que en la realidad equivale a ser cómplices de un enmascaramiento de verdaderas relaciones laborales en la figura de supuestos independientes.

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, por medio de la presente y de forma respetuosa, las organizaciones peticionarias y firmantes solicitamos a su Despacho:

- Instar al legislativo para que, en el marco de la construcción de la ponencia para el primer debate de la reforma laboral, se realicen los ajustes necesarios para que se le cumpla a los trabajadores de plataformas digitales lo prometido por el gobierno nacional, esto es un artículo que establezca sin lugar a ambigüedades que entre los trabajadores de plataformas digitales y las empresas de este sector hay verdaderas relaciones laborales dependientes y subordinadas, en consecuencia estas empresas tendrán la obligación de reconocer todas las obligaciones de ley y pagos a la seguridad social integral como empleadores.

Desde estas organizaciones peticionarias y firmantes agradecemos de antemano su atención y estaremos al tanto de apoyar lo que se requiera para mantener una apuesta regulatoria que favorezca a los trabajadores de plataformas digitales y que vaya en la vía de acabar con estas relaciones de trabajo simuladas en otras figuras.

Cordialmente,



1. UNIDAPP | Unión de Trabajadores de Plataformas Digitales
2. MNRPD | Movimiento nacional de repartidores de plataformas digitales,
3. UNIMEDP | Unión de trabajadores de plataformas digitales y mensajería,
4. SINATRAP -AGREMIAR | Sindicato nacional de trabajadores por aplicación-
5. ACCAPP | Asociación colombiana de conductores de aplicaciones –
6. CUT | Central Unitaria de Trabajadores
7. CGT | Confederación General del Trabajo
8. CTC | Confederación de Trabajadores de Colombia
9. ALAL - ASOLABORALES
10. Aseesco
11. Asieva
12. ASIMUJER CTC
13. Asotraccol
14. Corporación Jorge Luís Ortega
García
15. CEDOCUT
16. Fecotraservipublicos
17. Frenapp
18. Red de docentes
19. Sinaltralipal
20. SINATRAP Armenia
21. SINATRAP Dosquebradas
22. SINATRAP Medellín
23. SINATRAP Pereira
24. UNIDAPP Barranquilla
25. UNIDAPP Santa Marta
26. UNIDAPP Medellín
27. UNIDAPP Bello Antioquia
28. UNIDAPP Bogotá
29. Sintraimagra | Seccional Yumbo
30. Sintraongs
31. Sintraproaceites
32. Sintravifer CTC
33. SUNET
34. SUNET Antioquia
35. Utraepa



36. UTRAVEN.CO | Unión de Trabajadores Venezolanos y Colombo- venezolanos
37. Capítulo Colombia
38. Viva la Ciudadanía
39. Voces por el Trabajo
40. Corporación Trabajo Decente
41. Centro de Solidaridad Internacional
42. Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico
43. Frente de los Trabajadores de Plataformas Digitales del Ecuador FRENAPP
44. Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas y Campesinos ASTAC
45. All India Gig Workers Union (AIGWU)
46. App Drivers and Couriers Union
47. BTB ABVV de Bélgica
48. Riders por Derechos – España
49. CGT Riders – España
50. CCOO España
51. Collectif des coursier-e-s / KoeriersKollectief – Bélgica
52. Colorado Independent Drivers United - Estados Unidos
53. Community - Reino Unido
54. Asosiasi Driver Online (ADO) indonesia
55. All India Gig Workers Union (AIGWU) India
56. App Drivers and Couriers Union Reino Unido
57. Alianza Unidos Word action
58. Entregadores Unidos pela Base - Brasil

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **35.114.208**

AMADOR FONTALVO

APELLIDOS

ADRIANA VICENTA

NOMBRES

Adriana Vicenta Amador Fontalvo
FIRMA



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **14-OCT-1978**

CHIMA
(CORDOBA)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.54
ESTATURA

O+
G.S. RH

F
SEXO

22-ENE-1997 CERETE
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

Carlos Ariel Sánchez Torres
REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SÁNCHEZ TORRES



A-1301000-00260871-F-0035114208-20101019

0024447638A 1

35753450

Armenia, Quindío – 15 de mayo de 2025.

Honorable Senadora:

ANGELICA LISBETH LOZANO CORREA

Presidente de la Comisión Cuarta del Senado de la República
Bogotá D.C.

REF: Comentarios al Proyecto de Ley No 166 de 2023 Acumulado con 192 de 2023 – 256 de 2023 Cámara y 311 de 2024 Senado.

Honorable Senadora:

Con el fin de hacer los respectivos aportes, puntuales, al Proyecto de Ley de la referencia, al por medio de la presente, me permito presentar los comentarios los siguientes términos:

I. Articulado objeto de los comentarios:

#	Proyecto Legislativo	Comentario
1	"Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: (...) 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 am.)."	En estos aspectos, sugiere contemplar que los recargos que se causen por trabajo suplementario, nocturno o por dominical/festivo puedan tener un tratamiento diferente al que se ha venido teniendo tradicionalmente, para lo cual se propone:
2	"Artículo 17. Remuneración del tiempo de días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "Artículo 179. Remuneración en días de descanso obligatorio. 1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa."	1. Permitir que el tiempo laborado que cause recargos sea canjeado por tiempo de descanso equivalente al lapso laborado efectivamente, sin que genere pagos adicionales a prestaciones sociales o aportes a seguridad social. 2. Si no es viable la anterior, podría operar el reconocimiento recargo en dinero, sin que éste tenga incidencia en el pago de aportes a seguridad social o de las prestaciones sociales.

		3. Como última opción, reconocer que no todas las empresas son iguales y, en consecuencia, crear un recargo diferencial según el tamaño de la empresa. Tal como ocurrió con el recién expedido Decreto 405 de 2025 que fijó la sanciones en proporción al tamaño de la empresa. Lo anterior, tiene sustento y medición en los términos de la Ley 599 de 2000 y el Decreto 957 de 2019, artículo 2.2.1.13.2.1 y siguientes. Finalmente, es pertinente señalar que la Corte Constitucional, en cierto modo, ha reconocido la procedencia de comparar las condiciones económicas de las empresas como ocurrió en la sentencia C-118 de 2020.
3	"Artículo 16. Límite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así: Artículo 22. Límite al trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales."	Teniendo en cuenta que a partir del 2026 la jornada semanal es de 42 horas, valdría la pena extender el tope de horas extras. Adicionar 6 horas extras, para un total de 18 horas semanales y así permitir un mecanismo que compense las horas que se dejarán de laborar por efecto de la reducción.
4	"Artículo 14. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así (...) Parágrafo 2°. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso. Parágrafo 3°. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que	No es viable el reintegro del día de la familia y las 2 horas para actividades culturales, recreativas, deportivas o capacitación, toda vez que esto representa un sobre costo para los empleadores y desconoce lo dispuesto en el artículo 1° del Código Sustantivo del Trabajo: <i>"La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social."</i>

	laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación".	
5	Artículo 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, y agricultura. Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos. Parágrafo 1°. Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.	Limitar la vinculación de trabajadores a tiempo parcial impediría el uso de un medio que permitiría la formalización de un sector poblacional. Adicionalmente, esta figura, mayoritariamente, es de uso en el sector HORECA (Hoteles, Restaurantes y Cafeterías) en el que existen participantes de todos los tamaños que podrían hacer uso de esta figura y que es benéfica para ambas partes.

Sin otro particular,

JULIO RICARDO HERNÁNDEZ JIMÉNEZ
ABOGADO

Bogotá D.C., septiembre 2024

Honorables Congresistas
María Fernanda Carrascal Rojas
Camilo Esteban Ávila Morales
Juan Camilo Londoño Barrera
Germán José Gómez López
Hugo Alfonso Archila Suárez
Alfredo Mondragón Garzón
Jairo Humberto Cristo Correa
Andrés Eduardo Forero Molina
Karen Juliana López Salazar
Jorge Alexander Quevedo Herrera
Ponentes
Cámara de Representantes

Asunto: Comentarios del Consejo Gremial Nacional al Informe de Ponencia para Segundo Debate del Proyecto de Ley 166/2023C acumulado con el Proyecto de Ley 192/2023C y el Proyecto de Ley 256/2023C *“Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”*.

Reciban un cordial saludo,

Desde el Consejo Gremial Nacional, entidad que representa a los micro, pequeños, medianos y grandes empleadores del país, presentamos comentarios al Informe de Ponencia para el segundo debate del Proyecto de Ley 166/2023C acumulado con el Proyecto de Ley 192/2023C y el Proyecto de Ley 256/2023C *“Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”*, con el fin de contribuir a la discusión de esta iniciativa legislativa.

El Consejo Gremial Nacional está conformado por los 32 gremios más representativos del sector empresarial y productivo de Colombia. Nuestra labor se enfoca en promover y desarrollar políticas públicas que fomenten el bienestar social, cierren brechas e inequidades, generen empleo formal, impulsen el crecimiento

Página 1 de 43



empresarial, aseguren la sostenibilidad fiscal y aumenten la productividad como eje del desarrollo sostenible y competitivo del país.

Desde el Consejo Gremial Nacional, reconocemos los objetivos del Proyecto de Ley, que busca implementar una reforma laboral orientada a consolidar un trabajo digno y decente en Colombia. Reiteramos nuestro compromiso con el país y con el debate democrático para la construcción de una reforma laboral responsable, que responda a las necesidades económicas y del mercado laboral.

Estamos convencidos de que el trabajo conjunto y articulado entre el Gobierno, el Congreso, la Academia y el sector privado es fundamental para construir un articulado incluyente y concertado, que salvaguarde los derechos de los trabajadores, fomente la generación de empleo y reduzca la informalidad laboral. Reconocemos los problemas estructurales del sistema, así como las necesidades del mercado y el impacto económico que esta reforma podría acarrear en el sector productivo de Colombia.

Este documento ofrece un panorama económico sobre el trámite de la Reforma Laboral y consolida los comentarios y propuestas elaborados por el Consejo Gremial Nacional al Informe de Ponencia para el Segundo Debate.

I. Problemas estructurales del sistema laboral: informalidad y desempleo

Desde el Consejo Gremial Nacional queremos insistir enfáticamente en que la reforma laboral debe estar dirigida hacia la creación de empleo y la reducción de la informalidad. Colombia tiene un grave problema estructural en su mercado laboral, de acuerdo con el DANE el 56% de los trabajadores son informales, por lo tanto, la reforma laboral no se puede centrar en el 44% que tiene trabajo formal. Es importante enfocar las discusiones en esta realidad.

Las modificaciones en materia laboral deben abordar las necesidades de los diferentes tipos de trabajadores y de sectores productivos, buscando solucionar los problemas estructurales del mercado laboral. No se pueden desconocer actividades económicas cuyas características hacen de ellas más susceptibles a caer en la informalidad. Por ejemplo, aquellas que se desarrollan en el sector rural, donde el 84,2% de los ocupados son informales. De forma similar, no se pueden desconocer las distintas particularidades de otros sectores que, desde nuestras mesas técnicas, identifican como obstáculo la inflexibilidad del proyecto de ley.

Según el último reporte del mercado laboral del Banco de la República (2024)¹, se ha perdido la dinámica en el empleo asalariado y formal, que se mantiene estancado, y que incluso ha registrado ligeras reducciones en lo corrido de 2024. Mientras que, el empleo no asalariado ha presentado ligeros crecimientos en lo corrido del año, impulsando el crecimiento de la tasa de informalidad.

Este nivel de informalidad de 56% en el mercado laboral, combinado con la alta tasa de desempleo del país de 9,9% para julio de 2024 (siendo una de las más altas entre los países de la OCDE, donde el promedio es de 4,9%), destaca la necesidad de abordar los desafíos de la reforma laboral bajo la perspectiva de la generación de nuevos empleos formales. Además, es prioritario que la población empleada, incluso de manera informal, pueda realizar contribuciones al sistema de salud, aportar al sistema pensional, mejorar su cobertura en riesgos laborales y ampliar su acceso al sistema financiero. Estas medidas no solo fortalecerían la seguridad social, sino que también aumentarían la capacidad de ahorro y el acceso al crédito, contribuyendo a una transformación positiva y sostenible en el panorama laboral y el bienestar económico nacional.

De acuerdo con los resultados de la Misión de Empleo 2022, la informalidad laboral en Colombia puede derivar de los siguientes factores: (i) los individuos no tienen las habilidades que demanda el mercado laboral formal; (ii) existen barreras explícitas como costos laborales, o implícitas como la discriminación racial o de género; o (iii) por la decisión voluntaria de estar en la informalidad. Sin embargo, en la reforma propuesta no se abordan todas las causas de esta problemática.

En un estudio reciente de Fernández, C. & Ulyssea, G. (2024)² se estima que frente a una reforma laboral que aumente los costos laborales entre 3,9 y 7,8 p.p. se pueden generar aumentos en la informalidad entre 7 y 12 p.p. Según el estudio, el salario de los trabajadores informales también podría reducirse, lo que podría incentivar a aumentar la informalidad. Los efectos de la reforma sobre el salario de los trabajadores serían desproporcionadamente superiores a los observados con la reducción de parafiscales en el 2012, o la reforma del 2002. Esto se explica, porque cuando los costos laborales suben las firmas no pueden reducir los salarios por debajo del mínimo, y deben ajustar sus cuentas contratando más trabajadores informalmente y/o a un menor precio.

¹ Banco de la República (2024) Reportes del Mercado Laboral: Estabilidad reciente del desempleo y el estudio de los efectos de cambios en los costos de despido a través de un modelo macroeconómico.

² Fernández, C. & Ulyssea, G. (2024). On the Interface of Social Security and Tax Costs. Bogotá: Fedesarrollo, 24 p

Nuevos desafíos comprometen aún más este Proyecto de Ley, si se suman las implicaciones que tiene sobre los sistemas de salud y pensiones, la formación del ahorro y la sostenibilidad fiscal. El estudio de Fernández, C. & Ulysea, G. (2024) también encuentra un efecto fiscal negativo, ya que el aumento de los costos laborales al ser deducibles de la base de liquidación del impuesto de renta queda mitigado en un 35%, monto que constituye un menor ingreso para el fisco. Las empresas pequeñas exentas del impuesto, además, se verían afectadas por la reforma al no poder mitigar el efecto con deducciones tributarias, dado que las deducciones tributarias solo benefician a las empresas que pagan impuesto sobre la renta, aquellas empresas sin la posibilidad de reducir su base impositiva a través de deducciones, es decir, aquellas empresas exentas del pago del impuesto sobre la renta enfrentarían directamente el aumento de los costos laborales.

Ante desafíos como las nuevas tecnologías, las nuevas demandas, las nuevas prácticas productivas, las nuevas tendencias laborales, entre otras; la reforma se queda corta y requiere de discusiones más profundas entre el sector productivo, el gobierno, la academia y la ciudadanía. Según el Informe Future of Jobs del WEF (2023)³, el avance en la adopción tecnológica y la creciente digitalización en los mercados incidirán positivamente en la creación de nuevos empleos. No obstante, los desarrollos de la inteligencia artificial a su vez impulsaran la disminución generalizada de puestos formales de trabajo, que el WEF estima en 14 millones para los próximos cinco años. Esto será un reto nacional considerando las limitaciones que la Reforma Laboral impone para la generación de nuevos empleos formales, donde los empleadores realizan un análisis costo-beneficio entre la implementación de tecnologías inteligentes y los elevados costos laborales.

Otro factor relevante, es el desempeño del clima empresarial que se relaciona con la inflexibilidad o flexibilidad laboral y el aumento o reducción de los costos laborales. Según el reporte del mercado laboral del Banco de la República (2024), un incremento del 10% en los costos de despido, puede implicar a largo plazo una pérdida de alrededor de 798.000 empleos, equivalentes a una disminución del 9,9% en el empleo formal. A su vez, la mayor incidencia de la informalidad contribuye a reducir la productividad total de los factores (PTF), lo que afecta negativamente el producto. Considerando la Productividad Total de los Factores (PTF), cuya variación fue de -1,71% en el 2023 según los datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la reducción en la eficiencia general con la que se combinan los insumos de producción (trabajo y capital) en el país, está

³ World Economic Forum (2023) Future of Jobs. Insight report.

afectando la competitividad y el clima empresarial de manera silenciosa y persistente.

De acuerdo con el último reporte del Índice de Competitividad Global del WEF, Colombia ocupa el puesto 57 de 141 países en el índice de flexibilidad laboral. Por lo que, para la situación actual del país, las normas laborales rígidas dificultarán aún más la adaptación de las empresas nacionales a los cambios en el mercado global, la atracción de nuevas inversiones y a la adaptación e implementación de nuevas tecnologías y procesos productivos.

Es relevante que la reforma laboral permita superar los siguientes retos en términos de competitividad a nivel regional:

- La productividad por hora en Colombia no alcanza a la media regional ni global. De acuerdo con la OIT en 2024 la productividad de Colombia por hora fue de 16,04 USD/h cuando países del mismo grupo de ingresos, como Chile tienen una productividad de 29,57 USD/h, y la media en la región es de 17,66 USD/h.
- Los costos laborales para las empresas son significativamente altos en comparación con otros países. Según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), los costos laborales en Colombia representan el 45% de los ingresos brutos de las empresas, mientras que, en el promedio de los demás miembros de la OCDE, esta cifra es solo del 36%. Lo que explica una desventaja comparativa en el potencial de crecimiento de las empresas porque implica la reducción de su capacidad económica para invertir en la expansión y modernización de sus operaciones.
- Para América Latina y el Caribe, Colombia también cuenta con uno de los índices más altos de costos laborales no salariales. De acuerdo con Fedesarrollo en la evolución histórica de los costos no salariales se identifican dos saltos importantes: el primero corresponde a la creación de los primeros aportes al sistema de seguridad social (años 40 y 50), los cuales elevaron los costos no salariales a un nivel total de 41,5% del salario mensual, mientras que el segundo corresponde al ajuste realizado por la Ley 100, que elevó los costos no salariales a 58,1% del salario mensual. Este aumento se explica principalmente por el incremento en los aportes a salud y pensión.
- Cuando se analizan los efectos que tienen los costos no salariales sobre el desempleo, el tiempo de búsqueda de trabajo, la productividad y la

informalidad, en el caso colombiano, se encuentra que el efecto más importante que tienen los costos no salariales es el aumento de la informalidad.

De esta manera, el mercado laboral en Colombia se caracteriza por presentar altos costos asociados a la nómina por concepto de seguridad social (30% de los cuales el 24,7% lo aportan los empresarios y el restante los empleados según el Banco Interamericano de Desarrollo) en comparación con los países de América Latina, y altos costos no salariales que hoy representan el 53% de un Salario Mensual Mínimo Legal Vigente (SMMLV). Sin lugar a duda, estos altos costos laborales, y los trámites y cargas administrativas pueden ser factores que inciden negativamente en las empresas en Colombia y pueden limitar su capacidad para competir y crecer.

Los diversos estudios referenciados muestran que, al generar rigideces en el mercado asalariado, se limita la capacidad de la economía de generar empleo formal y se reduce la probabilidad de transición de empleos informales a empleos formales. Esto genera a su vez una disminución en la productividad, en el desarrollo económico del país y en últimas, en el bienestar de la población.

II. Análisis, comentarios y propuestas al Informe de Ponencia para Segundo Debate

Desde el Consejo Gremial Nacional, seguimos convencidos de que una Reforma Laboral no solo debería mejorar las condiciones para quienes ya tienen un empleo formal, sino que también debería crear las condiciones necesarias para reducir la informalidad laboral y, aún más importante, generar empleos para quienes actualmente no tienen trabajo.

A continuación, presentamos los comentarios que el Consejo Gremial Nacional considera pueden contribuir a mejorar este Proyecto de Ley.

Artículo 5º: Contrato laboral a término indefinido.

Este artículo elimina del informe de ponencia para segundo debate la sanción por no realizar el preaviso oportunamente. La justificación se basa en que “las relaciones laborales son asimétricas, existe subordinación económica y desigualdad fáctica, además de que el salario y las prestaciones sociales son derechos ciertos e indiscutibles” como elementos de la *ratio decidendi* del fallo citado en el informe de ponencia. Sin embargo, en sentencia C-1110 de 2001, con ponencia de la magistrada Clara Inés Vargas Hernández, se ha considerado lo contrario. La demanda

constitucional evaluaba las condiciones de igualdad, pero enmarcadas en montos indemnizatorios distintos, así:

“las consecuencias que para el trabajador se derivan de la terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo jamás son equiparables a las que debe padecer el empleador cuando aquél toma la misma determinación, puesto que éste como detentador de los instrumentos de producción siempre tendrá la posibilidad de enganchar nuevo personal para desarrollar las tareas a que se refiere el contrato de trabajo, mientras que a la terminación de su contrato en esas mismas circunstancias el trabajador solamente recibe la indemnización sin tener derecho al reintegro a su puesto de trabajo”⁴.

Conforme a los considerandos de la Sentencia referida, la interpretación que se realiza, es errada, ya que las circunstancias fácticas son completamente diferentes. La demanda constitucional evaluaba las condiciones de igualdad, pero enmarcadas en montos indemnizatorios distintos.

En tal sentido, el Tribunal Constitucional consideró que en efecto existe una desigualdad intrínseca en el contrato laboral, derivada de una desigualdad económica y fáctica. Sin embargo, no consideró que la sanción por el preaviso inoportuno o que el mismo sea cumplido de manera parcial sea un elemento propio de la desigualdad de la relación laboral. Por el contrario, al hacer uso del preaviso para la terminación del contrato de trabajo, en ejercicio de la autonomía de la voluntad privada, considera que la sanción de treinta (30) días que actualmente contempla el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.) no solamente es válida, sino que este monto de treinta (30) días a cargo del trabajador que renuncia (y lo montos mucho superiores a cargo del empleador) “se justifica en una finalidad aceptada constitucionalmente que se refiere a la protección especial que debe prodigarle el Estado al trabajo, en su doble condición de derecho fundamental y de obligación social”⁵.

Así las cosas, el fundamento para la eliminación de la sanción no debe ser la sentencia referida en el Informe de Ponencia para el Segundo Debate, por lo anteriormente expuesto. Por el contrario, desde el Consejo Gremial Nacional consideramos que la sanción tiene una justificación legal válida, pues puede servir como un mecanismo de prevención general para evitar el abandono intempestivo de los puestos de trabajo, lo cual podría tener efectos nocivos para la empresa.

⁴ C. Const., Sent. C-1110, oct. 24/2001. M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

⁵ Ibid.

Por otro lado, el Informe de Ponencia señala que el salario y las prestaciones sociales son derechos ciertos e indiscutibles. En este sentido, es necesario hacer algunas precisiones. La Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2051-2018 señaló que:

“los (...) derechos ciertos e indiscutibles, hacen relación a aquellos cuya previsión normativa resulta inequívoca, concurriendo, además, los supuestos de hecho exigidos a favor de quien los reclama, de suerte que, cuando no hay norma que expresamente los contempla, o imprecisión, oscuridad, ambigüedad, confusión, vacío o laguna en éstas, o simplemente no hay medio de prueba o con suficiente entidad que acredite sus supuestos de hecho, o precepto alguno que exima de aportarlos al proceso, puede afirmarse válidamente que el pretendido derecho no tiene la connotación de certidumbre e indiscutibilidad por la ley reclamada y, por tanto, no hay nada que impida su disponibilidad o renuncia.

(...)

[...] esta Sala de la Corte ha explicado que ‘... el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad’⁶.

En el mismo sentido se ha pronunciado la Corte Constitucional al manifestar que:

“un derecho es cierto e indiscutible en la medida en que esté incorporado al patrimonio de un sujeto y haya certeza sobre su dimensión, es decir, cuando se cumplen los supuestos de hecho de la norma que consagra el derecho, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma. Por oposición, un derecho es incierto y discutible cuando los hechos no son claros, cuando la norma que lo consagra es ambigua o admite varias interpretaciones, o cuando el nacimiento del derecho está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición y existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad.

(...)

La certeza de un derecho corresponde a su efectiva incorporación en el patrimonio del trabajador y la indiscutibilidad hace relación a la seguridad sobre los extremos del derecho. Por ejemplo, “cuando se sabe que entre dos personas hubo un contrato laboral de carácter verbal, a raíz del cual se le deben las cesantías al empleado, su derecho a las cesantías es cierto, pues siempre que hay contrato laboral el empleador debe

⁶ CSJ, Cas. Laboral, Sent. SL 2051-2018, may. 9/2018, Rad. 62049. M.P. Ana María Muñoz Segura.

consignarle al trabajador una suma de dinero a título de cesantías". Así, en dicho ejemplo, como su monto es discutible, puesto que no se sabe desde cuándo hubo contrato, no es posible determinar el total debido por concepto de cesantías, por lo que esta dimensión permanece incierta"⁷.

Es claro que los salarios, cesantías, intereses a las cesantías, prima legal de servicios y vacaciones son derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores; sin embargo, el monto de cada uno de estos derechos no lo es. En este contexto, no se entiende cómo la incertidumbre y la indiscutibilidad de estos derechos pueden justificar la eliminación de la sanción contemplada en el artículo 47 del C.S.T. En consecuencia, solicitamos que se mantenga el inciso segundo de esta norma tal como está actualmente contemplado en el ordenamiento jurídico colombiano.

Artículo 6º: Contratos a término fijo y por obra o labor determinada.

Desde el Consejo Gremial Nacional, reiteramos que esta disposición coarta la libertad negocial y contractual de las empresas, así como la libertad contractual y la autonomía de la voluntad de los trabajadores. Aunque busca proteger a los trabajadores, esta disposición podría terminar desprotegiéndolos y dificultando la vinculación formal de más personas en el mercado laboral colombiano.

El establecimiento del contrato a término indefinido como regla general para la contratación, junto con el aumento de los costos de la indemnización por despido injustificado (artículos 5 y 8), limita la capacidad del empleador para organizarse financieramente ante imprevistos, cambios en el modelo de negocio, o en el desarrollo de la actividad ordinaria de la compañía. Esta disposición podría impactar negativamente a empresas que no tienen la capacidad de sostener una planta de personal permanente e indefinida.

Según la Encuesta de Desempeño Empresarial de ACOPI, realizada en 2023, los empresarios de MiPymes utilizan diversas modalidades de contratación. El contrato a término indefinido representa el 33,5% de las modalidades utilizadas por los empresarios de este segmento, mientras que el 66,5% prefieren otras modalidades. En la misma línea, de acuerdo con la encuesta laboral realizada por FEDESEGURIDAD, al menos el 50% de los contratos laborales que celebran las empresas de seguridad privada son a término fijo o por obra o labor.

En este sentido, esto es aún más relevante si se considera que algunos sectores enfrentan picos de trabajo que requieren contratar por términos definidos a un

⁷ C. Const., Sent. T-043, feb. 16/2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

número determinado de trabajadores, y que en otros casos la contratación responde a la ejecución de proyectos o contratos específicos. Por lo tanto, solicitamos que se mantengan las reglas sobre estos contratos tal como están establecidas en la legislación actual.

Al respecto, es preciso recordar que la Corte Constitucional en Sentencia C-588 de 1995 consideró:

“El principio de la estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido. Las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, pues tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin. La estabilidad, por lo tanto, no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, de modo que aquélla se torne en absoluta, sino que, ella sugiere la idea de continuidad, a lo que dura o se mantiene en el tiempo. Bajo este entendido, el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad en el empleo. Por lo tanto, no es cierto que sólo el contrato a término indefinido confiere estabilidad en el empleo, pues el patrono siempre tiene la libertad de terminarlo, bien invocando una justa causa o sin ésta, pagando una indemnización”.

El artículo 6º propone modificar las disposiciones relativas a los contratos a término fijo y elimina la posibilidad de realizar renovaciones indefinidas. Consideramos que, además de vulnerar la autonomía de la voluntad de las partes, esta medida afecta directamente la libertad de empresa al imponer límites y condiciones a esta forma contractual. Adicionalmente, no es claro por qué la posibilidad de realizar renovaciones indefinidas precariza las relaciones laborales; por el contrario, lo que sí es claro es que los trabajadores vinculados bajo esta modalidad disfrutaban de todas sus garantías laborales, derechos salariales y prestacionales.

Es importante resaltar que, en respeto al principio de autonomía de las partes, la posición pacífica de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha validado la renovación indefinida de los contratos de trabajo a término fijo, sin que por ello pueda entenderse que estos cambian su naturaleza. Al respecto, la mencionada corporación, en sentencia SL3579 de 2022, señaló:

“Igualmente, la jurisprudencia de esta corporación tiene adoctrinado que la renovación sucesiva del contrato de trabajo a término fijo y su repetición en forma indefinida es válida y procedente, lo que significa que mantiene su naturaleza, aun cuando se prorrogue por varias veces. En sentencia CSJ SL15610-2016, rad. 48879, se puntualizó: «También ha dicho la Sala, que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la

modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces, como lo propone la censura” (negrilla y subraya fuera de texto)

Esta posición de la Corte, la cual ha sido reiterada en varios pronunciamientos⁸, claramente rescata el principio de autonomía de la voluntad de las partes en cuanto a su decisión libre y voluntaria de mantenerse en un contrato cuya duración esté determinada en el tiempo, pues, ello de ninguna manera lesiona sus derechos laborales.

En este contexto, la imposibilidad de mantener relaciones laborales a término fijo por plazos superiores a cuatro (04) años generará una desprotección para los trabajadores, pues al cumplir este plazo el trabajador sería desvinculado, generando *de facto* una desprotección de los trabajadores, en contravía de la finalidad de la presente iniciativa legislativa.

Creemos que la posibilidad de efectuar contratos laborales a término fijo no debería ser considerada como una excepción, sino como una de las muchas alternativas que tiene el empleador para vincular laboralmente a un empleado. Esto se debe a que, en ocasiones, los esquemas operativos y la prestación de servicios exigen que la modalidad del contrato sea a término fijo por períodos superiores a tres (03) años.

En adición a lo anterior, una vez revisada la norma, se advierte que de la redacción del inciso 3 (prorroga pactada) se pueden derivar 2 interpretaciones, donde por un lado se entiende que el contrato a término fijo solo puede prorrogarse por 4 años, mientras que bajo otro entendimiento se podría decir que el tiempo máximo de duración de un contrato a término fijo es de 4 años. Con el fin de evitar múltiples interpretaciones del párrafo mencionado y teniendo en cuenta que el presente punto busca regular la prórroga del contrato a término indefinido, proponemos:

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún	Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún

⁸ Al respecto puede ver: CSJ, Cas. Laboral Rad. 20777 de 2003 y Rad. 27034 de 2006

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.	caso la prórroga del contrato a término fijo podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

Artículo 7º: Debido proceso disciplinario laboral

El establecimiento de un procedimiento disciplinario que eventualmente podría ser de doble instancia desconoce la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional, que ha sido reiterada al establecer que la terminación del contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria⁹, sino una facultad del empleador, la cual puede ejercerse al amparo de las justas causas de terminación establecidas en la ley, en el contrato de trabajo y en los reglamentos de la empresa, y que en al ser una potestad del empleador no están sujetas a la realización previa de un proceso disciplinario.

De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, toda vez que ni el despido o la finalización del contrato laboral entrañan una naturaleza sancionatoria, *"no tienen que estar sujetos a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral"*¹⁰, por lo que se advierte que establecer como regla general la obligatoriedad de un proceso especial al momento de finalizar un contrato, ignorando lo establecido por la jurisprudencia laboral para otorgarle tal naturaleza al proceso, resulta ser una medida perjudicial para los empleadores y adicionalmente desconoce la normatividad laboral vigente, la cual únicamente exige la garantía del derecho de defensa y contradicción del empleado al momento de finalizar el contrato laboral aplicando una justa causa.

Además, esta disposición ignora la realidad económica de las empresas, especialmente la de las MiPymes, que probablemente no contarán con los recursos necesarios para asumir el personal administrativo requerido en un proceso de doble instancia, con el nivel de sofisticación que este artículo demanda. Cabe destacar que la propia Corte Constitucional ha señalado que el proceso disciplinario tiene como finalidad sancionar al trabajador, a diferencia de la terminación del contrato, y que la razón por la cual un proceso disciplinario puede ser de única instancia radica en que

⁹ CSJ, Cas. Laboral, Sentencia jul. 8 de 2020, Rad. 53676

¹⁰ CSJ, Cas. Laboral, Sentencia mar. 9 de 2016, Rad. 47346

el trabajador tiene la posibilidad de acudir a la jurisdicción ordinaria si considera que sus derechos han sido vulnerados.

Por todo lo anterior, nos permitimos someter a consideración una modificación del siguiente tenor:

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: “ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento: (...)	Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias: (...)

Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa

En relación con este artículo, es preocupante el aumento de los montos de las indemnizaciones. Además, el texto propuesto mantiene la eliminación de los rangos de salarios mínimos mensuales legales para establecer los montos de las indemnizaciones, junto con el incremento de los días sobre los que se deben calcular, lo que genera un desincentivo para la duración de contratos de largo plazo en las empresas.

La instauración del contrato a término indefinido, sumada a los altos costos de la indemnización por despido sin justa causa, restringe y disminuye la capacidad de las empresas para ajustarse a las condiciones del ciclo económico, afectando principios fundamentales del derecho contractual, como la condición resolutoria tácita y la facultad del empleador para ejercerla.

Adicionalmente, el aumento de los montos de las indemnizaciones resulta particularmente perjudicial para las micro, pequeñas y medianas empresas debido a su limitada capacidad financiera. Esto podría comprometer la sostenibilidad y permanencia de estas empresas, ya que el incremento en la indemnización elevaría significativamente el costo del despido injustificado, con incrementos que pueden superar hasta el 98% dependiendo del tiempo servicio del trabajador para trabajadores con salarios inferiores a 10 salarios mínimos. Valga mencionar que las tablas indemnizatorias se unifican en el proyecto de reforma, por lo tanto, los incrementos en los montos para trabajadores de más de 10 salarios mínimos pueden tener incrementos de hasta el 165%.

Tabla No.1: Comparación de las indemnizaciones: Normatividad vigente vs. Reforma Laboral

Tiempo de servicio	Vigente		Texto aprobado 2° debate			Monto de indemnización	
	Salarios <10 s.m.l.m.v.	Salarios => 10 s.m.l.m.v.	Núm. Días	% Variación <10 s.m.l.m.v.	% Variación => 10 s.m.l.m.v.	Actual Salarios <10 s.m.l.m.v.	Reforma Salarios <10 s.m.l.m.v.
1 año	30	20	45	50,0%	125,0%	\$ 1.300.000	\$ 1.950.000
2 año	50	35	62	24,0%	77,1%	\$ 2.166.667	\$ 2.686.667
3 años	70	50	79	12,9%	58,0%	\$ 3.033.333	\$ 3.423.333
4 años	90	65	96	6,7%	47,7%	\$ 3.900.000	\$ 4.160.000
5 años	110	80	125	13,6%	56,3%	\$ 4.766.667	\$ 5.416.667
6 años	130	95	145	11,5%	52,6%	\$ 5.633.333	\$ 6.283.333
7 años	150	110	165	10,0%	50,0%	\$ 6.500.000	\$ 7.150.000
8 años	170	125	185	8,8%	48,0%	\$ 7.366.667	\$ 8.016.667
9 años	190	140	205	7,9%	46,4%	\$ 8.233.333	\$ 8.883.333

Fuente: Cálculos propios FEDEPALMA a partir del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley 166/2023C acumulado con el Proyecto de Ley 192/2023C y el Proyecto de Ley 256/2023C *“Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”*.

El aumento propuesto en las tablas de indemnización en Colombia, junto con una protección laboral excesiva, suscita preocupaciones sobre la falta de productividad y la pérdida de competitividad laboral. Esto llevaría a que Colombia tenga una de las tasas más elevadas de indemnización por despido injustificado en comparación con toda América latina (63,8%), con un aumento que oscilan entre el 7% y el 98% frente a la normativa actual.

Se sugiere entonces evaluar la posibilidad de disminuir la base indemnizatoria para los contratos a término fijo, contratos por duración de la obra o labor, y contratos a término indefinido. Esta propuesta no se ajusta a la realidad del mercado laboral colombiano ni promueve el empleo formal. Adicionalmente, consideramos que resulta necesario mantener la diferenciación de la liquidación en virtud de un contrato con un salario ordinario o un contrato con un salario integral; unificar la tabla indemnizatoria entre estos dos tipos de remuneración no garantiza ni contribuye la igualdad material de la norma, puesto que se le da un trato igual a dos grupos que cuentan con características y condiciones distintas.

Artículo 10: Estabilidad laboral reforzada

En relación con la estabilidad laboral reforzada, el hecho de que el listado no sea taxativo podría aumentar el nivel de litigiosidad. Recomendamos mantener los lineamientos jurisprudenciales vigentes en relación con la estabilidad generada por razones de salud y para pre-pensionados, tal como lo han desarrollado los órganos de cierre en la jurisdicción ordinaria-civil y en la jurisdicción constitucional.

En relación con la estabilidad laboral reforzada que se extiende al cónyuge o compañero permanente de la mujer o persona en estado de embarazo, se establece como condición para su procedencia que el empleador tenga conocimiento de que dicha persona no tiene empleo formal y sea beneficiario en el sistema de seguridad social en salud. Sin embargo, no se estipula con claridad el período de tiempo en el cual el empleador debe conocer esta situación. Sugerimos que se incluya en el texto la obligación del trabajador de informar al empleador sobre esta circunstancia, y que se determine un tiempo y modo específico para dicha notificación. Esto garantizaría, por un lado, el derecho de información del empleador y, por otro, la buena fe en el desarrollo contractual.

Artículo 11: Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada

El artículo 11 introduce una nueva concepción del fuero de salud, denominada estabilidad ocupacional reforzada. Esta modalidad busca proteger a los trabajadores cuya capacidad para desempeñar sus labores en condiciones regulares se ve impedida o reducida por una condición de salud lo que se ha denominado en el Proyecto de Ley “debilidad manifiesta por razones de salud”. Según la norma propuesta, basta con que se impida o dificulte el desempeño de las labores por parte del trabajador. Esta nueva concepción del fuero de salud desconoce el desarrollo jurisprudencial realizado por las altas Cortes durante años, lo que atenta claramente contra la seguridad jurídica del país.

La redacción del artículo 11 plantea varias dudas. En primer lugar, ¿qué acciones debe tomar el empleador en los casos en que la reubicación no sea procedente?, y ¿quién definirá la procedencia de la reubicación? En segundo lugar, debería clarificarse lo que debe hacerse en aquellos eventos en que el trabajador no acepte su nuevo cargo.

Adicionalmente, las reglas de estabilidad laboral que propone el proyecto de Ley, podrían afectar los modelos de productividad y aumentar la conflictividad por las siguientes razones:

- El excesivo nivel de proteccionismo de los llamados fueros podría motivar un incremento en los niveles de improductividad laboral de los aforados al crear condiciones de inamovilidad laboral.
- No existe claridad en torno al procedimiento que habrá de seguirse, ya sea a nivel judicial o administrativo, para la resolución de las discusiones que se susciten en torno a estos fueros. Lo anterior, podría convertirse en un foco de las siguientes situaciones: i) aumento de la conflictividad laboral de origen individual; ii) falta de seguridad jurídica; iii) limitación de las facultades de normativas de los empleadores

Aunado a lo anterior, frente a la obligación consagrada en el artículo mencionado en virtud de la cual las Administradoras de Riesgos Laborales deberán certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador, se advierte que actualmente las ARL sólo deben hacer recomendaciones para que la reubicación laboral cumpla con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador.

Por lo anterior, se sugiere que las ARL sólo deban asesorar y entregar recomendaciones para la reubicación laboral, ya que la carga operativa que ello implicaría podría hacer que las dichas entidades no tengan capacidad para realizar la certificación. Además, no resulta claro qué significa o qué debe llevar esa certificación.

Por lo anterior solicitamos que este artículo sea modificado del siguiente modo:

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 11. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así: Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud. Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación cuente con las mismas o mejores condiciones del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador. En aquellos casos en los que el trabajador no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.	Artículo 11. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así: Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud siempre y cuando dicha situación le impida cumplir con las funciones para las que fue contratado previo concepto emitido por la Administradora de Riesgos Laborales. Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación cuente con las mismas o mejores condiciones del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador. En aquellos casos en los que el trabajador no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
	de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo, hasta tanto no se apruebe la terminación del contrato de trabajo el empleador no está obligado a pagar el salario, pero sí debe seguir pagando los aportes a la seguridad social.

Artículo 13: Trabajo Diurno y nocturno

Artículo 16: Límite al trabajo suplementario

Artículo 17: Remuneración del tiempo de días de descanso obligatorio

Estas disposiciones podrían incrementar los costos laborales de las empresas en un 17%, afectando su competitividad y, en algunos casos, trasladando estos mayores costos al precio final de los productos o servicios (cuando las condiciones del mercado lo permitan).

El aumento de los costos asociados a la jornada laboral, así como las nuevas reglas sobre trabajo diurno y nocturno, y los costos por trabajo en días dominicales y festivos, ignoran las particularidades de sectores como el comercio, el turismo, la seguridad privada, el transporte y algunos subsectores del agropecuario, que operan 24 horas al día o tienen horarios predominantemente nocturnos. Incrementar los costos generará una menor contratación de personal en las franjas de trabajo en jornada nocturna, solicitamos que se contemple esta medida podrá generar un incremento de la siniestralidad en riesgos laborales debido a que habrá una menor cantidad de trabajadores realizando las mismas tareas y con alto riesgo. Así mismo, no se alcanzaría a compensar la siniestralidad con el aumento de las primas a causa del recargo. Por lo tanto, se sugiere que si se implementan estos cambios se realice una retarifación para las ARL, ya que habría mayor población con alto riesgo bajo una tarifa insuficiente.

Es importante destacar que sectores como el de servicios de seguridad privada, comercio, turismo, la industria manufacturera y el sector agropecuario, tanto en producción primaria como en transformación, operan durante las 24 horas del día todos los días de la semana. Por ejemplo, en el sector floricultor, se estima que el aumento en el costo de la nómina podría ser del 7%, equivalente a cerca de 250.000 millones de pesos anuales adicionales, en un contexto económico complejo. Esta situación podría dificultar la generación de empleo formal en el campo colombiano. De igual manera, en industrias como la de plásticos y química, el 31,5% de los

operarios trabajan después de las 6 p.m., y el 31,7% trabajan en días dominicales y festivos.

En el sector de vigilancia y seguridad privada, la reducción de la jornada laboral, que ha pasado de 48 horas en 2023 a 42 horas en 2026, genera un incremento del valor de la hora ordinaria de al menos un 14%. Lo más preocupante es que este aumento también eleva significativamente el costo de las horas extras, los turnos en días festivos y los recargos nocturnos. Las empresas apenas comienzan a ajustarse a este incremento, y la reforma introduce cambios adicionales que también incrementan los costos directos, como el aumento del 22% en las horas nocturnas y el 33% en los salarios dominicales. En conjunto, estos efectos se traducen en un aumento del 23% en los costos laborales totales para las empresas del sector y un aumento de 18.6% en la tarifa mínima regulada sin considerar los posibles incrementos en el salario mínimo que por 3 años consecutivos han sido aumentos de dos dígitos. Todo esto, además del aumento de los costos laborales, lleva inevitablemente a un incremento en la tarifa mínima, lo que desincentiva la contratación del servicio de vigilancia y seguridad privada. Como consecuencia, se fomenta la informalidad en el sector, lo que perjudica directamente a los trabajadores.

Según un sondeo de percepción sobre el sistema laboral colombiano realizado por el Observatorio de la MiPyme de ACOPI, el 57,1% de los empresarios indicó que, de modificarse la jornada laboral, las reglas sobre trabajo diurno y nocturno, y los costos por trabajo en días dominicales y festivos, aumentarían sus costos entre un 1% y un 20% (36,5%) o entre un 20% y un 40% (33,5%). Este incremento en los costos podría llevar a una disminución en el número de puestos de trabajo (34,3%), a la no contratación de nuevos empleados (29,8%), e incluso a algunos empresarios les obligaría a cerrar su empresa (5,2%). El 91,3% de los empresarios mencionó que no tiene la capacidad de asumir este incremento en los costos, y el 58,4% señaló que, si se implementara esta modificación de forma inmediata, reduciría entre uno y cinco empleados.

Ahora bien, según el informe *“Una mirada a las mipymes en Colombia”* publicado por *BBVA Research* las mipymes en Colombia i. son el 99,5% del universo empresarial formal colombiano, ii. aportan cerca del 40% del PIB y iii. generan el 79% del empleo total de la economía colombiana y el 53% del empleo formal.

Frente a lo anterior, resulta importante destacar que el artículo 17 al establecer que el recargo de domingos y festivos será del 100%, generaría mayores cargas económicas a los empleadores en la medida que estos son los encargados de asumir dicho recargo, situación que si bien busca mejorar las condiciones laborales

y económicas para los trabajadores, podría generar un efecto adverso en un sector importante de la economía colombiana al debilitar el comercio que actualmente se genera los domingos y festivos, implicando esto la posible quiebra de un número significativo de mypes.

Por los argumentos expuestos, es fundamental que cualquier medida que implique un aumento en los costos para sectores que operan 24/7 por ejemplo el de vigilancia y seguridad privada, se implementen una vez culmine la implementación de la reducción de la jornada laboral, de manera gradual y al inicio del año fiscal, es decir enero de 2027.

Artículo 14: Jornada máxima legal

El texto propuesto para el segundo debate de este Proyecto de Ley, en sus párrafos 2° y 3° del artículo 14, mantiene las figuras del día de la familia y de las horas dedicadas a recreación, cultura, deporte y/o capacitación, lo cual desconoce el contenido de la Ley 2101 de 2021. Esta situación se considera claramente regresiva, por lo que resulta imperativo ajustar la norma de esta iniciativa en concordancia con la Ley 2101 de 2021. En consecuencia, se sugiere la eliminación total de este artículo, y en ese sentido modificar el artículo 80 sobre las derogatorias.

Lo anterior, pues además de ser una medida regresiva, mantener estas obligaciones podría generar una disminución en cuanto a las horas de trabajo efectivo que tendrían los trabajadores, quienes, además de la reducción de la jornada, mantendrían los tiempos que al interior de esta estarían exentos de prestar el servicio contratado.

Artículo 18: Licencias

Sobre este artículo, debe recordarse que la normativa laboral actual ya contempla una serie de licencias cuyo alcance y naturaleza son adecuados para equilibrar los derechos de los trabajadores con las necesidades operativas de las empresas. Con la reciente implementación de la Ley 2101 de 2021, que reduce la jornada laboral a 42 horas semanales, se proporciona a los trabajadores mayor flexibilidad y tiempo para atender asuntos personales fuera del horario laboral, reduciendo la necesidad de ampliar aún más las licencias laborales.

En cuanto a las licencias para ciclos menstruales, desde una perspectiva de igualdad de género, la protección excesiva puede tener efectos contraproducentes en términos de acceso y permanencia de la mujer en el mercado laboral. Como lo

reconoció la Corte Constitucional en la sentencia SU-075/2018, medidas que parecen favorecer a las mujeres pueden, paradójicamente, convertirse en desincentivos para su contratación, afectando negativamente su participación laboral.

La nueva redacción del literal (f) amplía el catálogo de eventos para los cuales se debe conceder licencia a un trabajador. Sin embargo, permitir que la licencia se solicite para asistir a todas las obligaciones escolares, incluso de menores del núcleo familiar, puede generar un ausentismo laboral que afecte la productividad, más aún cuando no existe un catálogo específico y por el contrario la redacción abarca cualquier actividad que se pueda llegar a programar por parte de las instituciones educativas, afectando así los tiempos de prestación del servicio.

Artículo 22: Contrato de aprendizaje

Artículo 23: Monetización de la cuota de aprendizaje

Actualmente, la Ley 789 de 2002 contempla el contrato de aprendizaje como una forma especial dentro del derecho laboral, pero no como un contrato laboral especial. El cambio propuesto a la naturaleza del contrato de aprendizaje, al transformarlo en un contrato a término fijo con los costos asociados a esta modalidad en el Código Sustantivo de Trabajo, podría aumentar significativamente los costos de este tipo de contratación y desincentivar la vinculación de personal sin experiencia, así como el acceso de jóvenes al primer empleo.

Para las empresas obligadas a contratar aprendices del SENA, la implementación de esta modificación implica un aumento del costo mensual de un aprendiz de \$870.000 a \$1.774.800, incluyendo las prestaciones de ley, sin contar con los beneficios extralegales que cada empresa podría ofrecer y aquellos a los cuales podría acceder de carácter convencional por su decisión de pertenecer a una organización sindical, lo que aumentarían aún más este costo. Por ejemplo, si una empresa tiene tres personas bajo contrato de aprendizaje, el costo mensual pasaría de \$2.610.000 a \$5.324.400, lo que representa un aumento del 104% en su estructura de costos. Este incremento puede generar un incentivo regresivo, ya que podría resultar más económico monetizar la cuota de aprendizaje que contratar una persona para tal fin. Aunque se incluyó un nuevo párrafo que establece que el Gobierno podrá realizar un aporte, el cual de conformidad con la redacción actual del párrafo no es obligatorio y puede estar sujeto a una serie de condiciones, lo que lo convierte en un incentivo que podría no materializarse.

Además, al aumentar los costos y no garantizar que el SENA forme estudiantes en las disciplinas requeridas por las empresas en las zonas geográficas específicas, se

desdibuja la esencia de la figura del contrato de aprendizaje, que busca facilitar la inserción laboral del estudiante-aprendiz en el sector productivo. En el sector floricultor colombiano, que genera 200.000 empleos 100% formales (entre 14 y 16 empleos por hectárea cultivada), las empresas están obligadas a contratar un gran número de aprendices. Sin embargo, a menudo no logran finalizar su contratación debido a la falta de aprendices formados en las disciplinas requeridas o la incapacidad del SENA para suministrar los aprendices demandados en los territorios de influencia, lo que lleva a muchas empresas a monetizar.

Es paradójico que, por un lado, uno de los principales problemas que enfrenta el campo colombiano sea la escasez de mano de obra -en el caso del sector transporte sea la escasez de conductores- y, por otro lado, se desaproveche una figura como la de los aprendices, destinada a fomentar la pertinencia y la inserción laboral, debido a la falta de acción estatal. Por lo tanto, sugerimos mantener el contrato de aprendizaje tal como está en la legislación vigente, eliminando la propuesta del artículo 22, e incluir en su lugar un artículo especial que establezca la obligación para el SENA de realizar acciones de formación para aprendices en los principales subsectores agropecuarios del país, como el floricultor, y garantizar su disponibilidad en las áreas de influencia para que las empresas puedan llevar a cabo la respectiva contratación, de conformidad con las necesidades empresariales.

Adicionalmente, el cambio de la naturaleza del contrato de aprendizaje a un contrato laboral especial, supone un cambio sustancial en los costos que las compañías con convenciones colectivas deben asumir para la contratación de este personal, nuevamente generando un incentivo regresivo hacia la monetización de la cuota de aprendices, ya que al considerarse trabajadores se haría necesario la aplicación de beneficios convencionales y organizaciones que hoy en día no se tiene contemplados para estos acuerdos formativos, lo que generará que sea económicamente inviable contratar a este segmento poblacional.

Finalmente, es importante resaltar que la norma no es clara en relación con los efectos de la laboralización del contrato de aprendizaje, dejando vacíos, por ejemplo, en temas tales como la extensión de obligaciones, políticas, niveles de eficiencia, mediciones, evaluaciones de desempeño, proceso disciplinario, entre otras, que a la fecha son aplicables a los trabajadores y que a su vez sirven de sustento para la realización de procesos disciplinarios en ejercicio de la facultad de subordinación que le asiste al empleador.

Artículo 21: Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo

Teniendo en cuenta que la Ley 2365 de 2024 adoptó medidas tendientes a la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y con el fin de que los lineamientos consagrados en la presente iniciativa cumplan con los criterios de calidad, claridad y, especialmente, eficiencia propios de la técnica regulatoria, se sugiere realizar una remisión a dicha normativa.

En virtud de lo anterior se sugiere la siguiente redacción del inciso 4 del artículo 21 de la presente iniciativa:

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 21. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. (...) Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.	Artículo 21. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. (...) Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, o la norma que la adicione, sustituya o complemente. que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

Artículo 24: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto
Artículo 25: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto
Artículo 27: Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto
Artículo 30: Supervisión humana de los sistemas automatizados

Frente al artículo 24 el cual se encarga de consagrar las definiciones relacionadas con el trabajo a través de plataformas digitales de reparto resulta importante tener presente la evolución del mercado laboral, el cual a nivel global se ha visto permeado por fenómenos tecnológicos tales como la digitalización y la inteligencia artificial, los cuales han otorgado mayor flexibilidad laboral tanto a los empleadores

como a los trabajadores, razón por la cual resulta vital, a través de regulación, establecer un marco jurídico que no solo ofrezca parámetros para la prestación de servicios a través de estas nuevas modalidades, sino que, proteja los derechos y garantías de los trabajadores.

Entonces, la inclusión de la modalidad laboral en cuestión en la presente iniciativa resulta ser una victoria temprana del sector de cara a los desafíos que actualmente se presentan; sin embargo, si bien se celebra lo dispuesto en el mencionado artículo, se advierte que la presente modalidad trae consigo desafíos relacionados en términos de seguridad social y garantías laborales, lo cual implica un gran compromiso para los reguladores, los cuales deberán tener un papel proactivo y continuo en el desarrollo de las reglamentaciones necesarias en la materia.

Frente al último inciso del artículo 25 de la presente iniciativa, el cual establece los requisitos que se deben tener presentes al realizar una modificación material al contrato laboral de los trabajadores en plataformas digitales, resulta importante destacar que los artículos 38, 39 y 55 del Código Sustantivo del Trabajo, contienen preceptos mínimos que deben cumplirse dentro de la relación laboral y en específico de acuerdo con cada tipo de contrato.

Entonces, al estar frente a contratos bilaterales, dichos artículos ya consagran la obligatoriedad de contar con la aceptación previa para realizar cualquier cambio, esto partiendo también de la buena fe en la que deben desarrollarse las relaciones laborales.

Por lo anterior y al no estar frente a una modalidad de contratación diferente a la regulada y con el fin de que los lineamientos consagrados en la presente iniciativa cumplan con los criterios de calidad, claridad y, especialmente, eficiencia propios de la técnica regulatoria, sugerimos eliminar el presente artículo, ya que las disposiciones que consagra se encuentran reguladas en los artículos mencionados.

Frente a lo consagrado en el artículo 27 de la presente iniciativa en lo relacionado con los porcentajes de los aportes a salud y pensiones que deberán asumir cada una de las partes (empleador y trabajador), resulta importante destacar que el porcentaje asignado a las empresas de plataformas digitales de reparto, es decir a los empleadores, puede impactar negativamente en la estabilidad financiera de dichas empresas, al suponer mayores costos para estas, situación que podría afectar la oferta de contratación de la modalidad o incrementar el valor de los servicios prestados a través de dichas plataformas para los usuarios finales.

Adicionalmente, en relación con el tercer inciso del presente artículo, se destaca que la reglamentación que deberá realizar el Ministerio del Trabajo no debe ser frente a aquellos trabajadores que devenguen menos de un SMLMV, sino que debe recoger aquellas situaciones en las que se tiene un trabajador que labora por menos de 30 días en un mes y su ingreso es superior a un salario mínimo diario.

Lo anterior con el fin de proteger los derechos de los trabajadores que laboran bajo la presente modalidad, esto ya que de no reglamentarse las cotizaciones a tiempo parcial de los trabajadores que laboran menos de 30 días, pero su ingreso supera el Salario Mínimo, se estaría afectando el ingreso que se tendrá en cuenta para el pago de cualquier tipo de prestación del Sistema de Seguridad Social.

A continuación, se propone la siguiente redacción del inciso 3:

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto. (...) El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.	Artículo 21. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. (...) Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, o la norma que la adicione, sustituya o complemente. que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

En relación con lo anterior, se recomienda establecer un nuevo y distinto modelo de riesgos laborales para los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto, que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario, esto teniendo en cuenta que:

- En primer lugar, la Planilla Integrada de Liquidación de Aporte-PILA no permite la afiliación que se propone en el presente artículo, puesto que las cotizaciones no realizarse por debajo de un salario mínimo.

- Podría haber un aumento en la siniestralidad y en la enfermedad laboral, ya que estas labores tienen una exposición alta y las tarifas actuales podrían ser insuficientes, ya que el alto riesgo también aumenta las cargas y costos para las ARL.

Por esto, se recomienda incluir disposiciones, objetivos y líneas de acción específicas para que se cree un nuevo modelo de cobertura en el sistema de riesgos laborales para la población trabajadora que devengue menos de un salario mínimo diario.

Así mismo, se sugiere que se tengan en cuenta otras herramientas como seguros alternativos o inclusivos, coberturas subsidiadas o idear un sistema semejante a lo que fue el Piso de Protección Social, que se ajuste a la particularidad de estas labores, sus coberturas y riesgo de esta población.

Frente a lo consagrado en el inciso segundo del artículo 30 de la presente iniciativa en lo relacionado con la revisión de las decisiones fundamentadas en sistemas automatizados, resulta importante destacar que los algoritmos propios de estos sistemas pueden brindar respuestas iniciales y confiables a los trabajadores, siempre y cuando la intervención humana en el diseño de estos haya ingresado los parámetros adecuados y necesarios para garantizar la operación transparente.

Es decir, la intervención humana en la toma de decisiones basada en sistemas automatizados debe pensarse desde el diseño y monitoreo de la operación de estos, donde una intervención constante en cada decisión iría en contra del objetivo principal de los sistemas automatizados, ya que incrementaría las cargas operativas.

Por lo anterior, se solicita revisar dicho inciso y adecuarlo teniendo en cuenta los estándares internacionales para el manejo y control de los sistemas automatizados.

Artículo 31: Contrato agropecuario

Artículo 32: Jornal agropecuario

Artículo 33: Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia.

El texto de la reforma laboral, que se ha resaltado está diseñado con un enfoque de derechos y con sentido de realidad, debería reflejar una regulación que permita atender la realidad del trabajo agropecuario transitorio y estacional, en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas en el campo colombiano. No obstante, los textos de ponencia para segundo debate, específicamente respecto de los artículos 31, 32, 33 y 35, mantienen normas rígidas,

en las que se mantienen los impedimentos para disminuir la tasa de informalidad en el campo colombiano.

Se identifican conceptos indeterminados y ambiguos, como, por ejemplo: empresa agroindustrial, trabajo familiar esencialmente subordinado o las posibilidades reales del empleador, que, en lugar de contribuir a la seguridad jurídica de las relaciones laborales sobre la tierra, generará riesgos en la materialización y estabilidad de esa modalidad de contratación.

Cabe recordar que los artículos 31 y 32, contrato y jornal agropecuario, respectivamente, deberían reflejar la posibilidad para los trabajadores que realizan tareas a tiempo parcial y para varios empleadores, perciban una remuneración correspondiente al salario mínimo legal en la proporción al tiempo efectivamente laborado.

Dicha particularidad debe estar acompañada de disposiciones complementarias y especiales, que permitan que estos trabajadores puedan acceder a protecciones en materia de pensión, salud, riesgos laborales a través de reglas particulares, adaptadas a la realidad del trabajo estacional y de temporada.

Adicionalmente, al definir el ámbito de aplicación del contrato, estableciendo las actividades a las que aplica, se debería propender por el uso adecuado de la figura, en cumplimiento de los límites y las garantías que incluye, y no en una prohibición de uso a la empresa agroindustrial tal como se dispone en el parágrafo 1º del artículo 32.

Frente al parágrafo 3 del artículo 32 de la presente iniciativa se recomienda establecer un nuevo y distinto modelo de riesgos laborales para los trabajadores que laboran bajo la modalidad de contrato agropecuario, que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario, esto teniendo en cuenta que la Planilla Integrada de Liquidación de Aporte-PILA no permite la afiliación que se propone en el presente artículo, puesto que las cotizaciones no pueden realizarse por debajo de un salario mínimo.

Por esto, se reitera la necesidad de incluir disposiciones, objetivos y líneas de acción específicas para que se cree un nuevo modelo de cobertura en el sistema de riesgos laborales para la población trabajadora que devengue menos de un SMLMV.

Así mismo, se sugiere que se tengan en cuenta otras herramientas como seguros alternativos o inclusivos, coberturas subsidiadas o idear un sistema semejante a lo

que fue el Piso de Protección Social, que se ajuste a la particularidad de estas labores, sus coberturas y riesgo de esta población.

En el artículo 33, se establece que el derecho especial a la vivienda de pactará al empleado, según las *“posibilidades reales del empleador”*, supuesto que no es preciso, pues el entendimiento de dichas *posibilidades* puede ser distinto desde la óptica de los empleadores, los empleados e incluso para los inspectores de trabajo.

Sobre este punto, de acuerdo a la Observación General N°4 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, una *“vivienda adecuada”* contempla los siguientes aspectos: *“Seguridad jurídica de la tenencia, disponibilidad de servicios materiales, facilidades e infraestructura; gastos soportables; habitabilidad, asequibilidad; debe encontrarse en un lugar que permita el acceso a las opciones de empleo, los servicios de atención de la salud, centros de atención para niños, escuelas y otros servicios sociales, además de contar con adecuación cultural”*¹¹. Por ello, en un país en donde en las áreas rurales hay ausencia de bienes públicos y accesos limitados en materia de salud, educación y otros servicios sociales, la obligación contenida en el artículo sobre garantías para la vivienda representa una carga desproporcionada para los empleadores agropecuarios.

Artículo 35: Trabajo familiar y comunitario

Respecto del artículo 35, no se comprende su inclusión en las normas que corresponden al Contrato Agropecuario, pues según su redacción, en caso de comprobarse la existencia de un trabajo familiar esencialmente subordinado se entiende que se trata de un contrato de trabajo regular o de un contrato agropecuario.

La redacción no aporta definiciones claras, que permitan comprender elementos vitales del artículo, por ejemplo, qué se entiende por trabajo esencialmente subordinado, quién puede ser el empleador del este tipo de trabajo, cuándo se desencadenará un contrato de trabajo y cuándo un contrato agropecuario.

Frente a la expresión “El Gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población” contenida en el parágrafo 2 del artículo 35 de la presente iniciativa, y con el fin de garantizar la adecuada protección de los derechos y condiciones laborales de las personas que laboran bajo la modalidad en cuestión,

¹¹ Comité de Derechos Económicas, Sociales y Culturales (E/1992/23) Sexto período de sesiones (1991) Observación General No. 4

se advierte la imperiosa necesidad de establecer de manera clara el plazo en el que el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de dicha población.

Por lo anterior, se recomienda la siguiente redacción para el párrafo 2:

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así: Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población”.	Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así: Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará dentro de los seis (06) meses siguientes a la expedición de la presente Ley, las condiciones de acceso y permanencia de esta población”.

Artículo 39: Trabajadores Migrantes

Frente a este artículo se advierte que, teniendo en cuenta la situación actual que atraviesa el país frente a la población migrante que actualmente se encuentra en el territorio nacional y la que posiblemente ingresará próximamente, resulta importante establecer un marco regulatorio fuerte y claro, para lo cual debe contarse con la participación permanente de Migración Colombia como entidad encargada de ejercer vigilancia y control migratorio y de extranjería del Estado colombiano.

Por lo anterior, se propone la siguiente redacción:

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 39: Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin	Artículo 39: Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente.	consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores y la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia reglamentará el proceso correspondiente.

Artículo 45: Contratistas y subcontratistas

Este artículo exige que el contratista posea su propia organización empresarial y/o experiencia cualificada, que deberá acreditar si así lo requieren las autoridades judiciales y administrativas. Sin embargo, no se define claramente el contenido, alcance y forma de acreditación de estos requisitos; por lo que se sugiere reconsiderar la redacción del artículo propuesto.

Resulta importante destacar que existen personas naturales que no cuentan con una estructura organizada- especializada, donde se pactan dentro del contrato comercial el suministro de algunos equipos, la utilización de espacios del contratante, entre otros. Lo anterior podría impactar en la contratación de personas naturales, en la medida de que las empresas observarían un mayor riesgo para la contratación de personas naturales con estructuras de funcionamiento pequeñas.

Como consecuencia de lo anterior, se sugiere reconsiderar la redacción del artículo, ya que impone cargas y responsabilidades desproporcionadas e injustificadas a las empresas usuarias. En caso de incumplimiento de lo previsto.

Artículo 46: Empresas de Servicios Temporales

Frente al párrafo 1º del artículo 46 resulta importante destacar que de la lectura de este no resulta claro la intención del legislador, ya que parece ser que se está restringiendo la contratación comercial a través de empresas temporales, en la medida de que los empleadores únicamente podrían contratar dichos servicios por un plazo de seis (06) meses prorrogable por otro plazo igual, esto a pesar de que la

necesidad del servicio subsista y se enmarque las causales establecidas en los numerales 1,2 y 3 de dicho artículo.

Artículo 47: Trabajadores con responsabilidades familiares del cuidado

Frente a la certificación de la calidad de cuidador exigido en el artículo 47 de la presente iniciativa se resalta la necesidad de establecer el procedimiento, contenido y entidad responsable para su emisión, esto con el fin de evitar el uso inadecuado de esta prerrogativa y engañosos fraudes a los empleadores.

Ahora, frente a la obligación impuesta al empleador de otorgar respuesta frente a la solicitud de flexibilización de la jornada laboral en un plazo máximo de 15 días hábiles y cumpliendo determinados requisitos, se advierte que esta resulta ser una carga administrativa alta para los empleadores en la medida de que estos deberán disponer de recursos que garanticen la respuesta ágil de todas las solicitudes en conjunto con los comprobantes de negación de la solicitud. Por lo que resulta importante establecer criterios y parámetros que deben cumplir los empleadores al momento de negar una solicitud, esto con el fin de otorgar seguridad jurídica tanto a los empleados como a los empleadores.

Por último, se advierte que no todas las labores o funciones de los empleados cuentan las características necesarias para flexibilizar las jornadas laborales, tales como las relacionadas con atención al cliente, labores asistenciales que deban desarrollarse en sedes, etc. Razón por la cual se sugiere revisar el presente artículo y establecer parámetros que permitan clasificar aquellas funciones que pueden flexibilizarse.

Artículo 48: Personas cuidadoras de personas con discapacidad

Frente al artículo 48 de la presente iniciativa, el cual pretende establecer, entre otras cosas que las personas cuidadoras de personas con discapacidad tendrá derecho a la flexibilidad horario, se advierte que no todas las labores o funciones de los empleados cuentan las características necesarias para flexibilizar las jornadas laborales, tales como las relacionados con atención al cliente, labores asistenciales que deban desarrollarse en sedes, etc.

Por lo anterior, se sugiere revisar el presente artículo y establecer parámetros que permitan clasificar aquellas funciones que pueden flexibilizarse.

Adicionalmente frente al certificado o soporte exigido a dichas personas, se resalta la necesidad de establecer el procedimiento, contenido y entidad responsable para su

emisión, esto con el fin de evitar el uso inadecuado de esta prerrogativa y engañosos fraudes a los empleadores.

Artículo 49: Licencia de paternidad

El aumento de la licencia de paternidad de 2 semanas (14 días) a 6 semanas (42 días) incrementará los costos que debe asumir el empleador para cubrir el ausentismo generado por la licencia. Es importante señalar que, actualmente, Colombia tiene una de las licencias de paternidad más extensas de la región, en comparación con países como Brasil (5 días), Argentina (2 días), Chile (5 días), Guatemala (2 días), Paraguay (2 días), Perú (2 días) y Venezuela (14 días). En consecuencia se considera más oportuna la eliminación de este artículo a efectos que la norma se mantenga tal y como está.

Artículo 56: Modalidades de Teletrabajo

El literal d del artículo 56 incluye la figura de teletrabajador transnacional, que permite que los teletrabajadores laboren desde otro país, precisando que el Sistema de Seguridad Social Colombiano estará a cargo de las prestaciones económicas. Sin embargo, esto es contrario al principio de territorialidad que rige el teletrabajo y lo dispuesto en la Ley 100 de 1993, Decreto 1295 de 1994 y Ley 1562 de 2012 sobre tal principio. Por lo que se sugiere su eliminación.

Artículo 58: Garantías Laborales, Sindicales Y De Seguridad Social Para Los Teletrabajadores

En concordancia con el punto anterior, se reitera que la cobertura de eventos laborales en el exterior es contraria al principio de territorialidad que rige el teletrabajo y lo dispuesto en la Ley 100 de 1993, Decreto 1295 de 1994 y Ley 1562 de 2012 sobre tal principio. Debe existir una regulación sobre las actividades de promoción y prevención, y la red de prestadores de servicios de salud.

Artículo 60: Protección laboral ante la automatización de actividades

Las estrategias de protección laboral en procesos de automatización reducen la competitividad de la industria colombiana y limitan la posibilidad de crecimiento y generación de nuevos empleos.

En la sentencia C-228/2010, la Corte Constitucional concluye que el Estado no puede intervenir en las libertades económicas bajo el argumento de cumplir con el interés

general o el abuso de libertades constitucionales, ya que estas facultades no pueden interpretarse como si tuvieran un carácter absoluto. La intervención estatal en las libertades económicas debe ser excepcional y cumplir con los principios de respeto al núcleo esencial de la libertad involucrada, solidaridad, y criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Según estos criterios, la motivación del Proyecto de Ley no proporciona un sustento suficiente para justificar que la intervención en la libertad empresarial para definir estrategias de negocios y conformación de nóminas se toma bajo criterios de proporcionalidad y razonabilidad.

Además, la redacción propuesta en este artículo no aclara el alcance de la expresión “socializar”, ni la vinculatoriedad de las observaciones que presenten las organizaciones sindicales. Esta disposición parece vulnerar la autonomía de la voluntad privada de los empleadores y la garantía constitucional a la libertad de empresa al imponer la obligación de consultar a las organizaciones sindicales sobre decisiones internas relacionadas con la automatización de procesos, incluso cuando no exista una relación directa entre los trabajadores sindicados y las medidas de automatización. La obligación de consultar a las organizaciones sindicales sobre los planes de automatización generaría un escenario de conflictividad con los sindicatos al dárseles la posibilidad de intervenir en la administración de la empresa, siendo esta una facultad, que aún en el marco de un conflicto colectivo, no ha sido atribuida a los sindicatos por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

Se recomienda eliminar el parágrafo 3º de este artículo, ya que la consulta sobre procesos de modernización que impliquen despidos podría generar resistencia y obstáculos innecesarios para los empleadores, dificultando la competitividad en el mercado global y el impulso a la eficiencia y productividad empresarial.

Artículo 61: Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética

Este artículo otorga un trato desigual a las empresas del sector minero y de hidrocarburos, estableciendo un régimen diferencial al de otras industrias en el contexto de la finalización de sus actividades.

Además, el artículo impone cargas abstractas e incuantificables que exceden las obligaciones empresariales razonables, como la elaboración de una “ruta de reconversión laboral”, que debería ser responsabilidad del Estado.

El propósito del artículo ya está contemplado en las normativas que regulan el Sistema General de Regalías. El numeral 8º del artículo 2º de la Ley 2056 de 2020

establece que uno de los objetivos del Sistema General de Regalías es fomentar la inversión para la restauración social y económica de los territorios afectados por la explotación de recursos naturales no renovables. En este contexto, la responsabilidad de implementar medidas de reconversión laboral no debería recaer exclusivamente en las empresas del sector; corresponde al Estado utilizar los recursos generados por la explotación para asumir estos procesos, dado que el Sistema General de Regalías tiene una finalidad compensatoria.

Sumado a lo anterior, establece el artículo que el plan de cierre debe ser concertado con el Ministerio del Trabajo sin determinar claramente las facultades que sobre el mismo tendría el Ministerio, no obstante, esta disposición sí supone la posibilidad de una intervención del Estado en procesos empresariales, pudiendo llegar a vulnerarse los derechos a la autonomía empresarial, con lo cual se sugiere que se elimine la posibilidad de intervención de la autoridad administrativa.

Frente a los artículos atinentes al Derecho Laboral Colectivo

Artículo 62: Garantías del derecho de Asociación sindical.

En primer lugar, tanto el Convenio 135 de la OIT sobre los Representantes de los Trabajadores, en los numerales 2 y 3 del artículo 2, como la Recomendación 143 sobre los Representantes de los Trabajadores, en los subpárrafos 2 y 3 del párrafo 9, establecen que el otorgamiento de permisos sindicales debe tener en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país, así como las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa. En consecuencia, la concesión de un permiso sindical no debería perjudicar el funcionamiento de la empresa. Por lo tanto, se recomienda incluir un párrafo que establezca que la concesión de un permiso sindical estará supeditada a la no afectación de las actividades empresariales; siendo esta la única justificación válida para la negativa a la solicitud de permiso sindical.

Ahora, respecto al literal b) del numeral 1, se resalta que la medida allí consagrada resulta ser una herramienta positiva de dialogo social; sin embargo, es necesario establecer lineamientos y acciones que garanticen espacios de comunicación con propósitos claros, que contemplen las necesidades de la organización, sin implicar una imposición legal.

En relación con el derecho de las organizaciones sindicales a acceder a información empresarial, se considera que esta norma podría entrar en conflicto con la garantía del *habeas data*. Las organizaciones sindicales, en su calidad de personas jurídicas,

ya tienen el derecho de acceder a la información empresarial mediante el ejercicio del derecho de petición, y pueden acceder a la información pública de manera directa. Por lo tanto, esta norma podría carecer de efectividad práctica y podría tornarse inconstitucional. Cabe señalar que esta norma ya fue examinada en sede constitucional y la Corte consideró que esta disposición, en unidad normativa con el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, no contraviene las disposiciones constitucionales, por lo que debería la norma tal cual se encuentra vigente. Se advierte además que, si bien las organizaciones sindicales deben gozar del derecho a acceder información de interés para la realización de su labor, dicho derecho debe, en primer lugar, circunscribirse a las funciones sindicales, y en segundo lugar garantizar el derecho fundamental a la privacidad de los demás trabajadores de la empresa, por lo cual no resulta adecuado establecer la posibilidad de compartir a los sindicatos base de datos de otros trabajadores, sin la autorización previa de estos. Lo anterior por cuanto la posibilidad de acceso a la información que este artículo prevé conlleva un exceso a las facultades de las organizaciones sindicales, pues, se les habilita para que conozcan información de personas que no hacen parte del sindicato, si no que, además, les permite conocer la situación económica de la Compañía y de manera adicional, extiende esta facultad al grupo empresarial del cual pueda ser parte la empresa, lo que les habilitaría para conocer información de personas jurídicas sin tener presencia y/o afiliados en ellas.

En lo relacionado con el literal d) del punto 1 del presente artículo se considera que la facilitación de espacios y canales de comunicación físicos y virtuales entre los representantes sindicales y los trabajadores no debe ser responsabilidad de los empleadores, por cuanto la organización sindical debe tener sus propios canales y medios para relacionarse con sus afiliados y generar conexión con estos, lo anterior a través de la cuota sindical. En tal razón solicitamos la eliminación de este literal.

Se propone la inclusión de un literal que garantice también el derecho de asociación en su dimensión negativa. El Convenio de la OIT sobre los Representantes de los Trabajadores número 135, en su artículo 3º, permite tanto la representación sindical como la de los trabajadores no sindicalizados; por lo tanto, este derecho también debería ser protegido por el ordenamiento jurídico colombiano.

En relación con las conductas antisindicales, se advierte que el literal g) del punto 2 del presente artículo, podría entenderse como un inconveniente al limitar el derecho del empresario de otorgar beneficios extralegales a empleados que por decisión personal no hagan parte de un sindicato, puesto que dicho derecho parte de unas necesidades y realidades de talento humano que no pueden ser exclusivas para las personas sindicalizadas. Adicionalmente, dicha situación iría en contra de la

libertad de elección y sindicalización, ya que los empleados deberían afiliarse a determinado sindicato para recibir beneficios.

Teniendo en cuenta lo anterior, se recomienda que la restricción en cuestión se establezca para aquellos casos en los que la entrega de los beneficios se realice para limitar o desincentivar la afiliación sindical.

La Corte Constitucional se ha pronunciado frente a la situación una posición clara y contundente en protección de los trabajadores y en el marco del respeto del derecho de asociación sindical:

“Es innegable que la coexistencia, dentro de una misma empresa del pacto colectivo y la convención colectiva, lo único que hace es desarrollar los instrumentos internacionales ya que constituyen fuente de derecho laboral encaminadas a desarrollar la libertad sindical y por lo mismo no son violatorias de la contratación colectiva, sino lo contrario, en el sentido de proteger a los sindicatos minoritarios”¹².

En relación con las conductas antisindicales, se advierte que el literal g) del punto 2 del presente artículo, podría entenderse como un inconveniente al limitar el derecho del empresario de otorgar beneficios extralegales a empleados que por decisión personal no hagan parte de un sindicato, puesto que dicho derecho parte de unas necesidades y realidades de talento humano que no pueden ser exclusivas para las personas sindicalizadas. Adicionalmente, dicha situación iría en contra de la libertad de elección y sindicalización, ya que los empleados deberían afiliarse a determinado sindicato para recibir beneficios.

Teniendo en cuenta lo anterior, se recomienda que la restricción en cuestión se establezca para aquellos casos en los que la entrega de los beneficios se realice para limitar o desincentivar la afiliación sindical.

En este punto es importante precisar que en Colombia existen diferentes mecanismos judiciales para hacer efectiva la protección del derecho de asociación sindical tales como acciones penales, administrativas y sancionatorias que sancionan y limitan las actuaciones en contra de derecho que algún empleador efectué buscando afectar la Asociación sindical, sin que necesariamente los pactos colectivos sean *per se* una estrategia para desestimular la afiliación y el ejercicio de asociación sindical.

¹² C. Const., Sent. C

Finalmente, se sugiere que, como garantía de la libertad de asociación negativa, se consideren como conductas antisindicales todas aquellas acciones que tengan como objetivo o consecuencia el constreñimiento para la afiliación a uno o más sindicatos.

Proponemos entonces una nueva redacción del siguiente tenor:

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
ARTÍCULO 62. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL. 1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical. Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados: a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo. Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores. b) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto. c) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa,	ARTÍCULO 62. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL. 1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical. Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados: a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo, siempre y cuando el otorgamiento de tales permisos no afecte el normal funcionamiento de las actividades empresariales. Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores. b) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.

TEXTO INFORME DE PONENCIA PARA II DEBATE	TEXTO PROPUESTO
grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical. d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos. e) Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales. 2. Conductas antisindicales a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas; b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador; c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato; d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes. e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias; f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados; g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados; h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;	c) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical en la medida en que tal información sea necesaria para el cumplimiento y desarrollo de la función sindical y siempre que no se afecten o se pongan en riesgo los secretos empresariales.. En los eventos en que la información verse sobre datos semiprivados, privados deberá contarse con la autorización expresa del titular de los datos. No se podrá solicitar información que verse sobre datos sensibles de las personas. d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos. e) Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales. 2. Conductas antisindicales a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas; b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador; c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato, o cuando las acciones desplegadas tengan como finalidad obligar la afiliación a uno o más sindicatos; d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego

(...) [La] negociación colectiva no era exclusiva de las organizaciones sindicales, recordando que la jurisprudencia constitucional ha reconocido que los pactos colectivos suscritos con representantes de trabajadores no sindicalizados se enmarcan en el derecho de negociación colectiva reconocida en el artículo 55 de la Constitución Política y los convenios 87,98 y 154 de la OIT”¹³.

Así las cosas, este artículo, tal y como quiera que la Corte Constitucional ya se pronunció sobre su exequibilidad, debería ser eliminado de este Proyecto de Ley.

Artículo 74: Vacaciones para el personal operativo del sector de la vigilancia y seguridad privada

El cambio propuesto en los días hábiles de vacaciones para los trabajadores del sector representa un aumento del 20% en los días de descanso para los vigilantes, así como un sobre costo del 20% en su provisión. Esta medida representa un sobre costo para las empresas que ya están enfrentando un incremento en el valor de la hora ordinaria trabajada debido a la disminución de la jornada laboral (Ley 2101 de 2021) y junto a otras medidas aprobadas en el Proyecto de Reforma laboral.

Este cambio puede tener un impacto negativo en el empleo y la formalidad del país, ya que la capacidad de las empresas para absorber estos costos adicionales puede verse comprometida, especialmente en las pequeñas y microempresas. Según el documento de análisis “Un Sector cada vez más sólido” de Fedeseguridad (2024) y la información del RUES 2023, estas empresas representan el 87% del mercado, lo que hace aun más crítica la situación para este segmento empresarial.

Es importante destacar que, de ser aprobada esta disposición, existe el riesgo de que su aplicación sea extendida por vía judicial a todos los sectores laborales, no solo al de vigilancia y seguridad privada. La ausencia de una justificación sólida y específica para otorgar estos días adicionales de vacaciones sienta un precedente que otros sectores podrían invocar, alegando el principio de igualdad para exigir las mismas condiciones. Esto podría desencadenar un aumento generalizado en los días de vacaciones para todos los trabajadores, sin considerar las particularidades de cada sector. Lo que tendría un impacto económico significativo, especialmente en un contexto donde Colombia ya tiene la mayor cantidad de días festivos en la región y enfrenta desafíos económicos serios, como un bajo crecimiento del 0,6% y una alta inflación del 6,86%.

¹³ C. Const. Comunicado de Prensa No. 30 (julio 17 y 18 de 2024) Sentencia C-288/2024

Finalmente, es una medida afirmativa que no se ajusta a la Constitución ni cuenta con un sustento técnico. El Estado está llamado a emprender acciones positivas que promuevan la integración de sectores de la sociedad, y tiene la obligación de desarrollar acciones afirmativas que contribuyan a la creación de un orden social más justo y permitan el pleno ejercicio de las libertades para todos los ciudadanos (Corte Constitucional, Sentencia T-984 de 2007). Sin embargo, la misma Corte Constitucional ha establecido características generales y requisitos que las autoridades deben cumplir al implementar estas medidas, ya que no todas se ajustan a la Constitución Política y algunas pueden constituir tratos discriminatorios que transgreden el orden constitucional (Corte Constitucional, Sentencia C-1036 de 2003). En este sentido, la Corte ha señalado algunos criterios para determinar si una medida afirmativa se ajusta a la Constitución: i. Deben ser transitorias y temporales, de tal manera que no perpetúen desigualdades en contra de aquellos grupos o personas que no se ven favorecidos por las medidas adoptadas, ii. Deben estar encaminadas a corregir tratos discriminatorios históricos, culturales o sociales, iii. Se implementan en situaciones de escasez de bienes y servicios, iv. Son diseñadas para favorecer un grupo determinado de personas.

Si bien el Estado tiene el mandato de eliminar la prolongada y silenciosa discriminación hacia los grupos tradicionalmente excluidos, es fundamental reconocer que los trabajadores del sector de la vigilancia y la seguridad privada no han sido marginados históricamente como otros colectivos que enfrentan discriminación por criterios como raza, género, orientación sexual o discapacidad. No existe evidencia de una situación de desigualdad específica en este sector que justifique la necesidad de otorgar más días de vacaciones. Esta medida podría sentar un precedente para la creación de regímenes laborales únicos en distintos sectores económicos, afectando el principio de igualdad.

Asimismo, la redacción del artículo aprobado carece del carácter transitorio y temporal, un requisito esencial para las medidas afirmativas según la jurisprudencia de la Corte Constitucional, y tampoco se ha realizado un análisis técnico que respalde esta medida, lo cual es necesario para asegurar su efectividad.

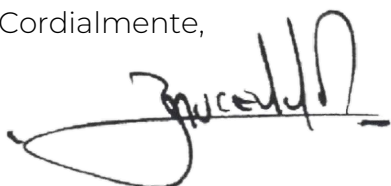
Como resultado, observamos que esta disposición incrementa desproporcionadamente los costos laborales para las empresas, lo que a su vez eleva la tarifa mínima regulada y genera un desincentivo para la contratación de servicios tanto en el sector público como en el privado. Además, existe el riesgo de que, a través de acciones judiciales, esta medida se extienda a otros sectores, ya que vulnera el derecho a la igualdad y estigmatiza al sector de manera injustificada y sin sustento técnico.

Hasta aquí hemos presentado los impactos negativos que la reforma puede tener sobre la inversión en el país, la generación de empleo y la informalidad perjudicando, paradójicamente, a los trabajadores que busca proteger. Todos estos factores negativos que puede generar la reforma, unidos a la economía actual, podrían aumentar la pobreza y desigualdad económica de los colombianos y retroceder las dinámicas laborales de los trabajadores y de los nuevos emprendedores del país.

Reiteramos el compromiso del Consejo Gremial Nacional de trabajar conjuntamente con el Gobierno Nacional y el Congreso de la República, en desarrollar y construir una reforma laboral que busque un equilibrio entre trabajador y empleador.

Agradecemos su atención.

Cordialmente,



Bruce Mac Master
Presidente
Consejo Gremial Nacional

Intervención: Audiencia Pública sobre Reforma Laboral

Docente José Daniel Saade Figueroa

Gobierno y Relaciones Internacionales -Universidad la Gran Colombia

Señoras y señores congresistas, sindicatos, empresarios y todos aquellos que nos escuchan:

Mi campo de estudio es la economía política internacional y desde allí procedo a plantearles, que la economía del mundo laboral evidencia cómo el poder se ejerce envuelto en discurso técnico. Por décadas, predominó un esquema de flexibilización laboral, **sobre este decían los técnicos era el camino para mayor competitividad, prosperidad e incluso dijeron que se generaba empleo**. Así entonces tuvimos reformas como la de Uribe, pero está no generó empleo, ni riqueza colectiva, sino precariedad. **Ese modelo se agotó**. Es interpelado en las universidades, en las asambleas y en la cotidianidad.

La reforma propuesta, aunque hoy es mucho más corta y menos garantista que su primera versión, **es un paso adelante para cerrar brechas y dignificar el trabajo en Colombia**. **Recuperar** la jornada nocturna desde las 6 PM (artículo 13), el recargo del 100% en días de descanso (artículo 17), permisos médicos, licencias menstruales y cuotas para personas con discapacidad (artículo 18) son **derechos que devuelven dignidad**.

También formaliza a trabajadores históricamente invisibles —actividades de cuidado, artistas, deportistas— (artículos 37, 41, 78), limita la tercerización (artículos 45, 46) y promueve contratos indefinidos (artículo 5). **Sin embargo, la política tiene otras aristas**: En lo referente al sector de pequeñas y medianas empresas, si bien existen propuestas para su fortalecimiento los artículos 7, 22, 38 y 73, el gobierno ha sostenido una posición confusa: primero se negó a una tarifa diferencial en impuesto de renta y luego les invoca en plaza pública para que le respalden.

Sí esta es una reforma de diálogo, que escucha a trabajadores y empleadores. Resulta importante incluir más los aportes de las organizaciones sociales, por ejemplo, en la búsqueda de mejorar las condiciones en plataformas digitales y asegurar recursos para inspecciones rurales.

En general se permite un avance, no obstante, lo que bien podría ser una muestra de una intervención política para **reequilibrar poder** y no para sostener privilegios naufraga en las aspiraciones e interés de popularidad de su promotor: el gobierno Petro.

Sin embargo, confío en que, desde nuestras diferencias, logremos construir un camino donde el horizonte no sea “*trabajar, trabajar*”, sino **trabajar con dignidad**: salarios justos, tiempo para la familia, estabilidad y respeto.

Sí, hay dificultades, pero el punto de partida es claro: dejar atrás un modelo agotado que precarizó la vida. Esta reforma, aunque recortada y mal comunicada, es un primer paso para reivindicar lo esencial: **el trabajo no es una mercancía, es la base de una sociedad justa**.

Avancemos con ese norte. Que el pasado no sea nuestro destino.

Capítulo 1: Licencia de Paternidad Ampliada

Posición: Oposición al aumento progresivo a 12 semanas en 2026.

Argumentos y Datos Nuevos:

1. **Impacto en la productividad y rotación laboral:**

- Según un estudio del **DNP (2024)**, ampliar la licencia de paternidad a 12 semanas generaría una **pérdida de 1.2 millones de horas laborales anuales** en sectores clave como manufactura y servicios, equivalentes al 0.8% del PIB nacional.
- Tabla comparativa de productividad:**

Sector	Horas perdidas (anuales)	Pérdida económica (USD millones)
Manufactura	450,000	320
Servicios	750,000	540
Agricultura	120,000	85

Sector	Horas perdidas (anuales)	Pérdida económica (USD millones)
Fuente: DNP (2024), cálculos basados en GEIH 2023.		

2. Informalidad y brecha de género:
- El **DANE (2023)** revela que el 62% de las mujeres en Colombia trabajan en informalidad, y la ampliación de licencias aumentaría la carga administrativa en empresas formales, incentivando la contratación temporal o informal para evitar costos.
 - Dato clave:** Por cada semana adicional de licencia de paternidad, la probabilidad de que una empresa formal contrate a un hombre en edad reproductiva se reduce en 3.2% (Estudio ANDI, 2024).
3. Alternativa basada en evidencia internacional:
- En **Chile**, donde la licencia de paternidad es de 5 días, el 78% de las empresas reportan que mantienen la productividad sin afectar costos (OCDE, 2023). Propuesta: implementar un modelo de licencia compartida (padre/madre) con incentivos fiscales para empresas que adopten corresponsabilidad.

Capítulo 2: Protección Reforzada Prejubilación para Sindicalistas

Posición: Oposición a la estabilidad laboral reforzada.

Argumentos y Datos Nuevos:

1. Impacto en el empleo juvenil:

- Según la **OIT (2024)**, Colombia tiene **1.5 millones de jóvenes "nini"** (ni estudian ni trabajan). La protección a trabajadores mayores reduce la rotación laboral, limitando oportunidades para este grupo.
- **Cifras críticas:**
 - Por cada sindicalista protegido, se dejan de crear 2.3 empleos juveniles formales (Encuesta CEPAL, 2023).
 - El 68% de las empresas evitan contratar personas mayores de 50 años por temor a litigios por despidos (Estudio ANIF, 2024).

2. Costo fiscal oculto:

- La protección reforzada aumenta la carga pensional. Según el **Banco Mundial (2023)**, por cada año adicional de estabilidad laboral, el sistema de pensiones colombiano asume un pasivo adicional de **\$1.2 billones COP** anuales.

3. Alternativa basada en modelos exitosos:

- En **México**, los programas de transición a la jubilación con capacitación en competencias digitales redujeron la tasa de desempleo juvenil en 4% (OCDE, 2023). Propuesta: crear un fondo estatal que subsidie hasta el 40% del salario de trabajadores mayores que capaciten a jóvenes.

Capítulo 3: Aumento del Recargo Nocturno al 35%

Posición: Oposición al recargo nocturno del 35%.

Argumentos y Datos Nuevos:

1.	Efecto en la competitividad regional:		
	○ Tabla comparativa de costos laborales nocturnos (USD/hora):		
	País	Costo sin recargo	Costo con recargo (35%)
	Colombia	2.5	3.4
	Perú	2.1	2.8
	Brasil	1.8	2.2
	México	1.7	2.3
	Fuente: OIT (2024), cálculos ajustados por paridad de poder adquisitivo.		
	○ Con el recargo, Colombia sería el segundo país más costoso para operaciones nocturnas en Latinoamérica , solo superado por Panamá (50%).		
2.	Informalidad y seguridad:		
	○ El DANE (2023) reporta que el 58% de los trabajadores nocturnos ya están en informalidad. Un recargo mayor incentivaría la migración a actividades ilícitas: el 23% de los informales nocturnos en ciudades como Cali y Medellín están vinculados a economías ilegales (PNUD, 2024).		

3. **Alternativa con enfoque sectorial:**

- En **Alemania**, los recargos nocturnos varían por sector (ej: 25% en logística, 15% en salud). Propuesta: establecer recargos diferenciados (ej: 25% para salud, 20% para transporte) y exenciones tributarias temporales para empresas que formalicen el 90% de su plantilla.

Conclusión Estratégica

1. **Resumen de impactos:**

- **Licencia de paternidad:** Pérdida de 0.8% del PIB y aumento de informalidad femenina.
- **Protección prejubilación:** Agravamiento de la crisis de empleo juvenil y pasivos pensionales insostenibles.
- **Recargo nocturno:** Pérdida de competitividad y estímulo a economías ilegales.

2. **Propuestas concretas:**

- Eliminar los artículos 12, 45 y 67 del proyecto de ley.
- Crear una **Mesa Tripartita de Competitividad Laboral** (gobierno, empleadores, trabajadores) para diseñar reformas con evidencia técnica y no ideológica.

Bogotá D.C - 16 de mayo del 2025

Honorable Comisión IV del Senado de la República

Congreso de la República de Colombia
Ciudad

Asunto: Solicitud de inclusión y garantía de remuneración para médicos internos en Colombia

Respetados Senadores y Senadoras de la Comisión IV:

Reciban un cordial saludo en nombre de la Asociación Colombiana Médica Estudiantil (**ACOME**), una organización dedicada a la representación, integración y fortalecimiento de los estudiantes de medicina en Colombia. Nos dirigimos a ustedes con el objetivo de presentar formalmente nuestra organización y resaltar la importancia de la participación activa de las facultades de medicina en nuestras iniciativas.

La Asociación Colombiana Médica Estudiantil - **ACOME**- es una organización de ámbito nacional, autónoma, políticamente independiente y sin ánimo de lucro, cuyo objetivo principal es brindar las herramientas necesarias para lograr un proceso de formación integral de los estudiantes de medicina de Colombia, que no sea ajeno a la realidad social, económica, cultural y gremial del país.

Nuestra pasión y energía direccionan nuestras acciones; el cumplimiento de nuestra promesa con el país de ser los mejores médicos no de Colombia, sino para Colombia, inicia con el hecho de trascender las palabras y demostrar con hechos que actuamos profesionalmente y siempre en busca de mejorar nuestros resultados.

ACOME tiene como misión promover el desarrollo académico, investigativo, ético y social de los futuros profesionales de la salud, fomentando la cooperación interinstitucional y la generación de espacios de discusión y formación complementaria. Desde nuestra fundación, hemos trabajado de la mano con estudiantes de diversas regiones del país, consolidando una red de liderazgo juvenil que busca impactar positivamente la educación médica y el sistema de salud colombiano.

Desde la **Asociación Colombiana Médica Estudiantil (ACOME)** nos dirigimos a ustedes para manifestar nuestra profunda preocupación por la falta de reconocimiento económico a los médicos internos en Colombia y para solicitar que se priorice el debate y la adopción de medidas legislativas que garanticen una **remuneración justa y digna** durante el año de internado médico, etapa crucial en la formación de los futuros profesionales de la salud.

1. Contexto histórico de la remuneración de médicos internos

Históricamente, los médicos internos en Colombia recibieron algún tipo de compensación económica o beneficios en especie. Según registros de 1929, los internos del Hospital San



Juan de Dios de Bogotá recibían un estipendio mensual y alojamiento. Esta práctica continuó por décadas. Por ejemplo, en 1965, el Hospital San Miguel de Neiva pagaba a sus internos cien pesos mensuales (equivalente a \$50.000 actuales), además de proveer alimentación, vivienda y lavandería.

No obstante, con la implementación de la **Ley 100 de 1993** y otras reformas, esta práctica fue descontinuada. En 1996 se eliminó el estipendio nacional para internos, dejando esta población estudiantil sin ningún tipo de compensación pese a que continúan realizando jornadas equiparables a las de un profesional de planta en hospitales públicos y privados del país.

2. Realidad actual de los médicos internos

Los internos trabajan en condiciones que muchas veces **sobrepasan las 60 horas semanales**, asumiendo responsabilidades clínicas importantes en los servicios de urgencias, hospitalización, consulta externa y quirófanos. Sin embargo, no reciben ningún tipo de pago por su labor, y deben cubrir de su propio bolsillo gastos de alimentación, transporte y vivienda.

A ello se suma que:

- Más del **70 % de los estudiantes de medicina pertenecen a los estratos 1, 2 y 3**, como lo evidencia el perfil estudiantil de instituciones como la Universidad Libre (2020: 68,1 % en estratos 1–3).
- Más del **54 % son mujeres**, muchas de ellas jefas de hogar o con responsabilidades económicas adicionales.
- Más del **70 % estudia con créditos educativos**, siendo el ICETEX el principal financiador, con más de **300.000 estudiantes beneficiados**, 97 % de ellos en estratos bajos.

Esta realidad configura un escenario de **precarización estudiantil**, que afecta el bienestar físico y emocional de los internos, y que compromete la calidad del aprendizaje y la atención a los pacientes.

3. Principios constitucionales y laborales en juego

La falta de remuneración para los médicos internos vulnera principios fundamentales consagrados en la **Constitución Política de Colombia**, como:

- El derecho a condiciones laborales dignas y justas (Art. 25),
- La prohibición del trabajo sin remuneración (Art. 53),



- La especial protección del Estado hacia los jóvenes en formación (Art. 45).

La **reforma laboral presentada en 2023** incluía disposiciones para garantizar el pago a los internos, como parte de una política de dignificación del trabajo en salud. Su archivo ha detenido este avance crucial, por lo que es imperativo retomar el debate desde escenarios legislativos como esta Comisión.

4. Propuesta: un salario mínimo para médicos internos

Desde ACOME proponemos establecer un **apoyo económico mensual equivalente a un salario mínimo legal vigente** durante el año de internado. Esta medida ya fue respaldada por miles de ciudadanos a través de la petición ciudadana **“Internos con Pago – Colombia”** en Change.org (octubre de 2024), y ha sido tema central de nuestra agenda pública en redes y eventos académicos.

Este pago:

- **Reconoce el valor social y profesional del internado médico.**
- **Reduce la desigualdad en el acceso a la educación médica.**
- **Mejora la calidad de vida del estudiante interno.**
- **Asegura continuidad en la atención hospitalaria prestada por internos.**

5. Llamado a la acción

Solicitamos respetuosamente a esta Honorable Comisión:

1. **Reabrir el debate sobre la remuneración de médicos internos** en el marco de los proyectos legislativos relacionados con salud, educación y trabajo.
2. **Impulsar una iniciativa legislativa que garantice un pago mensual para los internos**, financiado a través de convenios entre las universidades, hospitales públicos y recursos del Estado.
3. **Incluir una mesa de trabajo intersectorial** con participación de estudiantes de medicina, gremios médicos, universidades y representantes del Ministerio de Salud y Educación.

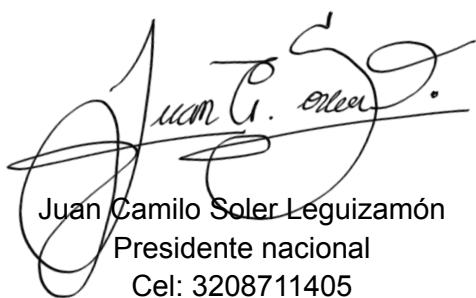
Conclusión

El país no puede seguir ignorando el sacrificio de miles de estudiantes de medicina que sostienen buena parte del sistema hospitalario sin recibir una retribución justa. Remunerar a

los internos no solo es un acto de justicia social, sino una inversión en la calidad de la salud pública y en el futuro del talento humano en salud.

Agradecemos de antemano su atención y quedamos atentos a cualquier espacio de diálogo que nos permita ampliar esta propuesta.

Atentamente,



Juan Camilo Soler Leguizamón
Presidente nacional
Cel: 3208711405
Carrera. 7 No. 69 -17, Bogotá
acomepresidente@gmail.com

Concepto de la Mesa Nacional de Tenderos y Comerciantes de la economía Popular

Realidad laboral de los tenderos y panaderías de barrio

En Colombia según cifras oficiales del DANE existen un poco mas de 2 millones 400 mil micronegocios en todo el país, en los que trabajan un poco mas 3 millones de personas lo que equivale al 13% de la fuerza laboral de Colombia en el año 2024 según los datos de la encuesta de micronegocios del DANE. Empleados en Diferentes sectores de la economía

Tabla 1. Personal ocupado en micronegocios

PERSONAL OCUPADO EN LOS MICRONEGOCIOS SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA	IV - 2024
TOTAL	3.026.761
INDUSTRIA MANUFACTURERA (1)	411.102
CONSTRUCCIÓN	197.540
COMERCIO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS	945.633
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	417.563
ALOJAMIENTO Y SERVICIOS DE COMIDA	336.013
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, PROFESIONALES, SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	291.577
EDUCACIÓN, ACTIVIDADES DE ATENCIÓN A LA SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL, ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, DE ENTRETENIMIENTO, DE RECREACIÓN Y OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS	427.331

Fuente: DANE: encuesta de micronegocios en 24 ciudades 4 trimestre del 2024

De estos 3 millones de personas que trabajan en micronegocios 2.300 mil trabajadores son cuenta propia y un poco mas de 700 mil son empleados de estos negocios.

Dentro de este universo de micronegocios uno de los subsectores mas importante son el de tenderos y panaderías que según el DANE en 2023, la Encuesta de Micronegocios estimó la existencia de 546.817 micronegocios de panaderías y tiendas, en donde se emplearon en el 2023 entre 700 mil y 800 mil personas, de los cuales entre 108 mil son trabajadores asalariados diferentes al propietario y/o familiares.

El 72% de las tiendas y panaderías en el 2023 contaron con un solo trabajador normalmente siendo el propietario, pero existían en el 2023 135 mil tiendas y panaderías de barrios que contratan de forma permanente 2 o 3 trabajadores, mientras que solo el 3% contratan entre 3 y 9 empleados, a lo largo del territorio nacional

De los 108 mil empleados asalariados de tiendas y panaderías en el 2023 la mayoría son trabajadores temporales al representar el 68% de los empleados (70.508) y trabajadores con contrato laboral indefinido representan el 32% (38.164) de los trabajadores contratados por las tiendas y panaderías de barrios.

De los 108 mil trabajadores asalariados en el 2023 el 61% son completamente informales al no cotizar ni a salud ni a pensión, mientras el 37% esta plenamente formalizado en términos de seguridad social.

.

Impacto de la reforma laboral

Aunque se concibe de forma positiva la reforma laboral por el impacto sobre a economía familiar en especial sobre las familias e hijos de los tenderos y pequeños comerciantes, esto se debe a que las familias de estos en un numero mayoritario trabajan como trabajadores en otras empresas, pero también genera una expectativa de mejora de la actividad comercial por el incremento real de las ventas.

Sin embargo, existe una preocupación real por el incrementó de los costos laborales hacia los micronegocios en general y en particular hacia las tiendas y panaderías de barrio especialmente al momento de querer crecer y fortalecerse contratando más personal.

Esta preocupación no es infundada como lo muestra el estudio del Banco de la republica en su informe Reporte de Mercado Laboral - Estabilidad en el mercado laboral y análisis cuantitativo de algunos impactos del proyecto de ley de reforma laboral del 2023

Tamaño de empresa	de	Impacto estimado en costo laboral (%)	Comentario
Micro y pequeñas	y	Más alto	Mayor proporción de uso de contratos informales o tercerizados.
Medianas y grandes	y	Moderado	Tienen más estructura para absorber incrementos y adaptar procesos.

Fuente: Banco de la República, 2023. Elaboración propia

Como muestra el Banco de la Republica el impacto en el costo laboral salarial en el escenario de impacto es mayor para las micro y pequeñas empresas, con un sobre costo estimado del 9,2%, mientras que las empresas medianas y grandes tendrían un aumento del 6,2%. (nota: este costo estimado se realiza bajo el texto presentado por el ministerio de trabajo)

Este sobre costo genera una preocupación real de la capacidad de formalizar las tiendas y panaderías o genera un incentivo para limitar su crecimiento al mantenerse en el rango de un solo empleado (propietario).

Razón por la cual se considera necesario mecanismos y periodos de transición para los micronegocios que les permita ajustarse a este incremento de costos y facilitando su crecimiento y formalización.

Consideraciones de la informalidad.

Se entiende que el proceso de formalización, tanto laboral como comercial, de las tiendas y panaderías de barrio no es responsabilidad exclusiva del sistema laboral. Sin embargo, al final del día, la interacción entre los distintos reglamentos sí genera un costo adicional para dicho proceso.

Por esta razón, se solicita al Congreso que no se aborde el tema únicamente desde la perspectiva laboral —aunque se trate de una reforma laboral—, sino que también se generen salvaguardas y mecanismos reales para reducir los costos que deben asumir las tiendas, panaderías, ingenieros, microempresas y demás negocios al momento de formalizarse.

Si bien, como lo muestran el estudio del Banco de la República y los datos del DANE, el incremento de los costos laborales como consecuencia de la reforma laboral genera una fuerte presión hacia la informalidad, así como el incumplimiento

de las normas de seguridad social debido al mayor costo asociado, esto puede ser compensado mediante una serie de cambios y reformas institucionales orientadas a abaratar el proceso de formalización para estos pequeños negocios.

Por ejemplo, se podría reducir la cantidad de trámites que las tiendas, panaderías y micronegocios deben realizar para formalizarse, tanto en materia tributaria como mercantil o de reglamentación urbana, que varían en las distintas regiones del país. También es necesario facilitar o crear regímenes de transición o regímenes simplificados que permitan una tributación razonable, sin que ello represente un sobre costo como el que actualmente genera la facturación electrónica.

Se debería simplificar el proceso de inscripción en las cámaras de comercio, así como reducir o eliminar por completo sus costos, y establecer salvaguardas reales en los procedimientos administrativos.

En la actualidad, los tenderos y panaderos de barrio no cuentan con un protocolo claro que los proteja frente a arbitrariedades en acciones administrativas o policiales.

Por ello, se hace un llamado para que el proceso de formalización de tiendas y panaderías no se enfoque exclusivamente desde la óptica laboral, sino desde una visión global e integral, que contemple estos otros elementos. Si se reducen los costos legales, tributarios y administrativos de la formalización, será más viable implementar procesos de formalización laboral dentro de las tiendas y panaderías de barrio.

Por último, se hace un llamado a las autoridades competentes para que ejerzan un control efectivo frente a las actividades ilícitas de contrabandistas y a las prácticas de competencia desleal por parte de algunas grandes empresas y superficies, las cuales afectan negativamente y limitan el crecimiento y desarrollo de las tiendas y panaderías.



Nicolas A. Rojas Pardo

Asesor económico de la Mesa Nacional de Tenderos y Comerciantes de la economía Popular



ELITE JURÍDICA INTERNACIONAL SAS.
NIT.900.980.636
MEDELLIN- ANTIOQUIA.

La reforma laboral requiere unos ajustes importantes para que Colombia se alinee a los preceptos de la Organización Internacional del trabajo por tal motivo la constitución del 91 estableció unos parámetros importantes para el mundo del trabajo esta es la iniciativa que debe desarrollarse en Colombia.

Por otra parte la economía requiere unos ajustes para que cesen las discusiones entre los supuestos bandos que existen de empresarios y trabajadores y que se aplique una iniciativa de armonía intereses que nos permitirá avanzar como nación no hay reforma laboral legítima si no se consensuada en el diálogo social que es tan necesario.

La reforma presentada es un primer paso que requiere profundizar en aspectos medulares como la adaptación a las realidades del trabajo no sin ello desmejorar o menoscabar derechos que deben ser progresivos para que la clase trabajadora y la clase empresarial acuerden aspectos fundamentales que se requieren para garantizar no solamente derechos laborales sino también la perspectiva de que aquellos que requieren garantías para hacer empresa en Colombia así lo tengan.

Bogotá, D.C. 16 de mayo del 2025

Doctores

ANGÉLICA LOZANO Y DEMÁS SENADORES INTEGRANTES

Comisión Cuarta Constitucional. **SENADO DE LA REPÚBLICA**

Ciudad.

Respetados Senadores:

En nombre de **ACES, Asociación Colombiana de Empresas de Seguridad**, y, en general, del Sector de la Vigilancia y Seguridad Privada de nuestro país, agradecemos este espacio que Ustedes nos ofrecen para expresar nuestras inquietudes centrales, dada la brevedad del tiempo, sobre este Proyecto de Reforma Laboral que comienza su tránsito legislativo en la Comisión Séptima

Qué contiene la industria de la vigilancia y seguridad privada en el país? Es uno de los sectores que más genera empleo formal, con cerca de 400.000 trabajadores distribuidos entre vigilantes, escoltas, operarios de medios tecnológicos, administrativos y directivos de los diferentes servicios de seguridad privada. Su operación es tan especial que para su control y vigilancia existe una Superintendencia específica y exclusiva para esta industria. Dadas la naturaleza y características de esta actividad, la misma reviste unas especiales condiciones que la diferencian claramente de la gran mayoría de sectores económicos de Colombia. Estas son:

- 1.- En función de la seguridad de millones de colombianos, nuestros servicios velan por su vida y bienes.
- 2.- Somos el único sector de servicios que, por su naturaleza, se le otorga el manejo de armas de fuego.
- 3.- Somos aliados estrechos y naturales de la Fuerza Pública y llegamos a lugares donde esta Fuerza no puede hacerlo.
- 4.- Nuestra operación es **permanente**, día y noche, las 24 horas del día y los 12 meses del año.
- 5.- Operamos en muy diversos escenarios, en todos los estratos, con usuarios públicos y privados.
- 6.- Somos un sector con altos costos laborales, intensivo en contratación de personal, horas extras y estructuración de jornadas que reportan ingresos adicionales a nuestros hombres
- 7.- Es un sector muy heterogéneo y la labor del vigilante privado no se puede equiparar con la de un oficinista, obrero de fábrica, jornalero, etc.



Por estas razones, Sres. Senadores, consideramos, respetuosamente, que cerca de 20 artículos del Proyecto en discusión, no se compadecen con la naturaleza de nuestra actividad y establecen pautas que ponen en alto riesgo la continuidad de muchas de nuestras empresas y la estabilidad del empleo que ofrecemos. Valga la pena recordarles que las empresas legalmente reconocidas por la Superintendencia constituyen hoy el esfuerzo emprendedor de colombianos que ofrecen un empleo digno y cuyas tarifas de prestación de sus servicios garantizan ante todo al trabajador el reconocimiento de su salario mínimo, las horas extras, los recargos nocturnos, sus prestaciones sociales, etc. Las disposiciones legales que nos cobijan así lo ordenan, así lo cumplimos y la Superintendencia así también nos vigila en este cumplimiento. Valga la pena recordar que cerca del **80%** de nuestros costos están asociados a la nómina de los trabajadores.

Dada la brevedad de este espacio, nos limitamos a dejar consignadas algunas inquietudes centrales sobre el articulado del Proyecto:

Artículo 5: Gran preocupación nos genera establecer el contrato a término indefinido como regla general pues se desconoce que en nuestro sector los contratos con entes oficiales de todos los niveles se rigen por el principio de anualidad presupuestal, y terminado cada contrato se torna una carga muy difícil para la empresa sostener al trabajador que dependía de ese contrato finalizado, o pagar la debida indemnización. Igual situación de desequilibrio en perjuicio para el empresario ocurre con los contratos con el sector privado, pues el servicio de seguridad privada usualmente depende directamente de un contrato comercial entre la empresa de vigilancia y el cliente, que tiene fecha de terminación cierta y acordada por las partes. Consideramos importante se plasme una excepción en esta regla general en lo que tiene que ver con los contratos de nuestro sector.

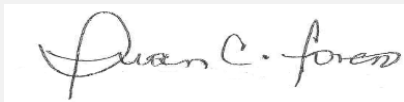
Artículo 14 Si tenemos en cuenta que nuestro sector cuenta con una Ley especial (Ley 1920 de 2018, o Ley del vigilante), este artículo debería ratificar la situación especial que trae esta ley y que faculta al empleador **pactar** con el empleado turnos de 12 horas diarias (60 horas semanales) garantizando el pago de todos los recargos, horas extras, festivos, etc, al guarda, sin que se generen sobrecostos adicionales a la tarifa existente y posibilitando un mayor ingreso para nuestro trabajador. Como está el Proyecto se prevé que los costos laborales promedio aumenten más del 12% y disminuya el ingreso de quienes hagan turnos nocturnos o dominicales, pues se aumentaría la rotación. El sector piensa que esta política puede crear barreras para la contratación de empleados así como una disminución en el salario de los trabajadores. Por esta razón solicitamos de Ustedes dejar esta excepción para los trabajadores de la vigilancia y seguridad privada.

Es de agregar que las nuevas cargas de la Reforma en nuestro sector pueden estimular la migración de la vigilancia humana al medio tecnológico con la consiguiente pérdida de puestos laborales, y el incremento de la informalidad con

empresas que no pagan los costos legalmente establecidos en la tarifa y que castigan al trabajador informal en sus beneficios laborales reduciendo la calidad del empleo. Esto repercutiría gravemente en la caída del empleo formal en nuestro sector y en la posible desaparición de pequeñas empresas.

Agradecemos de Ustedes su atención y esperamos se entienda que la justicia y la objetividad han guiado estos planteamientos.

Cordialmente,



JUAN CARLOS FORERO ENCISO
Presidente Junta Directiva



JULIO CÉSAR VÁSQUEZ HIGUERA
Director Ejecutivo

ACES. ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPRESAS DE SEGURIDAD

Bogotá, D.C. 16 de mayo del 2025

Doctores

ANGÉLICA LOZANO Y DEMÁS SENADORES INTEGRANTES

Comisión Cuarta Constitucional. **SENADO DE LA REPÚBLICA**

Ciudad.

Respetados Senadores:

En nombre de **ACES, Asociación Colombiana de Empresas de Seguridad**, y, en general, del Sector de la Vigilancia y Seguridad Privada de nuestro país, agradecemos este espacio que Ustedes nos ofrecen para expresar nuestras inquietudes centrales, dada la brevedad del tiempo, sobre este Proyecto de Reforma Laboral que comienza su tránsito legislativo en la Comisión Séptima

Qué contiene la industria de la vigilancia y seguridad privada en el país? Es uno de los sectores que más genera empleo formal, con cerca de 400.000 trabajadores distribuidos entre vigilantes, escoltas, operarios de medios tecnológicos, administrativos y directivos de los diferentes servicios de seguridad privada. Su operación es tan especial que para su control y vigilancia existe una Superintendencia específica y exclusiva para esta industria. Dadas la naturaleza y características de esta actividad, la misma reviste unas especiales condiciones que la diferencian claramente de la gran mayoría de sectores económicos de Colombia. Estas son:

- 1.- En función de la seguridad de millones de colombianos, nuestros servicios velan por su vida y bienes.
- 2.- Somos el único sector de servicios que, por su naturaleza, se le otorga el manejo de armas de fuego.
- 3.- Somos aliados estrechos y naturales de la Fuerza Pública y llegamos a lugares donde esta Fuerza no puede hacerlo.
- 4.- Nuestra operación es **permanente**, día y noche, las 24 horas del día y los 12 meses del año.
- 5.- Operamos en muy diversos escenarios, en todos los estratos, con usuarios públicos y privados.
- 6.- Somos un sector con altos costos laborales, intensivo en contratación de personal, horas extras y estructuración de jornadas que reportan ingresos adicionales a nuestros hombres
- 7.- Es un sector muy heterogéneo y la labor del vigilante privado no se puede equiparar con la de un oficinista, obrero de fábrica, jornalero, etc.



Por estas razones, Sres. Senadores, consideramos, respetuosamente, que cerca de 20 artículos del Proyecto en discusión, no se compadecen con la naturaleza de nuestra actividad y establecen pautas que ponen en alto riesgo la continuidad de muchas de nuestras empresas y la estabilidad del empleo que ofrecemos. Valga la pena recordarles que las empresas legalmente reconocidas por la Superintendencia constituyen hoy el esfuerzo emprendedor de colombianos que ofrecen un empleo digno y cuyas tarifas de prestación de sus servicios garantizan ante todo al trabajador el reconocimiento de su salario mínimo, las horas extras, los recargos nocturnos, sus prestaciones sociales, etc. Las disposiciones legales que nos cobijan así lo ordenan, así lo cumplimos y la Superintendencia así también nos vigila en este cumplimiento. Valga la pena recordar que cerca del **80%** de nuestros costos están asociados a la nómina de los trabajadores.

Dada la brevedad de este espacio, nos limitamos a dejar consignadas algunas inquietudes centrales sobre el articulado del Proyecto:

Artículo 5: Gran preocupación nos genera establecer el contrato a término indefinido como regla general pues se desconoce que en nuestro sector los contratos con entes oficiales de todos los niveles se rigen por el principio de anualidad presupuestal, y terminado cada contrato se torna una carga muy difícil para la empresa sostener al trabajador que dependía de ese contrato finalizado, o pagar la debida indemnización. Igual situación de desequilibrio en perjuicio para el empresario ocurre con los contratos con el sector privado, pues el servicio de seguridad privada usualmente depende directamente de un contrato comercial entre la empresa de vigilancia y el cliente, que tiene fecha de terminación cierta y acordada por las partes. Consideramos importante se plasme una excepción en esta regla general en lo que tiene que ver con los contratos de nuestro sector.

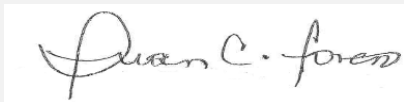
Artículo 14 Si tenemos en cuenta que nuestro sector cuenta con una Ley especial (Ley 1920 de 2018, o Ley del vigilante), este artículo debería ratificar la situación especial que trae esta ley y que faculta al empleador **pactar** con el empleado turnos de 12 horas diarias (60 horas semanales) garantizando el pago de todos los recargos, horas extras, festivos, etc, al guarda, sin que se generen sobre costos adicionales a la tarifa existente y posibilitando un mayor ingreso para nuestro trabajador. Como está el Proyecto se prevé que los costos laborales promedio aumenten más del 12% y disminuya el ingreso de quienes hagan turnos nocturnos o dominicales, pues se aumentaría la rotación. El sector piensa que esta política puede crear barreras para la contratación de empleados así como una disminución en el salario de los trabajadores. Por esta razón solicitamos de Ustedes dejar esta excepción para los trabajadores de la vigilancia y seguridad privada.

Es de agregar que las nuevas cargas de la Reforma en nuestro sector pueden estimular la migración de la vigilancia humana al medio tecnológico con la consiguiente pérdida de puestos laborales, y el incremento de la informalidad con

empresas que no pagan los costos legalmente establecidos en la tarifa y que castigan al trabajador informal en sus beneficios laborales reduciendo la calidad del empleo. Esto repercutiría gravemente en la caída del empleo formal en nuestro sector y en la posible desaparición de pequeñas empresas.

Agradecemos de Ustedes su atención y esperamos se entienda que la justicia y la objetividad han guiado estos planteamientos.

Cordialmente,



JUAN CARLOS FORERO ENCISO
Presidente Junta Directiva



JULIO CÉSAR VÁSQUEZ HIGUERA
Director Ejecutivo

ACES. ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPRESAS DE SEGURIDAD



FUNDACIÓN
PROYECTAR Y DESARROLLAR
funproydes

Nit: 900.388.054-8

Documento Expositivo P.L. 311 de 2024

Cordial saludo respetados congresistas, asistentes, representantes del sector productivo, trabajadores, académicos y ciudadanos interesados y demás.

Es un honor compartir con ustedes un análisis sobre las dinámicas del derecho laboral en Colombia, particularmente a la luz de la **Ley 789 de 2002** y las propuestas contenidas en el **Proyecto de Ley 311 de 2024. (Reforma Laboral)**

Hemos realizado un ejercicio comparativo detallado, plasmado en matrices que evidencian los cambios cualitativos y cuantitativos en los **ingresos de los trabajadores** y los **costos para los empleadores** a lo largo de estas reformas.

En el corazón de la discusión laboral se encuentra, sin duda, la **importancia del pago a los trabajadores**. El salario y las prestaciones no son simplemente costos para una empresa; son el sustento de las familias, la base de la dignidad humana y un motor fundamental para la economía al impulsar el consumo y la inversión a pequeña escala, en resumen, es un pedazo de vida con el que se paga la vida y el costo de ella. La forma en que se estructura la remuneración, incluyendo los recargos y las indemnizaciones, tiene un impacto directo en la calidad de vida de quienes, con su esfuerzo diario, mueven el aparato productivo del país.

La Ley 789 de 2002, expedida en un contexto económico y social particular, buscó, entre otros objetivos, “dinamizar el empleo” a través de una “flexibilización” de ciertos costos laborales. Un punto central de esa ley fue la modificación de aspectos como los recargos por trabajo nocturno y dominical, el contrato de aprendizaje de los beneficiarios del Servicio nacional de Aprendizaje SENA y demás comunidad educativa y aboral en entidades donde se ofrece educación para el trabajo y el desarrollo humano ETDH; y afectó también las tablas de indemnización por despido sin justa causa.

Esto generó una **reducción en los ingresos de los trabajadores** en esos escenarios y, correlativamente, una **disminución en los gastos para los empleadores**. Si bien la ley argumentaba que esta “flexibilidad fomentaría” la creación de puestos de trabajo formales, su impacto en la remuneración directa de los trabajadores, especialmente aquellos con jornadas atípicas, fue significativo y objeto de amplio debate social y jurídico.

Otro aspecto relevante abordado por la Ley 789 de 2002 y que retoma el Proyecto de Ley actual es el **contrato de aprendizaje y su relación con el SENA**. La Ley 789 de 2002 estableció un esquema de apoyo de sostenimiento diferenciado para los aprendices, impactando directamente a los estudiantes.

Se definió que el apoyo dependería de la fase (lectiva o productiva) y, para algunos casos, del nivel de desempleo. Si bien buscaba organizar el apoyo, para ciertos estudiantes pudo representar un apoyo económico menor en comparación con normativas anteriores.

Teléfonos: 3202885725 - 3115765576 Dirección: Cl 69 F No. 76 J - 14 sur Bogotá D.C.

Correo: funproydes@gmail.com





FUNDACIÓN
PROYECTAR Y DESARROLLAR
funproydes

Nit: 900.388.054-8

El Proyecto de Ley 311 de 2024 propone modificar esto, buscando **beneficiar a los estudiantes aprendices** al aumentar el apoyo de sostenimiento en la fase práctica, fijándolo en un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), sin perjuicio de acuerdos superiores.

Además, incrementa el valor de la monetización de la cuota de aprendizaje para las empresas que no contraten aprendices, destinando una parte de estos recursos a apoyar directamente a los aprendices del SENA, lo que fortalece la institución y sus programas de formación.

Un tema que ilustra de manera clara los cambios y las propuestas es el **trabajo nocturno y el recargo nocturno**. Antes de la Ley 789 de 2002, el recargo por trabajo nocturno era mayor y el horario nocturno iniciaba más temprano. La Ley 789 de 2002 redujo el recargo dominical y festivo y modificó el horario nocturno, iniciándolo a las 10 p.m. Esto significó una disminución directa en el ingreso de miles de trabajadores que laboran en esas franjas horarias, generando un ahorro para los empleadores. El Proyecto de Ley 311 de 2024 propone revertir esta situación, ampliando nuevamente el horario nocturno para que inicie a las 7 p.m. y aumentando gradualmente el recargo dominical y festivo hasta alcanzar el 100%. Estos cambios propuestos buscan reconocer y dignificar el trabajo realizado en condiciones de horario menos favorables, traduciéndose en un **beneficio económico directo para los trabajadores**.

Evidentemente, estos cambios propuestos en el Proyecto de Ley 311 de 2024, al buscar mejorar las condiciones y remuneración de los trabajadores, tienen un impacto en los costos laborales para los empleadores. El aumento en los recargos, el mayor apoyo a aprendices y el fortalecimiento de la estabilidad laboral representan un incremento en los gastos para las empresas.

Ante este panorama, surge la pregunta fundamental para el sector empresarial: ¿Cómo pueden los empresarios **optimizar sus recursos para adaptarse a una posible reforma laboral** que incremente los costos?

La respuesta no reside en la precarización del empleo, sino en la innovación y la eficiencia, que pueden ir en línea precisamente con el Plan Nacional de Desarrollo y los Objetivos del desarrollo sostenible 2030.

Así las cosas, las empresas pueden:

1. **Planificación estratégica:** Analizar detalladamente el impacto de los cambios en sus estructuras de costos y operaciones, especialmente en lo referente a turnos nocturnos y trabajo dominical.
2. **Optimización de la productividad:** Invertir en tecnología, capacitación y mejora de procesos para aumentar la eficiencia por trabajador, compensando así el incremento en los costos directos.
3. **Gestión del talento humano:** Fomentar un clima laboral positivo, mejorar la comunicación y ofrecer otros beneficios no salariales que incrementen la satisfacción

Teléfonos: 3202885725 - 3115765576 Dirección: Cl 169 F No. 76 J - 14 sur Bogotá D.C.

Correo: funproydes@gmail.com





FUNDACIÓN
PROYECTAR Y DESARROLLAR
funproydes

Nit: 900.388.054-8

y retención del personal, reduciendo costos asociados a la rotación y los conflictos laborales.

4. **Revisión de horarios y turnos:** Explorar alternativas en la organización de las jornadas laborales que, dentro del marco legal, permitan optimizar la operación sin incurrir en costos excesivos por recargos. La flexibilidad en la distribución de la jornada de 42 horas ratificada en el proyecto podría ser una herramienta.
5. **Diálogo social:** Participar activamente en espacios de diálogo con los trabajadores y sus representantes para encontrar soluciones conjuntas y adaptaciones que beneficien a ambas partes en el marco de la nueva normativa.
6. **Implementar sistemas basados en IA:** Teniendo en cuenta los granates avances tecnológicos de los últimos años, la normatividad y la operación productiva y tecnológica pueden y deben adaptarse al cambio constantemente, por lo que implementar sistemas basados en inteligencia artificial y aplicarlo a los procesos repetitivos y recurrentes, puede, potenciar también la productividad y la reducción de costos en las empresas.

En conclusión, tanto la Ley 789 de 2002 como el Proyecto de Ley 311 de 2024 son hitos que buscan moldear el mercado laboral colombiano con diferentes enfoques y consecuencias.

La Ley 789 de 2002 tendió a la flexibilización para fomentar el empleo, con impactos en el ingreso de los trabajadores. El Proyecto de Ley 311 de 2024 propone un retorno y fortalecimiento de derechos y beneficios para los trabajadores, estos beneficios fueron elegidos en un plan de gobierno en 2022; lo que se traduce también en un aumento de los costos laborales para los empleadores, que pueden atenuarse.

La clave para el futuro estará en encontrar un equilibrio que permita la protección y dignificación del trabajo, fundamental para el desarrollo social, al tiempo que se garantiza la sostenibilidad y competitividad del sector productivo a través de la innovación y la gestión eficiente de los recursos.

Muchas gracias.

Jhoan Manuel Rodríguez Cerinza
Director de proyectos sociales e investigativos
Fundación Proyectar y Desarrollar FUNPROYDES

Continúan las tablas de análisis para exponer y estudiar en la audiencia.

Teléfonos: 3202885725 - 3115765576 Dirección: Cl 69 F No. 76 J - 14 sur Bogotá D.C.
Correo: funproydes@gmail.com



Esta matriz detalla los cambios cualitativos y cuantitativos en los ingresos de los trabajadores y los gastos/costos para los empleadores antes y después de la implementación de la Ley 789 de 2002, incluyendo los actores y grupos de interés relevantes.

Matriz 1: Cambios con la Ley 789 de 2002						
Aspecto	Antes de la Ley 789 de 2002	Después de la Ley 789 de 2002	Cambios Cualitativos y Cuantitativos	Artículos Clave Ley 789 de 2002	Verificación Web / Señalamientos	Actores/Intereses (Pro vs. Con)
Ingresos del Trabajador	Mayor valor en recargos nocturnos y dominicales.	Reducción del recargo dominical y festivo al 75%. Modificación del horario nocturno (de 10 p.m. a 6 a.m.).	Cuantitativo: Disminución en los ingresos por concepto de trabajo nocturno y dominical/festivo debido a la reducción de los recargos y la modificación de la jornada nocturna.	Art. 25, 26	La reducción de recargos y la modificación del horario nocturno fueron cambios significativos y ampliamente discutidos en su momento, confirmados en el texto de la ley.	Pro Ley 789: Empleadores, gremios empresariales (reducción de costos). Contra Ley 789: Trabajadores, sindicatos (disminución de ingresos).
	Posible compensación de vacaciones en dinero por cualquier fracción de año al terminar el contrato.	Compensación de vacaciones en dinero solo por año cumplido y proporcionalmente por fracción no menor a 3 meses al terminar el contrato.	Cuantitativo: Restricción en la compensación de vacaciones a fracciones menores a 3 meses.	Art. 27	Se confirma la modificación en las condiciones para la compensación de vacaciones en dinero.	Pro Ley 789: Empleadores (potencial ahorro en liquidaciones). Contra Ley 789: Trabajadores (pérdida de un beneficio flexible).
	Mayores indemnizaciones por despido sin justa causa para trabajadores con mayor antigüedad.	Modificación de las tablas de indemnización por despido sin justa causa, con valores menores para algunos rangos de antigüedad y salario.	Cuantitativo: Reducción en el monto de la indemnización por despido sin justa causa para ciertos grupos de trabajadores, especialmente aquellos con más de un año de servicio.	Art. 28	Las nuevas tablas de indemnización por despido sin justa causa son un punto central de la ley y su impacto cuantitativo en los derechos de los trabajadores es evidente en el texto.	Pro Ley 789: Empleadores (reducción de costos de desvinculación). Contra Ley 789: Trabajadores, sindicatos (menor protección ante el despido injustificado).
	Indemnización moratoria por falta de pago de salarios y prestaciones sin límite de tiempo.	Indemnización moratoria de un día de salario por cada día de retardo hasta por 24 meses, y luego intereses moratorios a la tasa máxima de créditos.	Cuantitativo: Establecimiento de un límite temporal (24 meses) para la indemnización moratoria basada en el último salario diario, pasando luego a intereses. Cualitativo: Cambio en la naturaleza de la sanción moratoria después de 24 meses.	Art. 29	La modificación en la indemnización por falta de pago es clara en el texto de la ley.	Pro Ley 789: Empleadores (limitación del riesgo económico por mora). Contra Ley 789: Trabajadores, sindicatos (menor apremio para el empleador moroso a largo plazo).
	Apoyo de sostenimiento para aprendices sin distinción de nivel educativo, con un valor fijo.	Diferenciación en el apoyo de sostenimiento para aprendices: 50% SMMLV en fase lectiva, 75% SMMLV en fase práctica (100% SMMLV si el desempleo es menor al 10%). Apoyo no menor a 1 SMMLV para universitarios en fase práctica.	Cuantitativo: Establecimiento de valores específicos y diferenciados para el apoyo de sostenimiento según la etapa y nivel educativo del aprendiz, con potencial aumento en la fase práctica si el desempleo es bajo.	Art. 30	El artículo 30 detalla claramente los nuevos porcentajes y condiciones para el apoyo de sostenimiento de los aprendices.	Pro Ley 789: Empleadores (flexibilidad y potencial reducción de costos en fase lectiva), SENA, instituciones educativas (mayor claridad en el apoyo). Contra Ley 789: Algunos aprendices (si su apoyo se redujo en comparación con la norma anterior).
Gastos y Costos del Empleador	Mayores costos laborales por recargos nocturnos y dominicales más altos.	Reducción de costos laborales por la disminución de los recargos nocturnos y dominicales/festivos.	Cuantitativo: Disminución en los costos laborales asociados al trabajo nocturno, dominical y festivo.	Art. 25, 26	Este es el correlato directo de la reducción en los ingresos del trabajador por estos conceptos.	Pro Ley 789: Empleadores, gremios empresariales. Contra Ley 789: Trabajadores, sindicatos.
	Posible mayor pago por compensación de vacaciones al terminar el contrato.	Reducción potencial en el pago por compensación de vacaciones al restringirse a fracciones mayores a 3 meses.	Cuantitativo: Potencial ahorro en costos de liquidación de contratos al limitar la compensación de vacaciones.	Art. 27	Se alinea con el cambio en los ingresos del trabajador por este concepto.	Pro Ley 789: Empleadores. Contra Ley 789: Trabajadores.
	Mayores costos por indemnizaciones por despido sin justa causa para ciertos grupos de trabajadores.	Reducción en los costos por indemnizaciones por despido sin justa causa para ciertos grupos de trabajadores.	Cuantitativo: Disminución en los costos de desvinculación laboral.	Art. 28	Correlato directo de la disminución en la indemnización para el trabajador.	Pro Ley 789: Empleadores, gremios empresariales. Contra Ley 789: Trabajadores, sindicatos.
	Posible mayor costo por indemnización moratoria ilimitada en el tiempo.	Establecimiento de un límite temporal (24 meses) para la indemnización moratoria basada en el último salario diario.	Cuantitativo: Limitación del riesgo económico por mora en el pago de salarios y prestaciones al establecer un tope en la indemnización diaria.	Art. 29	El cambio en el cálculo de la sanción moratoria impacta directamente el costo para el empleador.	Pro Ley 789: Empleadores. Contra Ley 789: Trabajadores, sindicatos.
	Pago de apoyo de sostenimiento para aprendices con un valor fijo.	Establecimiento de valores específicos y diferenciados para el apoyo de sostenimiento según la etapa y nivel educativo del aprendiz.	Cuantitativo: Posible variación en los costos asociados al apoyo de sostenimiento de aprendices dependiendo de su etapa formativa y nivel educativo.	Art. 30	El artículo 30 define las nuevas bases para el cálculo del apoyo de sostenimiento, afectando los costos del empleador.	Pro Ley 789: Empleadores (mayor control sobre el costo en fase lectiva). Contra Ley 789: Algunos aprendices (si su apoyo se redujo en comparación con la norma anterior).
	Base de aportes parafiscales del 100%.	Base de aportes parafiscales del 70%.	Cuantitativo: Disminución significativa en los costos laborales relacionados con aportes parafiscales (SENA, ICBF, Cajas de Compensación).	Art. 49	La reducción en la base de aportes parafiscales es explícitamente señalada en el artículo 49.	Pro Ley 789: Empleadores, gremios empresariales (reducción de costos laborales no salariales). Contra Ley 789: Entidades que reciben aportes parafiscales (SENA, ICBF, Cajas de Compensación), trabajadores (impacto indirecto en servicios sociales).
	Mayor facilidad para la evasión de aportes parafiscales.	Implementación de mecanismos de control a la evasión de aportes parafiscales, exigiendo su cumplimiento para contratar con entidades públicas.	Cualitativo: Fortalecimiento de los mecanismos de control para garantizar el pago de aportes parafiscales, aumentando la carga administrativa para los empleadores que contratan con el sector público.	Art. 50	El artículo 50 establece la obligatoriedad de verificar el pago de aportes parafiscales para la contratación estatal.	Pro Ley 789: Gobierno Nacional, entidades de seguridad social y parafiscales (mayor recaudo). Contra Ley 789: Empleadores (aumento de carga administrativa y control).

Esta matriz identifica los cambios cualitativos y cuantitativos propuestos en el Proyecto de Ley 311 de 2024 en comparación con la legislación actual (Ley 789 de 2002), resaltando los beneficios para los trabajadores y los actores/grupos de interés.

Matriz 2: Cambios con el Proyecto de Ley 311 de 2024 (Propuesta)

Aspecto	Antes (Ley 789 de 2002)	Después (Proyecto de Ley 311 de 2024)	Cambios Cualitativos y Cuantitativos	Artículos Fundamentales del Proyecto de Ley	Referencia en el Documento Adjunto (PL 311)	Actores/Intereses (Pro vs. Con)
Ingresos del Trabajador	Recargo dominical y festivo del 75%.	Incremento gradual del recargo dominical y festivo al 100% (80% en julio 2025, 90% en julio 2026, 100% en julio 2027).	Cuantitativo: Aumento progresivo en los ingresos de los trabajadores que laboren en días de descanso obligatorio o festivos. Beneficio: Incremento en la remuneración por trabajo en días festivos y dominicales.	Art. 15	Art. 15	Pro PL 311: Trabajadores, sindicatos. Contra PL 311: Empleadores, gremios empresariales.
	Horario nocturno de 10:00 p.m. (9:00p.m.) a 6:00 a.m..	Horario nocturno de 7:00 p.m. a 6:00 a.m..	Cuantitativo: Ampliación del horario considerado como trabajo nocturno. Beneficio: Mayor generación de recargos nocturnos para los trabajadores que laboren en el nuevo rango horario (7:00 p.m. a 10:00 p.m.).	Art. 11	Art. 11	Pro PL 311: Trabajadores, sindicatos. Contra PL 311: Empleadores (aumento de costos operativos en horario nocturno).
	Estabilidad laboral básica según Código Sustantivo del Trabajo y jurisprudencia.	Fortalecimiento de la estabilidad laboral reforzada para ciertos grupos (embarazadas, prepensionados, personas con discapacidad). Requisito de autorización del inspector de trabajo para despedir a personas en estado de embarazo.	Cualitativo: Mayor protección y dificultad para el despido de trabajadores en situaciones de vulnerabilidad. Beneficio: Mayor seguridad en el empleo para grupos específicos de trabajadores.	Art. 9	Art. 9	Pro PL 311: Trabajadores (especialmente grupos vulnerables), sindicatos, organizaciones de derechos humanos. Contra PL 311: Empleadores (menor flexibilidad en la gestión de personal, mayores trámites).
	Proceso disciplinario laboral con garantías básicas.	Establecimiento de un procedimiento detallado y garantista para procesos disciplinarios y despidos con justa causa, incluyendo derecho a la defensa y acompañamiento sindical o legal.	Cualitativo: Fortalecimiento del debido proceso en el ámbito laboral, asegurando mayores garantías para el trabajador frente a posibles sanciones o despidos. Beneficio: Mayor transparencia y protección de los derechos del trabajador en procesos disciplinarios.	Art. 7	Art. 7	Pro PL 311: Trabajadores, sindicatos, abogados laboralistas. Contra PL 311: Empleadores (aumento de carga administrativa y posibles dilaciones en procesos disciplinarios).
	Contrato de aprendizaje con apoyo de sostenimiento definido por la ley 789 de 2002.	Modificación del apoyo de sostenimiento para aprendices: 60% SMMLV en etapa lectiva y 1 SMMLV en etapa práctica, sin perjuicio de acuerdos más favorables.	Cuantitativo: Aumento en el apoyo de sostenimiento en la etapa práctica y establecimiento de un valor mínimo para ambas etapas. Beneficio: Mejora en las condiciones económicas para los aprendices, especialmente durante su etapa práctica.	Art. 21	Art. 21	Pro PL 311: Aprendices, instituciones educativas (SENA). Contra PL 311: Empleadores (aumento en los costos de contratación de aprendices).
	Jornada máxima legal de 48 horas semanales, con reducción gradual a 42 horas por Ley 2101 de 2021.	Ratificación de la jornada máxima de 42 horas semanales e inclusión de flexibilidad en su distribución.	Cualitativo: Consolidación y regulación de la jornada máxima de 42 horas, con opciones de distribución flexible. Beneficio: Posible mejora en la conciliación entre vida laboral y personal para algunos trabajadores, aunque la Ley 2101 de 2021 ya establecía la reducción.	Art. 12	Art. 12	Pro PL 311: Trabajadores (por la flexibilidad), quienes ya apoyaban la Ley 2101 de 2021. Contra PL 311: Algunos empleadores (adaptación a la jornada de 42 horas si aún no la implementan).
Gastos y Costos del Empleador	Menores costos por recargos dominicales y festivos (75%).	Incremento gradual de costos laborales por el aumento del recargo dominical y festivo al 100%.	Cuantitativo: Aumento progresivo en los costos laborales para las empresas que requieren trabajo en días de descanso obligatorio o festivos.	Art. 15	Art. 15	Pro PL 311: Ninguno (desde la perspectiva de costos del empleador). Contra PL 311: Empleadores, gremios empresariales.
	Menores costos por recargos nocturnos (de 10 p.m. a 6 a.m.).	Incremento de costos laborales por la ampliación del horario nocturno (de 7:00 p.m. a 6:00 a.m.).	Cuantitativo: Aumento en los costos laborales asociados al trabajo entre las 7:00 p.m. y las 10:00 p.m.	Art. 11	Art. 11	Pro PL 311: Ninguno (desde la perspectiva de costos del empleador). Contra PL 311: Empleadores (especialmente sectores con operación nocturna).
	Menor restricción para la terminación de contratos (excepto casos de fuero).	Mayor restricción y posible aumento en costos por la dificultad para terminar contratos de trabajadores con estabilidad laboral reforzada.	Cualitativo: Mayor complejidad en la gestión de personal y posibles costos adicionales asociados a la reubicación o procesos de autorización.	Art. 9	Art. 9	Pro PL 311: Ninguno (desde la perspectiva de costos del empleador). Contra PL 311: Empleadores, gremios empresariales.
	Proceso disciplinario con menos formalidades.	Establecimiento de un procedimiento detallado y garantista para procesos disciplinarios y despidos con justa causa, incluyendo derecho a la defensa y acompañamiento sindical o legal.	Cualitativo: Fortalecimiento del debido proceso en el ámbito laboral, asegurando mayores garantías para el trabajador frente a posibles sanciones o despidos. Beneficio: Mayor transparencia y protección de los derechos del trabajador en procesos disciplinarios.	Art. 7	Art. 7	Pro PL 311: Trabajadores, sindicatos, abogados laboralistas. Contra PL 311: Empleadores (aumento de carga administrativa y posibles dilaciones en procesos disciplinarios).
	Costo de apoyo de sostenimiento para aprendices según Ley 789 de 2002.	Modificación del apoyo de sostenimiento para aprendices: 60% SMMLV en etapa lectiva y 1 SMMLV en etapa práctica, sin perjuicio de acuerdos más favorables.	Cuantitativo: Aumento en el apoyo de sostenimiento en la etapa práctica y establecimiento de un valor mínimo para ambas etapas. Beneficio: Mejora en las condiciones económicas para los aprendices, especialmente durante su etapa práctica.	Art. 21	Art. 21	Pro PL 311: Aprendices, instituciones educativas (SENA). Contra PL 311: Empleadores (aumento en los costos de contratación de aprendices).
	Jornada máxima legal de 48 horas semanales, con reducción gradual a 42 horas por Ley 2101 de 2021.	Ratificación de la jornada máxima de 42 horas semanales e inclusión de flexibilidad en su distribución.	Cualitativo: Consolidación y regulación de la jornada máxima de 42 horas, con opciones de distribución flexible. Beneficio: Posible mejora en la conciliación entre vida laboral y personal para algunos trabajadores, aunque la Ley 2101 de 2021 ya establecía la reducción.	Art. 12	Art. 12	Pro PL 311: Trabajadores (por la flexibilidad), quienes ya apoyaron la Ley 2101 de 2021. Contra PL 311: Algunos empleadores (adaptación a la jornada de 42 horas si aún no la implementan).

Esta matriz compara directamente los puntos de la Ley 789 de 2002 afectados por las propuestas del Proyecto de Ley 311 de 2024, detallando las afectaciones en ingresos y costos, e incluyendo los actores y grupos de interés.

Matriz 3: Cruce y Análisis Comparativo Ley 789 de 2002 vs. Proyecto de Ley 311 de 2024

Aspecto Comparado	Ley 789 de 2002	Proyecto de Ley 311 de 2024 (Propuesta)	Afectación del Proyecto de Ley a la Ley 789 de 2002 y Artículos Referidos	Referencia en el Documento Adjunto (Ley 789 y PL 311)	Actores/Intereses (Pro PL 311 vs. Pro Ley 789)
Recargo Dominical y Festivo	Art. 26: Recargo del 75%.	Art. 15: Incremento gradual al 100%.	El Proyecto de Ley modifica el Artículo 26 de la Ley 789 de 2002, aumentando el recargo por trabajo dominical y festivo, lo que representa un aumento en los ingresos del trabajador y un incremento en los costos para el empleador. (Refiere Art. 15 del Proyecto de Ley y Art. 26 de la Ley 789 de 2002).	Ley 789: Art. 26; PL 311: Art. 15	Pro PL 311: Trabajadores, sindicatos (buscan recuperar y aumentar ingresos perdidos con Ley 789). Pro Ley 789: Empleadores, gremios empresariales (buscaban reducción de costos laborales).
Horario Nocturno	Art. 25: De 10:00 p.m. a 6:00 a.m..	Art. 11: De 7:00 p.m. a 6:00 a.m..	El Proyecto de Ley modifica el Artículo 25 de la Ley 789 de 2002 al ampliar el horario considerado nocturno. Esto beneficia al trabajador con mayores recargos y aumenta los costos laborales para el empleador. (Refiere Art. 11 del Proyecto de Ley y Art. 25 de la Ley 789 de 2002).	Ley 789: Art. 25; PL 311: Art. 11	Pro PL 311: Trabajadores, sindicatos (buscan mayores recargos nocturnos). Pro Ley 789: Empleadores (buscaban reducir costos en horario nocturno).
Estabilidad Laboral	Principios generales del Código Sustantivo del Trabajo y desarrollo jurisprudencial. La Ley 789 de 2002 no aborda específicamente la estabilidad reforzada en sus artículos principales sobre jornada o contratación.	Art. 9: Establece estabilidad laboral reforzada para grupos específicos y requisitos para el despido.	El Proyecto de Ley introduce un concepto más desarrollado de estabilidad laboral reforzada no detallado de esta forma en la Ley 789 de 2002, aunque sí existen en la legislación laboral colombiana y han sido desarrollados por vía jurisprudencial. Esto impacta cualitativamente la facultad del empleador para terminar contratos. (Refiere Art. 9 del Proyecto de Ley).	PL 311: Art. 9	Pro PL 311: Trabajadores, sindicatos, grupos de interés de poblaciones vulnerables (buscan mayor protección y seguridad en el empleo). Pro Ley 789: No aplica directamente en este punto, la flexibilización buscaba otros mecanismos de fomento al empleo.
Proceso Disciplinario	Art. 115 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por otras normas, no central en Ley 789 de 2002). La Ley 789 de 2002 no introduce cambios sustanciales en este aspecto en sus artículos adjuntados.	Art. 7: Modifica el Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo un procedimiento detallado.	El Proyecto de Ley modifica el procedimiento disciplinario, que si bien está en el Código Sustantivo del Trabajo y no fue modificado por la Ley 789 de 2002 en los apartes proporcionados, genera una afectación cualitativa en la relación laboral al exigir un proceso más riguroso, aumentando la carga administrativa del empleador. (Refiere Art. 7 del Proyecto de Ley).	PL 311: Art. 7	Pro PL 311: Trabajadores, sindicatos (buscan mayores garantías y transparencia en procesos internos). Pro Ley 789: No aplica directamente en este punto.
Apoyo de Sostenimiento Aprendizices	Art. 30: Define valores y condiciones para el apoyo de sostenimiento.	Art. 21: Modifica el Artículo 30 del Código Sustantivo del Trabajo (referenciado en el PL) aumentando el apoyo de sostenimiento en la etapa práctica. También modifica el Artículo 34 de la Ley 789 de 2002.	El Proyecto de Ley modifica lo establecido en la Ley 789 de 2002 respecto al apoyo de sostenimiento de aprendices, incrementando el monto en la etapa práctica, lo que beneficia al trabajador (aprendiz) y aumenta los costos para el empleador. Adicionalmente, modifica el valor de la monetización. (Refiere Art. 21 y 22 del Proyecto de Ley y Art. 30 y 34 de la Ley 789 de 2002).	Ley 789: Art. 30, 34; PL 311: Art. 21, 22	Pro PL 311: Aprendizices (buscan mejor retribución económica), SENA (mayor monetización para ciertos fines). Pro Ley 789: Empleadores (buscaban flexibilidad y costos definidos en el apoyo).
Monetización Cuota Aprendizaje	Art. 34: Establece el valor de la monetización de la cuota de aprendizaje.	Art. 22: Modifica el Artículo 34 de la Ley 789 de 2002, aumentando el valor a 1.8 SMMLV por aprendiz no contratado.	El Proyecto de Ley modifica el Artículo 34 de la Ley 789 de 2002, incrementando el costo para las empresas que optan por monetizar la cuota de aprendizaje. (Refiere Art. 22 del Proyecto de Ley y Art. 34 de la Ley 789 de 2002).	Ley 789: Art. 34; PL 311: Art. 22	Pro PL 311: SENA (mayor recaudo por monetización). Pro Ley 789: Empleadores (buscaban un costo de monetización menor como alternativa a la contratación directa).
Jornada Máxima Legal	Art. 51: Modifica el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, incluyendo la jornada flexible de 48 horas. (La Ley 2101 de 2021 ya la redujo a 42 horas).	Art. 12: Modifica el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, ratificando la jornada de 42 horas semanales.	El Proyecto de Ley armoniza la normativa con la Ley 2101 de 2021 al consolidar la jornada de 42 horas, modificando el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo que fue impactado por la Ley 789 de 2002 en su momento. No representa un cambio directo Ley 789 vs PL, sino una actualización de la norma base afectada por ambas. (Refiere Art. 12 del Proyecto de Ley y Art. 51 de la Ley 789 de 2002).	Ley 789: Art. 51; PL 311: Art. 12	Pro PL 311: Trabajadores (consolidación de la reducción de jornada), quienes apoyaron la Ley 2101 de 2021. Pro Ley 789: Quienes defendieron la jornada de 48 horas o la flexibilidad introducida.



FUNDACIÓN
PROYECTAR Y DESARROLLAR
funproydes

Nit: 900.388.054-8

Documento Expositivo P.L. 311 de 2024

Cordial saludo respetados congresistas, asistentes, representantes del sector productivo, trabajadores, académicos y ciudadanos interesados y demás.

Es un honor compartir con ustedes un análisis sobre las dinámicas del derecho laboral en Colombia, particularmente a la luz de la **Ley 789 de 2002** y las propuestas contenidas en el **Proyecto de Ley 311 de 2024. (Reforma Laboral)**

Hemos realizado un ejercicio comparativo detallado, plasmado en matrices que evidencian los cambios cualitativos y cuantitativos en los **ingresos de los trabajadores** y los **costos para los empleadores** a lo largo de estas reformas.

En el corazón de la discusión laboral se encuentra, sin duda, la **importancia del pago a los trabajadores**. El salario y las prestaciones no son simplemente costos para una empresa; son el sustento de las familias, la base de la dignidad humana y un motor fundamental para la economía al impulsar el consumo y la inversión a pequeña escala, en resumen, es un pedazo de vida con el que se paga la vida y el costo de ella. La forma en que se estructura la remuneración, incluyendo los recargos y las indemnizaciones, tiene un impacto directo en la calidad de vida de quienes, con su esfuerzo diario, mueven el aparato productivo del país.

La Ley 789 de 2002, expedida en un contexto económico y social particular, buscó, entre otros objetivos, “dinamizar el empleo” a través de una “flexibilización” de ciertos costos laborales. Un punto central de esa ley fue la modificación de aspectos como los recargos por trabajo nocturno y dominical, el contrato de aprendizaje de los beneficiarios del Servicio nacional de Aprendizaje SENA y demás comunidad educativa y aboral en entidades donde se ofrece educación para el trabajo y el desarrollo humano ETDH; y afectó también las tablas de indemnización por despido sin justa causa.

Esto generó una **reducción en los ingresos de los trabajadores** en esos escenarios y, correlativamente, una **disminución en los gastos para los empleadores**. Si bien la ley argumentaba que esta “flexibilidad fomentaría” la creación de puestos de trabajo formales, su impacto en la remuneración directa de los trabajadores, especialmente aquellos con jornadas atípicas, fue significativo y objeto de amplio debate social y jurídico.

Otro aspecto relevante abordado por la Ley 789 de 2002 y que retoma el Proyecto de Ley actual es el **contrato de aprendizaje y su relación con el SENA**. La Ley 789 de 2002 estableció un esquema de apoyo de sostenimiento diferenciado para los aprendices, impactando directamente a los estudiantes.

Se definió que el apoyo dependería de la fase (lectiva o productiva) y, para algunos casos, del nivel de desempleo. Si bien buscaba organizar el apoyo, para ciertos estudiantes pudo representar un apoyo económico menor en comparación con normativas anteriores.

Teléfonos: 3202885725 - 3115765576 Dirección: Cl 69 F No. 76 J - 14 sur Bogotá D.C.

Correo: funproydes@gmail.com





FUNDACIÓN
PROYECTAR Y DESARROLLAR
funproydes

Nit: 900.388.054-8

El Proyecto de Ley 311 de 2024 propone modificar esto, buscando **beneficiar a los estudiantes aprendices** al aumentar el apoyo de sostenimiento en la fase práctica, fijándolo en un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), sin perjuicio de acuerdos superiores.

Además, incrementa el valor de la monetización de la cuota de aprendizaje para las empresas que no contraten aprendices, destinando una parte de estos recursos a apoyar directamente a los aprendices del SENA, lo que fortalece la institución y sus programas de formación.

Un tema que ilustra de manera clara los cambios y las propuestas es el **trabajo nocturno y el recargo nocturno**. Antes de la Ley 789 de 2002, el recargo por trabajo nocturno era mayor y el horario nocturno iniciaba más temprano. La Ley 789 de 2002 redujo el recargo dominical y festivo y modificó el horario nocturno, iniciándolo a las 10 p.m. Esto significó una disminución directa en el ingreso de miles de trabajadores que laboran en esas franjas horarias, generando un ahorro para los empleadores. El Proyecto de Ley 311 de 2024 propone revertir esta situación, ampliando nuevamente el horario nocturno para que inicie a las 7 p.m. y aumentando gradualmente el recargo dominical y festivo hasta alcanzar el 100%. Estos cambios propuestos buscan reconocer y dignificar el trabajo realizado en condiciones de horario menos favorables, traduciéndose en un **beneficio económico directo para los trabajadores**.

Evidentemente, estos cambios propuestos en el Proyecto de Ley 311 de 2024, al buscar mejorar las condiciones y remuneración de los trabajadores, tienen un impacto en los costos laborales para los empleadores. El aumento en los recargos, el mayor apoyo a aprendices y el fortalecimiento de la estabilidad laboral representan un incremento en los gastos para las empresas.

Ante este panorama, surge la pregunta fundamental para el sector empresarial: ¿Cómo pueden los empresarios **optimizar sus recursos para adaptarse a una posible reforma laboral** que incremente los costos?

La respuesta no reside en la precarización del empleo, sino en la innovación y la eficiencia, que pueden ir en línea precisamente con el Plan Nacional de Desarrollo y los Objetivos del desarrollo sostenible 2030.

Así las cosas, las empresas pueden:

1. **Planificación estratégica:** Analizar detalladamente el impacto de los cambios en sus estructuras de costos y operaciones, especialmente en lo referente a turnos nocturnos y trabajo dominical.
2. **Optimización de la productividad:** Invertir en tecnología, capacitación y mejora de procesos para aumentar la eficiencia por trabajador, compensando así el incremento en los costos directos.
3. **Gestión del talento humano:** Fomentar un clima laboral positivo, mejorar la comunicación y ofrecer otros beneficios no salariales que incrementen la satisfacción

Teléfonos: 3202885725 - 3115765576 Dirección: Cl 169 F No. 76 J - 14 sur Bogotá D.C.

Correo: funproydes@gmail.com





FUNDACIÓN
PROYECTAR Y DESARROLLAR
funproydes

Nit: 900.388.054-8

y retención del personal, reduciendo costos asociados a la rotación y los conflictos laborales.

4. **Revisión de horarios y turnos:** Explorar alternativas en la organización de las jornadas laborales que, dentro del marco legal, permitan optimizar la operación sin incurrir en costos excesivos por recargos. La flexibilidad en la distribución de la jornada de 42 horas ratificada en el proyecto podría ser una herramienta.
5. **Diálogo social:** Participar activamente en espacios de diálogo con los trabajadores y sus representantes para encontrar soluciones conjuntas y adaptaciones que beneficien a ambas partes en el marco de la nueva normativa.
6. **Implementar sistemas basados en IA:** Teniendo en cuenta los granates avances tecnológicos de los últimos años, la normatividad y la operación productiva y tecnológica pueden y deben adaptarse al cambio constantemente, por lo que implementar sistemas basados en inteligencia artificial y aplicarlo a los procesos repetitivos y recurrentes, puede, potenciar también la productividad y la reducción de costos en las empresas.

En conclusión, tanto la Ley 789 de 2002 como el Proyecto de Ley 311 de 2024 son hitos que buscan moldear el mercado laboral colombiano con diferentes enfoques y consecuencias.

La Ley 789 de 2002 tendió a la flexibilización para fomentar el empleo, con impactos en el ingreso de los trabajadores. El Proyecto de Ley 311 de 2024 propone un retorno y fortalecimiento de derechos y beneficios para los trabajadores, estos beneficios fueron elegidos en un plan de gobierno en 2022; lo que se traduce también en un aumento de los costos laborales para los empleadores, que pueden atenuarse.

La clave para el futuro estará en encontrar un equilibrio que permita la protección y dignificación del trabajo, fundamental para el desarrollo social, al tiempo que se garantiza la sostenibilidad y competitividad del sector productivo a través de la innovación y la gestión eficiente de los recursos.

Muchas gracias.

Jhoan Manuel Rodríguez Cerinza
Director de proyectos sociales e investigativos
Fundación Proyectar y Desarrollar FUNPROYDES

Continúan las tablas de análisis para exponer y estudiar en la audiencia.

Teléfonos: 3202885725 - 3115765576 Dirección: Cl 69 F No. 76 J - 14 sur Bogotá D.C.

Correo: funproydes@gmail.com



Esta matriz detalla los cambios cualitativos y cuantitativos en los ingresos de los trabajadores y los gastos/costos para los empleadores antes y después de la implementación de la Ley 789 de 2002, incluyendo los actores y grupos de interés relevantes.

Matriz 1: Cambios con la Ley 789 de 2002						
Aspecto	Antes de la Ley 789 de 2002	Después de la Ley 789 de 2002	Cambios Cualitativos y Cuantitativos	Artículos Clave Ley 789 de 2002	Verificación Web / Señalamientos	Actores/Intereses (Pro vs. Con)
Ingresos del Trabajador	Mayor valor en recargos nocturnos y dominicales.	Reducción del recargo dominical y festivo al 75%. Modificación del horario nocturno (de 10 p.m. a 6 a.m.).	Cuantitativo: Disminución en los ingresos por concepto de trabajo nocturno y dominical/festivo debido a la reducción de los recargos y la modificación de la jornada nocturna.	Art. 25, 26	La reducción de recargos y la modificación del horario nocturno fueron cambios significativos y ampliamente discutidos en su momento, confirmados en el texto de la ley.	Pro Ley 789: Empleadores, gremios empresariales (reducción de costos). Contra Ley 789: Trabajadores, sindicatos (disminución de ingresos).
	Posible compensación de vacaciones en dinero por cualquier fracción de año al terminar el contrato.	Compensación de vacaciones en dinero solo por año cumplido y proporcionalmente por fracción no menor a 3 meses al terminar el contrato.	Cuantitativo: Restricción en la compensación de vacaciones a fracciones menores a 3 meses.	Art. 27	Se confirma la modificación en las condiciones para la compensación de vacaciones en dinero.	Pro Ley 789: Empleadores (potencial ahorro en liquidaciones). Contra Ley 789: Trabajadores (pérdida de un beneficio flexible).
	Mayores indemnizaciones por despido sin justa causa para trabajadores con mayor antigüedad.	Modificación de las tablas de indemnización por despido sin justa causa, con valores menores para algunos rangos de antigüedad y salario.	Cuantitativo: Reducción en el monto de la indemnización por despido sin justa causa para ciertos grupos de trabajadores, especialmente aquellos con más de un año de servicio.	Art. 28	Las nuevas tablas de indemnización por despido sin justa causa son un punto central de la ley y su impacto cuantitativo en los derechos de los trabajadores es evidente en el texto.	Pro Ley 789: Empleadores (reducción de costos de desvinculación). Contra Ley 789: Trabajadores, sindicatos (menor protección ante el despido injustificado).
	Indemnización moratoria por falta de pago de salarios y prestaciones sin límite de tiempo.	Indemnización moratoria de un día de salario por cada día de retardo hasta por 24 meses, y luego intereses moratorios a la tasa máxima de créditos.	Cuantitativo: Establecimiento de un límite temporal (24 meses) para la indemnización moratoria basada en el último salario diario, pasando luego a intereses. Cualitativo: Cambio en la naturaleza de la sanción moratoria después de 24 meses.	Art. 29	La modificación en la indemnización por falta de pago es clara en el texto de la ley.	Pro Ley 789: Empleadores (limitación del riesgo económico por mora). Contra Ley 789: Trabajadores, sindicatos (menor apremio para el empleador moroso a largo plazo).
	Apoyo de sostenimiento para aprendices sin distinción de nivel educativo, con un valor fijo.	Diferenciación en el apoyo de sostenimiento para aprendices: 50% SMMLV en fase lectiva, 75% SMMLV en fase práctica (100% SMMLV si el desempleo es menor al 10%). Apoyo no menor a 1 SMMLV para universitarios en fase práctica.	Cuantitativo: Establecimiento de valores específicos y diferenciados para el apoyo de sostenimiento según la etapa y nivel educativo del aprendiz, con potencial aumento en la fase práctica si el desempleo es bajo.	Art. 30	El artículo 30 detalla claramente los nuevos porcentajes y condiciones para el apoyo de sostenimiento de los aprendices.	Pro Ley 789: Empleadores (flexibilidad y potencial reducción de costos en fase lectiva), SENA, instituciones educativas (mayor claridad en el apoyo). Contra Ley 789: Algunos aprendices (si su apoyo se redujo en comparación con la norma anterior).
Gastos y Costos del Empleador	Mayores costos laborales por recargos nocturnos y dominicales más altos.	Reducción de costos laborales por la disminución de los recargos nocturnos y dominicales/festivos.	Cuantitativo: Disminución en los costos laborales asociados al trabajo nocturno, dominical y festivo.	Art. 25, 26	Este es el correlato directo de la reducción en los ingresos del trabajador por estos conceptos.	Pro Ley 789: Empleadores, gremios empresariales. Contra Ley 789: Trabajadores, sindicatos.
	Posible mayor pago por compensación de vacaciones al terminar el contrato.	Reducción potencial en el pago por compensación de vacaciones al restringirse a fracciones mayores a 3 meses.	Cuantitativo: Potencial ahorro en costos de liquidación de contratos al limitar la compensación de vacaciones.	Art. 27	Se alinea con el cambio en los ingresos del trabajador por este concepto.	Pro Ley 789: Empleadores. Contra Ley 789: Trabajadores.
	Mayores costos por indemnizaciones por despido sin justa causa para ciertos grupos de trabajadores.	Reducción en los costos por indemnizaciones por despido sin justa causa para ciertos grupos de trabajadores.	Cuantitativo: Disminución en los costos de desvinculación laboral.	Art. 28	Correlato directo de la disminución en la indemnización para el trabajador.	Pro Ley 789: Empleadores, gremios empresariales. Contra Ley 789: Trabajadores, sindicatos.
	Posible mayor costo por indemnización moratoria ilimitada en el tiempo.	Establecimiento de un límite temporal (24 meses) para la indemnización moratoria basada en el último salario diario.	Cuantitativo: Limitación del riesgo económico por mora en el pago de salarios y prestaciones al establecer un tope en la indemnización diaria.	Art. 29	El cambio en el cálculo de la sanción moratoria impacta directamente el costo para el empleador.	Pro Ley 789: Empleadores. Contra Ley 789: Trabajadores, sindicatos.
	Pago de apoyo de sostenimiento para aprendices con un valor fijo.	Establecimiento de valores específicos y diferenciados para el apoyo de sostenimiento según la etapa y nivel educativo del aprendiz.	Cuantitativo: Posible variación en los costos asociados al apoyo de sostenimiento de aprendices dependiendo de su etapa formativa y nivel educativo.	Art. 30	El artículo 30 define las nuevas bases para el cálculo del apoyo de sostenimiento, afectando los costos del empleador.	Pro Ley 789: Empleadores (mayor control sobre el costo en fase lectiva). Contra Ley 789: Algunos aprendices (si su apoyo se redujo en comparación con la norma anterior).
	Base de aportes parafiscales del 100%.	Base de aportes parafiscales del 70%.	Cuantitativo: Disminución significativa en los costos laborales relacionados con aportes parafiscales (SENA, ICBF, Cajas de Compensación).	Art. 49	La reducción en la base de aportes parafiscales es explícitamente señalada en el artículo 49.	Pro Ley 789: Empleadores, gremios empresariales (reducción de costos laborales no salariales). Contra Ley 789: Entidades que reciben aportes parafiscales (SENA, ICBF, Cajas de Compensación), trabajadores (impacto indirecto en servicios sociales).
	Mayor facilidad para la evasión de aportes parafiscales.	Implementación de mecanismos de control a la evasión de aportes parafiscales, exigiendo su cumplimiento para contratar con entidades públicas.	Cualitativo: Fortalecimiento de los mecanismos de control para garantizar el pago de aportes parafiscales, aumentando la carga administrativa para los empleadores que contratan con el sector público.	Art. 50	El artículo 50 establece la obligatoriedad de verificar el pago de aportes parafiscales para la contratación estatal.	Pro Ley 789: Gobierno Nacional, entidades de seguridad social y parafiscales (mayor recaudo). Contra Ley 789: Empleadores (aumento de carga administrativa y control).

Esta matriz identifica los cambios cualitativos y cuantitativos propuestos en el Proyecto de Ley 311 de 2024 en comparación con la legislación actual (Ley 789 de 2002), resaltando los beneficios para los trabajadores y los actores/grupos de interés.

Matriz 2: Cambios con el Proyecto de Ley 311 de 2024 (Propuesta)

Aspecto	Antes (Ley 789 de 2002)	Después (Proyecto de Ley 311 de 2024)	Cambios Cualitativos y Cuantitativos	Artículos Fundamentales del Proyecto de Ley	Referencia en el Documento Adjunto (PL 311)	Actores/Intereses (Pro vs. Con)
Ingresos del Trabajador	Recargo dominical y festivo del 75%.	Incremento gradual del recargo dominical y festivo al 100% (80% en julio 2025, 90% en julio 2026, 100% en julio 2027).	Cuantitativo: Aumento progresivo en los ingresos de los trabajadores que laboren en días de descanso obligatorio o festivos. Beneficio: Incremento en la remuneración por trabajo en días festivos y dominicales.	Art. 15	Art. 15	Pro PL 311: Trabajadores, sindicatos. Contra PL 311: Empleadores, gremios empresariales.
	Horario nocturno de 10:00 p.m. (9:00p.m.) a 6:00 a.m..	Horario nocturno de 7:00 p.m. a 6:00 a.m..	Cuantitativo: Ampliación del horario considerado como trabajo nocturno. Beneficio: Mayor generación de recargos nocturnos para los trabajadores que laboren en el nuevo rango horario (7:00 p.m. a 10:00 p.m.).	Art. 11	Art. 11	Pro PL 311: Trabajadores, sindicatos. Contra PL 311: Empleadores (aumento de costos operativos en horario nocturno).
	Estabilidad laboral básica según Código Sustantivo del Trabajo y jurisprudencia.	Fortalecimiento de la estabilidad laboral reforzada para ciertos grupos (embarazadas, prepensionados, personas con discapacidad). Requisito de autorización del inspector de trabajo para despedir a personas en estado de embarazo.	Cualitativo: Mayor protección y dificultad para el despido de trabajadores en situaciones de vulnerabilidad. Beneficio: Mayor seguridad en el empleo para grupos específicos de trabajadores.	Art. 9	Art. 9	Pro PL 311: Trabajadores (especialmente grupos vulnerables), sindicatos, organizaciones de derechos humanos. Contra PL 311: Empleadores (menor flexibilidad en la gestión de personal, mayores trámites).
	Proceso disciplinario laboral con garantías básicas.	Establecimiento de un procedimiento detallado y garantista para procesos disciplinarios y despidos con justa causa, incluyendo derecho a la defensa y acompañamiento sindical o legal.	Cualitativo: Fortalecimiento del debido proceso en el ámbito laboral, asegurando mayores garantías para el trabajador frente a posibles sanciones o despidos. Beneficio: Mayor transparencia y protección de los derechos del trabajador en procesos disciplinarios.	Art. 7	Art. 7	Pro PL 311: Trabajadores, sindicatos, abogados laboristas. Contra PL 311: Empleadores (aumento de carga administrativa y posibles dilaciones en procesos disciplinarios).
	Contrato de aprendizaje con apoyo de sostenimiento definido por la ley 789 de 2002.	Modificación del apoyo de sostenimiento para aprendices: 60% SMMLV en etapa lectiva y 1 SMMLV en etapa práctica, sin perjuicio de acuerdos más favorables.	Cuantitativo: Aumento en el apoyo de sostenimiento en la etapa práctica y establecimiento de un valor mínimo para ambas etapas. Beneficio: Mejora en las condiciones económicas para los aprendices, especialmente durante su etapa práctica.	Art. 21	Art. 21	Pro PL 311: Aprendices, instituciones educativas (SENA). Contra PL 311: Empleadores (aumento en los costos de contratación de aprendices).
	Jornada máxima legal de 48 horas semanales, con reducción gradual a 42 horas por Ley 2101 de 2021.	Ratificación de la jornada máxima de 42 horas semanales e inclusión de flexibilidad en su distribución.	Cualitativo: Consolidación y regulación de la jornada máxima de 42 horas, con opciones de distribución flexible. Beneficio: Posible mejora en la conciliación entre vida laboral y personal para algunos trabajadores, aunque la Ley 2101 de 2021 ya establecía la reducción.	Art. 12	Art. 12	Pro PL 311: Trabajadores (por la flexibilidad), quienes ya apoyaban la Ley 2101 de 2021. Contra PL 311: Algunos empleadores (adaptación a la jornada de 42 horas si aún no la implementan).
Gastos y Costos del Empleador	Menores costos por recargos dominicales y festivos (75%).	Incremento gradual de costos laborales por el aumento del recargo dominical y festivo al 100%.	Cuantitativo: Aumento progresivo en los costos laborales para las empresas que requieren trabajo en días de descanso obligatorio o festivos.	Art. 15	Art. 15	Pro PL 311: Ninguno (desde la perspectiva de costos del empleador). Contra PL 311: Empleadores, gremios empresariales.
	Menores costos por recargos nocturnos (de 10 p.m. a 6 a.m.).	Incremento de costos laborales por la ampliación del horario nocturno (de 7:00 p.m. a 6:00 a.m.).	Cuantitativo: Aumento en los costos laborales asociados al trabajo entre las 7:00 p.m. y las 10:00 p.m.	Art. 11	Art. 11	Pro PL 311: Ninguno (desde la perspectiva de costos del empleador). Contra PL 311: Empleadores (especialmente sectores con operación nocturna).
	Menor restricción para la terminación de contratos (excepto casos de fuero).	Mayor restricción y posible aumento en costos por la dificultad para terminar contratos de trabajadores con estabilidad laboral reforzada.	Cualitativo: Mayor complejidad en la gestión de personal y posibles costos adicionales asociados a la reubicación o procesos de autorización.	Art. 9	Art. 9	Pro PL 311: Ninguno (desde la perspectiva de costos del empleador). Contra PL 311: Empleadores, gremios empresariales.
	Proceso disciplinario con menos formalidades.	Establecimiento de un procedimiento detallado y garantista para procesos disciplinarios y despidos con justa causa, incluyendo derecho a la defensa y acompañamiento sindical o legal.	Cualitativo: Fortalecimiento del debido proceso en el ámbito laboral, asegurando mayores garantías para el trabajador frente a posibles sanciones o despidos. Beneficio: Mayor transparencia y protección de los derechos del trabajador en procesos disciplinarios.	Art. 7	Art. 7	Pro PL 311: Trabajadores, sindicatos, abogados laboristas. Contra PL 311: Empleadores (aumento de carga administrativa y posibles dilaciones en procesos disciplinarios).
	Costo de apoyo de sostenimiento para aprendices según Ley 789 de 2002.	Modificación del apoyo de sostenimiento para aprendices: 60% SMMLV en etapa lectiva y 1 SMMLV en etapa práctica, sin perjuicio de acuerdos más favorables.	Cuantitativo: Aumento en el apoyo de sostenimiento en la etapa práctica y establecimiento de un valor mínimo para ambas etapas. Beneficio: Mejora en las condiciones económicas para los aprendices, especialmente durante su etapa práctica.	Art. 21	Art. 21	Pro PL 311: Aprendices, instituciones educativas (SENA). Contra PL 311: Empleadores (aumento en los costos de contratación de aprendices).
	Jornada máxima legal de 48 horas semanales, con reducción gradual a 42 horas por Ley 2101 de 2021.	Ratificación de la jornada máxima de 42 horas semanales e inclusión de flexibilidad en su distribución.	Cualitativo: Consolidación y regulación de la jornada máxima de 42 horas, con opciones de distribución flexible. Beneficio: Posible mejora en la conciliación entre vida laboral y personal para algunos trabajadores, aunque la Ley 2101 de 2021 ya establecía la reducción.	Art. 12	Art. 12	Pro PL 311: Trabajadores (por la flexibilidad), quienes ya apoyaron la Ley 2101 de 2021. Contra PL 311: Algunos empleadores (adaptación a la jornada de 42 horas si aún no la implementan).

Esta matriz compara directamente los puntos de la Ley 789 de 2002 afectados por las propuestas del Proyecto de Ley 311 de 2024, detallando las afectaciones en ingresos y costos, e incluyendo los actores y grupos de interés.

Matriz 3: Cruce y Análisis Comparativo Ley 789 de 2002 vs. Proyecto de Ley 311 de 2024

Aspecto Comparado	Ley 789 de 2002	Proyecto de Ley 311 de 2024 (Propuesta)	Afectación del Proyecto de Ley a la Ley 789 de 2002 y Artículos Referidos	Referencia en el Documento Adjunto (Ley 789 y PL 311)	Actores/Intereses (Pro PL 311 vs. Pro Ley 789)
Recargo Dominical y Festivo	Art. 26: Recargo del 75%.	Art. 15: Incremento gradual al 100%.	El Proyecto de Ley modifica el Artículo 26 de la Ley 789 de 2002, aumentando el recargo por trabajo dominical y festivo, lo que representa un aumento en los ingresos del trabajador y un incremento en los costos para el empleador. (Refiere Art. 15 del Proyecto de Ley y Art. 26 de la Ley 789 de 2002).	Ley 789: Art. 26; PL 311: Art. 15	Pro PL 311: Trabajadores, sindicatos (buscan recuperar y aumentar ingresos perdidos con Ley 789). Pro Ley 789: Empleadores, gremios empresariales (buscaban reducción de costos laborales).
Horario Nocturno	Art. 25: De 10:00 p.m. a 6:00 a.m..	Art. 11: De 7:00 p.m. a 6:00 a.m..	El Proyecto de Ley modifica el Artículo 25 de la Ley 789 de 2002 al ampliar el horario considerado nocturno. Esto beneficia al trabajador con mayores recargos y aumenta los costos laborales para el empleador. (Refiere Art. 11 del Proyecto de Ley y Art. 25 de la Ley 789 de 2002).	Ley 789: Art. 25; PL 311: Art. 11	Pro PL 311: Trabajadores, sindicatos (buscan mayores recargos nocturnos). Pro Ley 789: Empleadores (buscaban reducir costos en horario nocturno).
Estabilidad Laboral	Principios generales del Código Sustantivo del Trabajo y desarrollo jurisprudencial. La Ley 789 de 2002 no aborda específicamente la estabilidad reforzada en sus artículos principales sobre jornada o contratación.	Art. 9: Establece estabilidad laboral reforzada para grupos específicos y requisitos para el despido.	El Proyecto de Ley introduce un concepto más desarrollado de estabilidad laboral reforzada no detallado de esta forma en la Ley 789 de 2002, aunque sí existen en la legislación laboral colombiana y han sido desarrollados por vía jurisprudencial. Esto impacta cualitativamente la facultad del empleador para terminar contratos. (Refiere Art. 9 del Proyecto de Ley).	PL 311: Art. 9	Pro PL 311: Trabajadores, sindicatos, grupos de interés de poblaciones vulnerables (buscan mayor protección y seguridad en el empleo). Pro Ley 789: No aplica directamente en este punto, la flexibilización buscaba otros mecanismos de fomento al empleo.
Proceso Disciplinario	Art. 115 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por otras normas, no central en Ley 789 de 2002). La Ley 789 de 2002 no introduce cambios sustanciales en este aspecto en sus artículos adjuntados.	Art. 7: Modifica el Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo un procedimiento detallado.	El Proyecto de Ley modifica el procedimiento disciplinario, que si bien está en el Código Sustantivo del Trabajo y no fue modificado por la Ley 789 de 2002 en los apartes proporcionados, genera una afectación cualitativa en la relación laboral al exigir un proceso más riguroso, aumentando la carga administrativa del empleador. (Refiere Art. 7 del Proyecto de Ley).	PL 311: Art. 7	Pro PL 311: Trabajadores, sindicatos (buscan mayores garantías y transparencia en procesos internos). Pro Ley 789: No aplica directamente en este punto.
Apoyo de Sostenimiento Aprendizices	Art. 30: Define valores y condiciones para el apoyo de sostenimiento.	Art. 21: Modifica el Artículo 30 del Código Sustantivo del Trabajo (referenciado en el PL) aumentando el apoyo de sostenimiento en la etapa práctica. También modifica el Artículo 34 de la Ley 789 de 2002.	El Proyecto de Ley modifica lo establecido en la Ley 789 de 2002 respecto al apoyo de sostenimiento de aprendices, incrementando el monto en la etapa práctica, lo que beneficia al trabajador (aprendiz) y aumenta los costos para el empleador. Adicionalmente, modifica el valor de la monetización. (Refiere Art. 21 y 22 del Proyecto de Ley y Art. 30 y 34 de la Ley 789 de 2002).	Ley 789: Art. 30, 34; PL 311: Art. 21, 22	Pro PL 311: Aprendizices (buscan mejor retribución económica), SENA (mayor monetización para ciertos fines). Pro Ley 789: Empleadores (buscaban flexibilidad y costos definidos en el apoyo).
Monetización Cuota Aprendizaje	Art. 34: Establece el valor de la monetización de la cuota de aprendizaje.	Art. 22: Modifica el Artículo 34 de la Ley 789 de 2002, aumentando el valor a 1.8 SMMLV por aprendiz no contratado.	El Proyecto de Ley modifica el Artículo 34 de la Ley 789 de 2002, incrementando el costo para las empresas que optan por monetizar la cuota de aprendizaje. (Refiere Art. 22 del Proyecto de Ley y Art. 34 de la Ley 789 de 2002).	Ley 789: Art. 34; PL 311: Art. 22	Pro PL 311: SENA (mayor recaudo por monetización). Pro Ley 789: Empleadores (buscaban un costo de monetización menor como alternativa a la contratación directa).
Jornada Máxima Legal	Art. 51: Modifica el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, incluyendo la jornada flexible de 48 horas. (La Ley 2101 de 2021 ya la redujo a 42 horas).	Art. 12: Modifica el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, ratificando la jornada de 42 horas semanales.	El Proyecto de Ley armoniza la normativa con la Ley 2101 de 2021 al consolidar la jornada de 42 horas, modificando el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo que fue impactado por la Ley 789 de 2002 en su momento. No representa un cambio directo Ley 789 vs PL, sino una actualización de la norma base afectada por ambas. (Refiere Art. 12 del Proyecto de Ley y Art. 51 de la Ley 789 de 2002).	Ley 789: Art. 51; PL 311: Art. 12	Pro PL 311: Trabajadores (consolidación de la reducción de jornada), quienes apoyaron la Ley 2101 de 2021. Pro Ley 789: Quienes defendieron la jornada de 48 horas o la flexibilidad introducida.

Documento base sobre la Reforma Laboral presentado por FEDETRANSCARGA

Bogotá, 18 de mayo de 2025

Desde la Federación de Empresarios del Transporte de Carga, FEDETRANSCARGA, queremos dejar unas reflexiones presentadas como aporte inicial a la discusión que está nueva fase se da sobre el proyecto de ley 311 de 2024 Senado y 166 de 2023 Cámara, en adelante reforma laboral.

Aspectos de la reforma laboral con impacto en el sector transporte de carga terrestre

A continuación, se exponen los aspectos de la reforma laboral que impactarían los costos directos e indirectos de tractocamiones y de empresas de transporte, que son el pilar que permite la circulación por las vías nacionales de los bienes necesarios para mover el aparato productivo nacional y que después de transformados en el agro y la industria, y de proceso logísticos comerciales, se consumen de parte de empresas y hogares. A saber:

- La reforma pasa de una jornada laboral vigente de 6am a 9pm jornada diurna y jornada nocturna de 9pm a 6am, a una de trabajo diurno y nocturno de 6am a 7 pm y de 7pm a 6am, respectivamente. Establece que la remuneración por trabajo en dominicales y/o días de descanso obligatorio pasa del 75% al 100% (aplicará plenamente desde 2027) del salario en jornada normal.
- Ampliación de la licencia de paternidad.
- Empresas clasificadas como grandes deben contratar una persona con discapacidad por cada 100 trabajadores.
- El contrato de aprendizaje tendría el siguiente pago mínimo: 60% del smmlv durante la inducción y 1 smmlv sobrepasada la etapa de inducción. Si no se contrata al aprendizaje, la empresa deberá pagar 1,8 smmlv por cada aprendiz no contratado a razón de un (1) aprendiz por cada 20 trabajadores.
- Modifica artículo 15 de la Ley 15 de 1959, donde se establece la solidaridad entre empresa y propietario de vehículo de carga en el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones. Señala que los riesgos laborales están a cargo de la empresa de transporte y que cualquier pago laboral debe incluirse en la regulación de las tarifas (SICETAC). Y agrega que la jornada laboral será dentro de la cual el conductor esté bajo las órdenes del propietario o empresa. Señala que los planes de seguridad vial serán asumidos por el empleador e incluidos en sistemas de costos; y que el gobierno deberá implementar herramienta tecnológica para medir los tiempos laborados por el conductor, tiempos de cargue y descargue entrarán dentro de jornada laboral.

Impactos de la reforma laboral

- Generales: Un informe del Banco de la República (2023¹) estimó que, en un escenario intermedio, los costos adicionales asociados al trabajo diurno y nocturno, la ampliación de la jornada nocturna y el aumento del recargo dominical representarían un incremento del 3,4 % de la masa salarial total en Colombia, lo que reduciría en 230 mil los empleos

formales. Fedesarrollo (2023)², por su parte, estimó que los costos adicionales por concepto de ampliación de la jornada nocturna (horas extras diurna y nocturna), más el aumento del recargo dominical, sería de aproximadamente el 8,9% de los costos salariales mensuales.

- En el caso particular de Bogotá, según análisis de la Secretaría de Desarrollo Económico de la Alcaldía Mayor³, la ampliación de la jornada nocturna aumentaría los costos por recargo y horas extras nocturnas en \$1,1 billones, equivalente a 1,2 % de la masa salarial de la población asalariada. El ajuste del recargo dominical y festivo al 100% implicaría un costo adicional entre \$0,2 y \$0,8 billones al año, y en los sectores de administración pública, educación, salud, comercio y transporte se asumiría el 73,9 % del costo. Además, las grandes empresas cubrirán el 70,6% del total, con un aumento de hasta \$597 mil millones anuales.
- Transporte de carga. Para comprender el impacto de la reforma en el transporte de carga debe contemplarse los siguientes aspectos: (i) el contrato de transporte tiene tres partes: propietario vehículo, empresa de transporte y generador de carga; (ii) el SICETAC establece el valor mínimo a pagar al propietario del vehículo; y (iii) no existe regulación sobre el valor a pagar a la empresa de transporte mientras sí al propietario del vehículo. En tal sentido, la reforma laboral impacta de manera directa entre 20% y 25% del costo operativo de un vehículo de carga, llevando a que el gasto en el costo de personal operativo se incremente en 33% aproximadamente, dependiendo del nivel de operación del vehículo. De otro lado, la reforma laboral impactaría indirectamente costos como peajes, combustibles, llantas, parqueaderos, mantenimiento y reparación, etc., en razón a que en estos rubros del gasto operativo el costo de la mano de obra también tiene un peso significativo.
- El costo por tonelada movilizada aumentaría, así como el costo operativo de la empresa de transporte de carga, generando un reto de competitividad de costos para la economía en general, además, de una situación inflacionaria de costos que se transferiría a la inflación al consumidor, generando posibles impactos en niveles de tasa de interés y, de esta manera, en el costo del capital para los transportistas (empresas y propietario de vehículos). Como efecto colateral estaría la ralentización de la contratación de personal operativo en las empresas de transporte de carga, en razón al mayor costo del personal activo y los mayores costos de enganche. Todos estos aspectos tienen impactos en el costo y el excedente de la empresa de transporte, y solo una parte (70-80%) de estos podrían ser, de acuerdo con la regulación económica del SICETAC, transferidos a las tarifas que se cobran por el servicio. El resto de estos costos, tendrían que ser asumidos directamente por la empresa de transporte, implicando menor demanda formal por trabajo o la decisión de moverse o mantenerse en la informalidad de parte de una porción de las empresas de transporte de carga, donde la informalidad ronda el 50%. Es decir, como está planteada la reforma, se impactaría el costo operativo directo e indirecto, se elevaría costo logístico y el costo país, habría mayor inflación de precios hacia los precios al productor, y se generarían incentivos en favor de la informalidad.

2

https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/4435/Report_Marzo_2023_Mej%c3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y

3

https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/wp-content/uploads/2025/02/impacto_reforma_laboral.pdf

Conclusión

Lo expresado en este escrito, como se dijo al principio, son aportes al desarrollo de la discusión que están dando los integrantes de la Comisión Cuarta del Senado y en general, del Congreso de la República. Y pone en evidencia la necesidad de hacer ajustes a la reforma laboral que permitan acoplarla a las realidades económicas actuales del sector transporte de terrestre de carga terrestre.

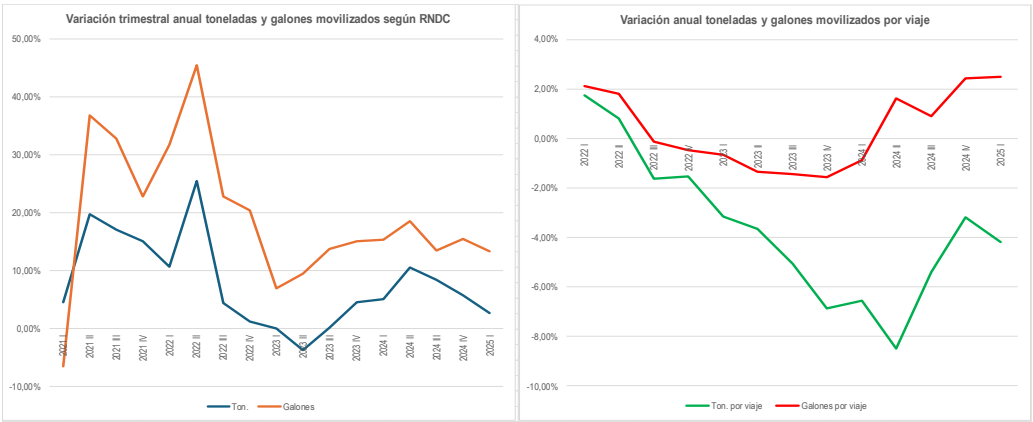
Cuadro No. 1

Rubro	Crecimiento económico real promedio				
	Petro: 2022 IV-2025 I	Duque: 2018 IV-2022 III	Santos 2: 2014 IV-2018 III	Santos 1: 2010 IV-2014 III	Uribe 2: 2006 IV-2010 III
Bienes	-0,02%	0,59%	1,04%	4,56%	3,36%
Servicios y comercio	2,32%	4,85%	3,15%	5,44%	4,15%
Sector público (Administración pública y seguridad social más impuestos netos)	1,23%	5,48%	3,02%	7,05%	4,88%
PIB	1,42%	3,70%	2,29%	5,24%	4,06%

Fuente: DANE, cálculos Fedetranscarga

En esta nueva fase de discusión, es necesario tener en cuenta el estado general de la economía, donde prima aún el lento crecimiento (ver cuadro No. 1). Al primer trimestre del 2025, la actividad de transporte terrestre de carga redujo su variación del valor agregado. Y la variación de las toneladas por viaje siguió en terreno negativo (ver gráfico No. 1), como expresión de una economía donde el estancamiento domina a la producción interna de bienes.

Gráfico No. 1



Fuente: MinTransporte. Cálculos Fedetranscarga

Para una economía que aspira a mejorar calidad de vida de su población y diversificar los bienes y servicios que se producen, y que tiene los niveles de ingreso por habitante de Colombia (US6.947), es necesario crecer a mayores tasas, precisamente el equilibrio que debemos encontrar entre esta necesidad estratégica nacional y unos mayores costos laborales en momentos de bajo crecimiento económico. Viabilizar el trámite del proyecto de ley necesita de cambios en su contenido. No hacerlos, sería imponer mayores cargas al sector empresarial en momentos en que la política fiscal hace insostenibles presiones sobre los balances de las empresas formales de Colombia.

Atentamente;

ARNULFO CUERVO AGUILERA

Presidente de FEDETRANSCARGA

LOS POSIBLES EFECTOS SOBRE EL EMPLEO Y LA INFORMALIDAD LABORAL CON OCASIÓN DEL PROYECTO DE LEY DE REFORMA PENSIONAL ACTUALMENTE EN TRÁMITE EN EL SENADO DE LA REPÚBLICA

Gustavo Antonio García Flórez¹

Este documento expresa muy sucintamente las conclusiones de un estudio llevado a cabo durante 2025 sobre el proyecto de reforma laboral actualmente en debate en el Senado de la República y fue escrito como base para la presentación a realizar en la audiencia pública a celebrarse el próximo 19 de mayo en la Comisión Cuarta del Senado de la República

Es claro que, la parte que más genera polémica actualmente, es la que implicará mayor costo de producción con ocasión del aumento de la jornada laboral nocturna (al pasar de las 9 p.m. a las 7 p.m.) que origina la ampliación del horario que origina recargo nocturno, así como la ampliación del recargo por dominicales y festivos que pasa del 75% al 100%.

RESULTADOS DE LA LEY 789 DE 2002.

Como es suficientemente conocido, la jornada laboral nocturna se acortó (al pasar de las 10 p.m. a las 6 a.m.) y el recargo por dominicales y festivos se disminuyó del 100% al 75%, dispuesto por la ley 789 de 2002. En cuanto a la jornada laboral nocturna el período se incrementó (al pasar de las 9 p.m. a las 6 a.m.) por disposición de la ley 1846 de 2017.

En la exposición de motivos del proyecto que se convirtió en ley 789 de 2002, se argumentó que los cambios que se propusieron incrementarían el empleo y disminuirían la informalidad. Al respecto, basado en un documento presentado por Alejandro Gaviria en 2005² se tiene que dichos propósitos no se lograron o, en el mejor de los casos, los resultados fueron muy inferiores a los proyectados por el gobierno de entonces.

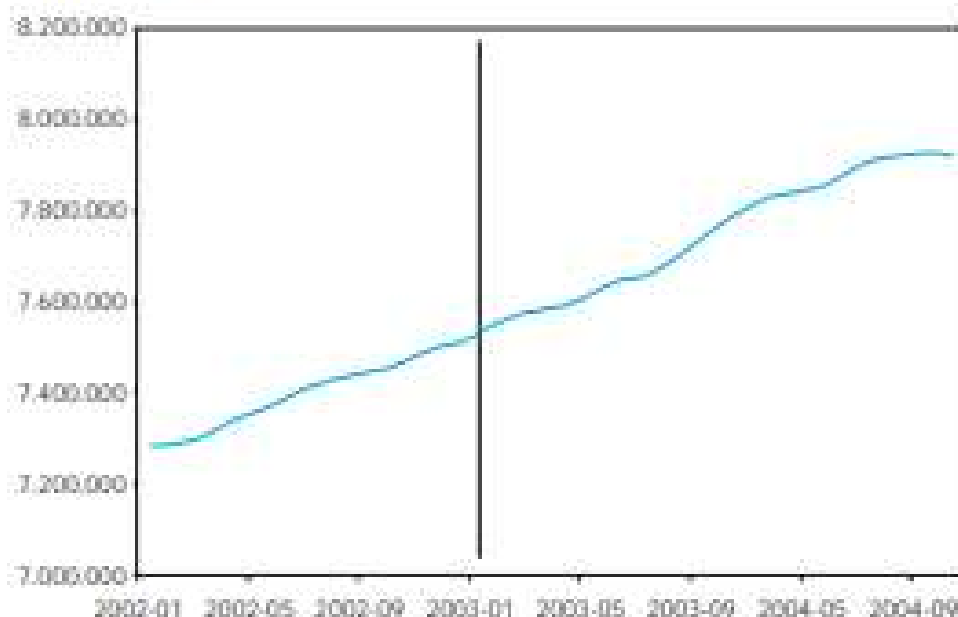
¹ Economista de la Universidad de la Salle, Especialista en Legislación Financiera de la Universidad de los Andes, Magister en Economía de la Universidad de los Andes. Exdirectivo del Banco de la República en los departamentos de Cambios Internacionales y de Reservas y Financiamiento Externo y Exgerente en Cúcuta. Profesor de pregrado y postgrado hace 38 años en 15 universidades del país en el área macroeconómica y financiera. Investigador en temas macroeconómicos y en seguridad social en pensiones. Directivo nacional del colectivo pensional. Asistente a varias sesiones de la Comisión de Concertación sobre Políticas Salariales y Laborales donde se planteó el objetivo inicial de la reforma laboral presentada al Congreso de la República en marzo de 2003.

² Gaviria, Alejandro. La Reforma Laboral de 2002: ¿funcionó o no?. Coyuntura Económica volumen XXXV, No. 1, primer semestre de 2005, Bogotá Colombia

Gaviria expresa, entre otras cosas: " Durante el período de análisis (diciembre de 2001 a junio de 2004), se generaron aproximadamente 650.000 empleos netos en las 13 ciudades incluidas en la muestra. Dos hechos adicionales merecen ser mencionados. Primero, la tendencia creciente comienza con anterioridad a la reforma y no parece acelerarse con posterioridad a su aprobación. Y segundo, la dinámica de ocupación se desaceleró a partir del primer trimestre de 2004" Lo encerrado entre paréntesis es mío.

Gaviria presenta el siguiente gráfico indicativo:

Gráfico 2. NÚMERO DE OCUPADOS 13 CIUDADES
(Promedios móviles anuales)



Fuente: DANE y cálculos propios.

Y al final concluye:

"Los resultados no sugieren un efecto sustancial de la reforma sobre la generación de empleo"

"Los resultados tampoco sugieren un efecto de la reforma sobre la formalización del empleo"

"Los programas de apoyo al desempleado y de estímulo a la generación de empleo no han funcionado como se previó inicialmente"

Es posible reforzar lo expresado por Gaviria, indicando que en 2001 y 2002 la tasa de crecimiento de la economía fue de 2.5% . En 2003 la tasa de crecimiento se aceleró al 4.6% , impulsado fundamentalmente por el crecimiento importantísimo de la inversión (formación bruta de capital fijo), en 14.11% , y el gasto público, en 3.4%. En 2004 la economía mantiene su crecimiento al 4.7%, impulsado fundamentalmente por el crecimiento de la inversión, 13,4% y de las exportaciones, 10.26% ³

Es claro, entonces, que si el año anterior y posterior a la reforma de la ley 789 el crecimiento del empleo fue muy parecido (habiendo aumentado la economía de un año a otro de 2.5% a 4.6%) y que a pesar del importante crecimiento de la economía en 2004 (4.6%), el empleo se desaceleró (ver cuadro de Gaviria) la reforma no produce el efecto que se esperó⁴

En cuanto a la distribución del ingreso lo que se observó en 2003 fue un crecimiento de las rentas del capital (excedente bruto de explotación) del 9.24% mientras que las rentas del trabajo (remuneración a asalariados) disminuyeron 0.59%. En 2004 las rentas del capital aumentaron 6.57%, mientras que las del trabajo solamente aumentaron 1.09%⁵, lo que quiere decir, con absoluta claridad que la reforma de la ley 789 no aumentó el empleo; originó una redistribución inequitativa del ingreso.

En cuanto al efecto en la informalidad Gaviria expresa “estabilidad durante el período 2001-2003 y crecimiento durante el año 2004” con base en la cantidad de cotizantes al sistema de salud y al de pensiones.

En documento preparado por el suscrito, radicado en la Corte Constitucional en noviembre de 2022, dirigido por la Federación de Pensionados de Bogotá y Cundinamarca, se observa que la cobertura ocupacional en el sistema pensional o cantidad de cotizantes al sistema con respecto al total de la población ocupada, inequívocamente, indicador de la formalización del mercado laboral, aumenta entre 2005 y 2019 del 24.5% al 39.79% ⁶se puede concluir que esta formalización ha llegado sin ser el resultado de la ley 789.

QUÉ SE PUEDE ESPERAR DE LOS RESULTADOS DEL PROYECTO DE REFORMA LABORAL

Aplicando, para el caso colombiano, lo que se podría llamar como “modelo de expectativas adaptativas” en la actualidad, entonces, es racional esperar que “deshacer” la pérdida del ingreso para los trabajadores formales o “recuperar” para

³ Se iniciaba ya el “boom petrolero” de la primera década del siglo XXI

⁴ No vale la pena analizar años posteriores a 2005 porque se debe prever que los efectos de la reforma ya son inexistentes.

⁵ Cifras tomadas de las cuentas nacionales del DANE, expresadas en valores constantes (es decir en valores reales sin tener en cuenta la inflación)

⁶ García, Gustavo. 2022 Efectos económicos y sociales de la ley 100 de 1993, 27 años después de la reforma

éstos el ingreso dejado de percibir, no afectaría la generación de empleo formal o, no aumentaría la informalidad.

Ahora, si estudiamos la historia económica mundial se observa que los países que tienen una mayor participación de las rentas del trabajo dentro del ingreso, como los llamados “países vacíos”⁷ como resultado de que la demanda laboral fue muy superior a la oferta, son los que han tenido mayor crecimiento económico y si aceptamos lo que fue una realidad evidente de que la aplicación de la teoría keynesiana a las economías con problemas económicos fue determinante para su posterior crecimiento, se considera que la reforma propuesta en el proyecto de ley será positiva para el crecimiento económico.

En relación con Keynes, en su famoso libro⁸ preceptuó que para sacar una economía en crisis o con bajas tasas de crecimiento es necesario aumentar el ingreso a las personas que tienen una mayor propensión a consumir y que estos son los trabajadores. Esta teoría se convirtió en política durante casi cuarenta años, siendo puesta a un lado por los hacedores de política económica a raíz de la crisis económica de principios de la década de los setenta del siglo XX. No obstante, ya es muy debatido y demostrado que lo que afectó la economía mundial no fue la aplicación de dicha teoría, sino el desbarajuste del sistema monetario internacional y la crisis del petróleo.

En el tema de lo que se propone en la reforma también hay que recordar la llamada por Paul Samuelson “falacia de composición”. Lo que es malo a nivel microeconómico no necesariamente es malo a nivel macroeconómico ; en algunos casos puede ser bueno. Específicamente, es claro que aumentarle el ingreso a los trabajadores origina un aumento en los costos de producción lo que podría desincentivar la contratación de más trabajadores (efecto micro). No obstante, si se entiende claramente que el aumento del ingreso de trabajadores es simple y llanamente un incremento de la capacidad de compra de toda la población (efecto macro) se entiende la ventaja del aumento del ingreso de los trabajadores.

Dicho de otra forma, puede ser que el dueño de la panadería puede ver incrementar el costo de producción del pan y se puede sentir incentivado a tener menos empleados atendiendo su negocio, pero es igualmente cierto que los compradores van a llevar más pan o que van a ir a su panadería más compradores.

En el restante articulado del proyecto se observa un buen propósito de proteger población vulnerable, de impedir la discriminación por cualquier concepto, de incentivar el medio ambiente, etc. y esto es favorable en la sociedad actual.

Solamente se recomienda corregir que la calamidad doméstica no debe ir sino hasta el segundo grado de consanguinidad.

⁷ Sunkel, Osvaldo y Paz, Pedro. 2004. El subdesarrollo latinoamericano y la teoría del desarrollo. Siglo XXI editores. 27ª edición.

⁸ Keynes, John Maynard. 1936. Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero. Fondo de Cultura Económica

La meta de la formalización del empleo es bastante ambiciosa y no depende solamente de establecer estrategias de coordinación entre entidades públicas, es más que todo un problema estructural que no se ha buscado solucionar.

Se debe garantizar precios mínimos de compra (en el caso de los productos agrícolas), un programa muy ambicioso de organización cooperativa y solidaria en el proceso de producción y comercialización de bienes y servicios.

Debe implementarse, cuando antes, el funcionamiento efectivo de la triada de que habla la ley 590 de 2000 (ley MIPYME) en la cual el estado coordine el apoyo de la universidad a las MIPYME, con capacitación a cargo de profesores y estudiantes de últimos semestres.

El desempleo no es un problema económico sino un problema político*

El desempleo no es un problema económico sino un problema político*

Luis Guillermo Vélez Álvarez

Economista

Muchas gracias por la invitación que me hacen a hablar sobre el desempleo. Enuncio desde un principio la tesis que voy a desarrollar: el desempleo no es un problema económico sino un problema político creado en gran medida por las medidas de política pública destinadas a combatirlo. Voy a tratar los siguientes puntos:

- I. Planteamiento inicial y definiciones.
- II. ¿En qué consiste el problema del desempleo?
- III. En una economía libre no existe el problema del desempleo.
- IV. Desempleo y políticas públicas bien intencionadas.
- V. ¿Qué hacer?

I

En la gráfica 1 se muestran la tasa de desempleo – barras y escala derecha – y la tasa de crecimiento del PIB – línea continua y escala izquierda – en los último 20 años. En general, el mayor crecimiento está asociado a menores tasas de desempleo, relación que es conocida con el nombre de “Ley de Okun”.

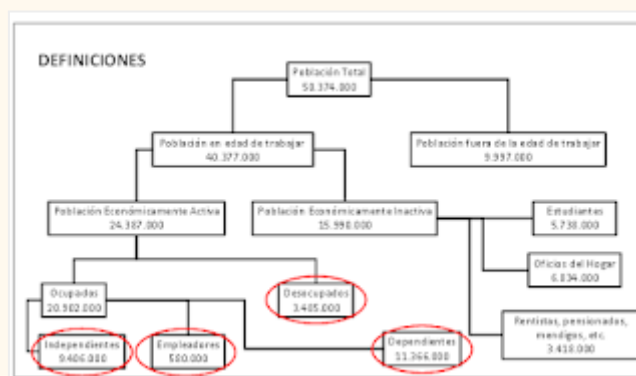
Gráfica 1



Importa destacar que, en todo el período considerado, la tasa de desempleo no cayó nunca por debajo del 8,5% y que, en 14 de los 20 años, estuvo por encima del 10%, incluso cuando el crecimiento era bastante elevado. Explicar el problema del desempleo es explicar su persistencia aún cuando la economía crece fuertemente.

La Gráfica 2 presenta algunas definiciones de interés. Para los análisis referentes al mercado laboral, la población total se descompone en la población en edad de trabajar, más de 12 y menos 65 años, y población por fuera de ese rango. La primera se divide a su turno en población económicamente activa (PEA) y población económicamente inactiva, donde están estudiantes, personas dedicadas sin remuneración a los oficios del hogar, rentistas, pensionados, mendigos, etc.

Gráfica 2



La PEA es la oferta laboral y se divide entre los ocupados y los desocupados. La tasa de desempleo es la relación porcentual entre el total de desocupados y la PEA, la cual, en el periodo de los datos de la gráfica, julio de 2021, estaba en 14,3%. Los ocupados, por su parte, pueden ser dependientes o asalariados, empleadores y trabajadores independientes o por cuenta propia.

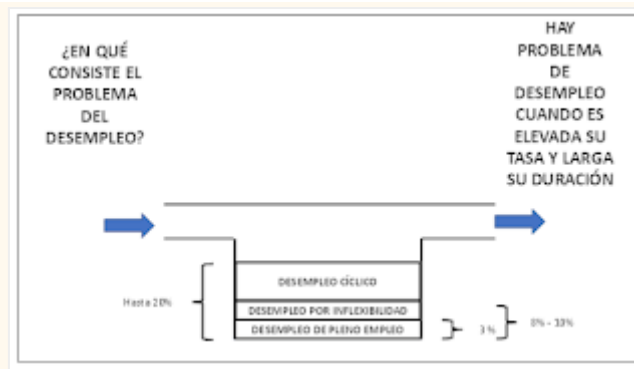
II

Un desempleado es alguien que queriendo trabajar al salario vigente en su campo de actividad no encuentra empleo. En la metodología del DANE, es alguien que estaba sin empleo en la semana de la encuesta, que buscó emplearse en las cuatro semanas anteriores y que está disponible para empezar a trabajar.

Lo anterior significa que en todo momento hay gente desempleada sin que eso sea un problema para la sociedad ni, incluso, para la persona misma. Los estudiantes o aprendices que terminan su capacitación normalmente pasan por un período de desempleo de algunos meses. También pueden estar desempleados, en ocasiones por mucho tiempo, personas con formación inadecuada para las demandas del mercado laboral o que se obstinan en emplearse exclusivamente en determinada localidad. En fin, están desempleadas, personas que por cualquier razón abandonan sus empleos en busca de mejores oportunidades en otras empresas o, incluso, en otros sectores de actividad y tardan algún tiempo en alcanzar su objetivo. Este desempleo existiría incluso en una economía libre con completa flexibilidad salarial. Podríamos llamarlo desempleo de pleno empleo.

Podemos imaginar la situación de desempleo como la de personas que caen a una especie de piscina en la que permanecen durante un tiempo. Mientras la duración de desempleo es breve y el nivel de la piscina es bajo, no hay en realidad un problema de desempleo pues el existente, como se explicó ya, refleja el funcionamiento del mercado laboral, que en la realidad no está exento de fricciones.

Gráfica 3



Las cosas se complican, es decir, aparece el problema del desempleo, cuando se presentan dos hechos que usualmente son concomitantes: aumento de la duración promedio del desempleo y elevación de su nivel.

Tasa natural es el nombre que se le da al nivel de desempleo por debajo del cual la economía empieza a experimentar presiones inflacionarias. El concepto está asociado a la llamada curva o relación de Phillips según la cual existe una relación inversa entre la inflación y el desempleo. La tasa natural varía de una economía a otra e, incluso, de una época a otra en la misma economía, pues refleja las características estructurales del mercado de trabajo que resultan de las reglamentaciones prevalecientes y determinan la mayor o menor flexibilidad de los salarios nominales. La tasa natural es más elevada en economías donde es mayor la inflexibilidad salarial.

Existen no menos de 10 estimaciones de la tasa natural de desempleo en Colombia que van desde un mínimo de 6,2%, de un estudio de 1995, a un máximo de 13,9%, de un estudio de 2006. Una estimación de 2015, para el período 2003-2010, arroja un valor de 8,7%. Finalmente, la más reciente estimación es de 6,2%, para el período 2001-2018, en un estudio de 2020[1]. En nuestra piscina la tasa natural de desempleo sería la suma del “desempleo de pleno empleo” y el “desempleo por inflexibilidad” que se sitúa entre 8% y 10%.

Finalmente, están las variaciones del desempleo asociadas a las fases de expansión y contracción por las que atraviesan las economías, que pueden llevar el desempleo total a niveles entre el 15% y 20%. No es este el lugar para discutir sobre las causas de la alternancia de esas fases de expansión y contracción en lo que se denomina el ciclo

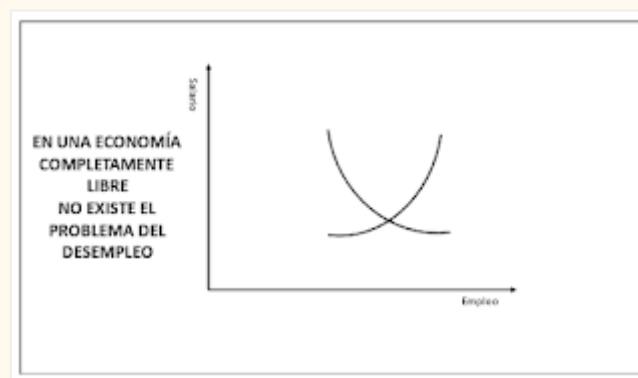
económico. Lo importante es destacar que el desempleo puede aumentar mucho en las contracciones y que su disminución puede ser muy lenta en las expansiones a causa de las intervenciones gubernamentales que impiden la reducción de salario cuando la oferta de trabajo excede su demanda.

III

Aunque no es imposible concebir el caso de personas cuyo objetivo es *ocuparse* y que podrían estar dispuestas a hacerlo sin remuneración o, incluso, pagando por ello – piénsese, por ejemplo, en un aprendiz o un joven artista deseoso de ingresar al taller de un gran maestro- la mayoría de ellas buscan ocuparse a cambio de un salario y si permanecen *desocupadas* es porque el salario que se les ofrece no satisface sus expectativas. También pueden las personas rechazar un empleo en razón de su ubicación o porque no les gusta un tipo determinado de trabajo que se les ofrece.

Las gentes que rehúsan ocuparse porque no les gusta la ubicación, la naturaleza o la remuneración del trabajo que se les ofrece están, obviamente, voluntariamente desempleadas y bajo su propia responsabilidad. Las resistencias relativas a la ubicación o naturaleza del empleo pueden expresarse, en definitiva, en términos monetarios. Por tanto, un desocupado es alguien que no consigue empleo al salario que pretende. Esto nos lleva al lado de la demanda de trabajo.

Gráfica 4



Los salarios, los intereses, los alquileres y, en general, los pagos a los factores productivos que realizan los empresarios proceden los ingresos que obtienen de la

venta de los bienes y servicios que producen con esos factores productivos. Si no hay venta no hay ingresos factoriales.

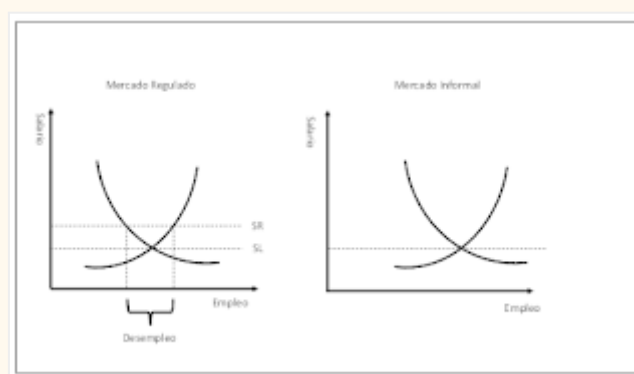
Específicamente, el salario que puede pagar el empresario no puede exceder el valor descontado del producto marginal del trabajo. Aquellos trabajadores cuyas pretensiones salariales lo excedan, quedarán desocupados voluntariamente.

En una economía de libre mercado más o menos desarrollada las personas aptas siempre encontrarán un trabajo que les permita un salario que exceda el nivel de mera subsistencia, que marca el piso salarial en cualquier economía.

IV

Las políticas públicas provocan desempleo o informalidad porque afectan la conducta de trabajadores y empleadores – sus ofertas y demandas – impidiendo la fijación de precios - salarios – que ajusten los mercados de trabajo, manteniendo excesos de oferta persistentes en los regulados o provocando la aparición de mercados paralelos que escapan a la regulación.

Gráfica 5

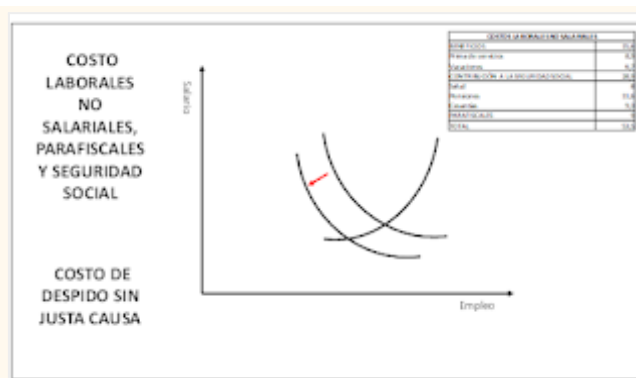


Aunque las normas, como veremos, tocan los más diversos aspectos de los mercados laborales todas, en definitiva, se traducen en el aumento de los salarios regulados (SR) por encima de los salarios libres (SL) que equilibran los mercados. Aparece así, como se ilustra en el panel izquierdo de la gráfica 5, un exceso de oferta de trabajo a ese nivel de salario y/o emerge un mercado paralelo se emplean los que quieren trabajar al salario (SL), es decir, el valor descontado de la productividad marginal de ese nivel de ocupación.

Si se despide un trabajador porque simplemente no se requieren sus servicios pues no hay ingresos para pagarlos, dice la legislación que se trata de un despido sin justa causa y que el trabajador debe ser indemnizado con treinta días de salario por el primer año de vinculación y 20 más por cada año adicional.

Esta absurda norma incide en las decisiones de abrir un nuevo negocio o de ampliar la escala de uno existente. El empresario nunca tiene certeza de que la demanda que espera se materializará permitiéndole pagar los salarios y demás costos factoriales en los que debe incurrir, los cuales, esos sí, son ciertos. Ingresos inciertos y costos ciertos, esa es la condición del empresario en todo tiempo y lugar. Es evidente que la sanción por despido torna a los empresarios más conservadores, más adversos al riesgo, haciendo que, incluso en fases de expansión económica, pospongan o anulen sus decisiones de contratación de nuevos trabajadores. Esto debe estar teniendo gran incidencia en la lenta recuperación del empleo después de su brutal caída durante la pandemia por el temor a nuevas restricciones la actividad económica. En la Gráfica 6 esto se ilustra como una caída en la demanda.

Gráfica 6

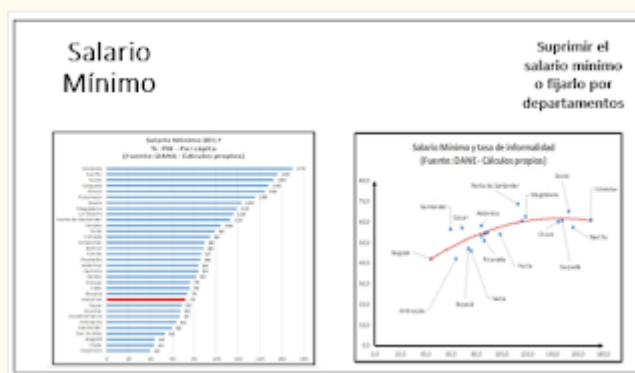


También afectan la demanda de trabajo los costos laborales no salariales como las primas, la parafiscalidad y los costos de seguridad social que recaen sobre el empresario abultando la nómina en más de 53%. Los costos laborales no salariales tienen, como el salario mínimo legal, un efecto más permanente sobre el mercado de trabajo siendo responsables del elevado nivel del desempleo natural y de la elevada informalidad laboral.

La fijación de un salario mínimo legal (SML), como todo control de precios, es mala economía pública. La situación se empeora por la pretensión de fijar un salario mínimo uniforme para todo el País, sin tener en cuenta las diferencias de productividad e ingreso de las diversas regiones. Está demostrado que allí donde el salario mínimo es más elevado con relación al PIB per-cápita departamental o al salario medio, es mayor el desempleo y mayor la informalidad.

En la gráfica 7 se muestra, en el panel izquierdo, cómo el salario mínimo y excede al PIB per cápita en once departamentos y en otros doce supera el promedio nacional de 72%. En los departamentos donde es más elevado el SML es también mayor la informalidad laboral, como se ilustra en el panel derecho.

Gráfica 7

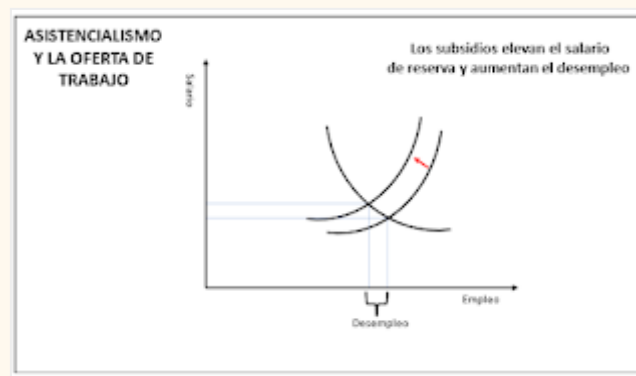


Hay que celebrar la incapacidad del Ministerio de Trabajo para hacer cumplir a raja tabla la legislación laboral. Si así fuera, no habría informalidad, pero la tasa natural de desempleo abierto bordearía el 20%. La informalidad es la válvula de escape de un mercado laboral agobiado por una legislación contraria al interés del 50% de los trabajadores y empresarios.

Los subsidios estatales y las transferencias monetarias también afectan el mercado de trabajo ya que pueden reducir la participación laboral, elevar el salario de reserva de quienes participan y estimular la informalidad[2]. La reducción de la participación laboral da lugar a una especie de desempleo oculto, en tanto que la elevación del salario de reserva aumenta el desempleo abierto. Los subsidios en salud inducen a la informalidad pues muchos trabajadores prefieren permanecer en el régimen subsidiado en lugar de trasladarse al régimen contributivo y recibir en dinero parte de lo ahorrado por el empleador.

La gráfica 8 ilustra el efecto de los subsidios monetarios sobre el salario de reserva, elevándolo por encima del salario de equilibrio, lo cual se representa como un desplazamiento a la izquierda de la curva de oferta, provocando la aparición de desempleo.

Gráfica 8



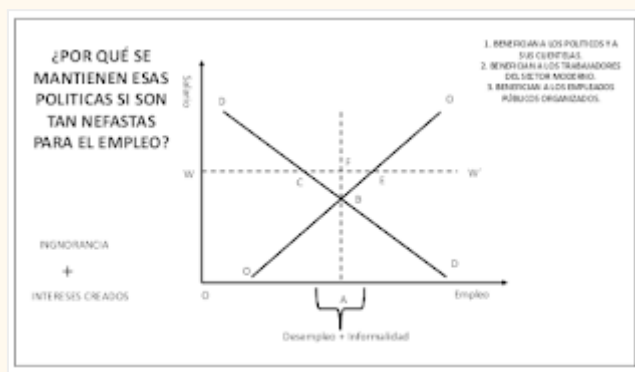
La pregunta que surge es totalmente obvia: ¿por qué se mantienen esas políticas si son tan nefastas para el empleo? Tras todas las políticas públicas equivocadas hay siempre una combinación de ignorancia, desconocimiento de las consecuencias mediatas de las políticas públicas, y de intereses creados de los agentes de quienes dependen las decisiones sin que importe el efecto que éstas tienen sobre otras personas. Ilustramos este punto con el caso del salario mínimo.

El incremento anual del salario mínimo es discutido, eventualmente definido, por personas que no lo ganan con personas que no lo pagan: funcionarios públicos y gremios y sindicatos del sector formal de la economía. La tasa de incremento del salario mínimo define el incremento de las remuneraciones de los empleados públicos y se convierte en el piso de las negociaciones salariales del sector formal. Como los desempleados y los trabajadores informales, que sufren las consecuencias, están excluidos de la discusión, el precio que resulta de esa negociación es peor que un precio de monopolio.

En efecto, el monopolista, para obtener un precio de monopolio, vende una parte de su provisión y retiene otra parte; basando su decisión en la comparación entre el ingreso obtenido por la menor cantidad vendida a mayor precio con el ingreso que obtendría de la venta de mayor cantidad a menor precio. No es este el caso del incremento del salario mínimo que se traduce en un ingreso mayor para algunos trabajadores – funcionarios públicos y trabajadores formales – y en una privación total o parcial del ingreso de los que quedan excluidos del mercado de trabajo o son arrojados al sector informal.

La gráfica 9 ilustra el efecto de fijar un salario mínimo por encima del salario de mercado. Las líneas OO y DD representan, respectivamente, la oferta y demanda de trabajo de un sector de actividad cualquiera. El mercado se ajusta al salario AB con una ocupación OA. Si el salario se fija al nivel OW, la oferta sería WE, pero la demanda sería WC, pues no se ha presentado ningún cambio en el valor descontado del producto marginal del trabajo. Así las cosas, la cantidad CE de trabajadores es arrojada al desempleo o la informalidad.

Gráfica 9



. V

Se ha ilustrado que, en buena medida, el desempleo es ocasionado por las políticas públicas destinadas a combatirlo. Las conclusiones de son más o menos obvias:

Entender que mientras más fácil sea deshacerse de los trabajadores innecesarios mayor será la disposición de los empresarios a contratar y menor el desempleo.

Entender el absurdo que supone tratar de aplicar beneficios laborales diseñados para el sector moderno al conjunto de una economía donde predomina el trabajo por cuenta propia y las pequeñas empresas. Es necesario reducir los costos laborales no salariales.

Entender que los subsidios y transferencias monetarias tienen efecto negativo sobre el empleo al reducir la participación, elevar el salario de reserva y fomentar la informalidad. Ese efecto negativo es mayor mientras menos condicionadas sean esas transferencias y mayor su duración en el tiempo. Los recursos del asistencialismo, salvo en el caso de los totalmente incapaces de valerse por si mismos, deben ser reorientados al apoyo del trabajo independiente y la pequeña empresa.

Entender que un salario mínimo legal único para todo el País genera desempleo e informalidad. Debe transitarse a la liberación total del mercado laboral iniciando por establecer salarios mínimos diferentes por departamentos o agrupaciones de departamentos.

LGVA

Octubre 2021

* Charla con un grupo de estudiantes y empresarios el 17 de septiembre de 2021.

[1] Los estudios mencionados son los siguientes:

Farné, Vivas y Yepes (1995) *Estimaciones de la tasa natural de desempleo en Colombia. Cuadernos de empleo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Bogotá 1995.

Arango y Posada (2006). *La tasa de desempleo de largo plazo en Colombia*. **Borradores de Economía**. Banco de la República, Bogotá, 2006.

TRIANA-MACHADO, Jorge. *La tasa natural de desempleo en Colombia 2003-2010*. **Entramado**, 2015, vol. 11, no.1, p. 12-30

Ramos y Álvarez (2020) *La tasa natural de desempleo en Colombia 2001-2018: evolución y estimativos*. **Entramado**, 2020, vol. 16, no.1.

Los emprendedores han expresado diversas observaciones a la reforma laboral actual, enfocadas principalmente en los posibles efectos económicos y sociales que la nueva regulación podría tener en sus negocios. En general, se teme un aumento de los costos laborales, lo que podría afectar la competitividad de las empresas, especialmente las micro y pequeñas, que representan la gran mayoría del tejido empresarial en Colombia.

A continuación, se detallan algunas de las observaciones más comunes:

- **Aumento de costos laborales:**

Se considera que la reforma podría implicar un incremento en los costos de personal debido a cambios en recargos, licencias y posiblemente en el salario mínimo.

- **Menor competitividad:**

Los emprendedores temen que el aumento de costos reduzca la competitividad de sus empresas, especialmente en sectores donde la competencia internacional es fuerte.

- **Desincentivo a la formalización:**

Se cree que la reforma podría dificultar la formalización de la economía, ya que las nuevas exigencias y costos podrían desincentivar a las empresas a pasar de la informalidad a la formalidad.

- **Reducción de la inversión y la creación de empleo:**

Se espera que la reforma pueda llevar a una disminución de la inversión en nuevas empresas y a la reducción en la creación de empleo formal, ya que las empresas podrían reaccionar ante el aumento de costos y las nuevas regulaciones.

- **Adaptación a las nuevas regulaciones:**

Algunos emprendedores ven la reforma como una oportunidad para innovar y mejorar la gestión de sus negocios, mientras que otros expresan preocupación por la dificultad de adaptarse a las nuevas reglas.

Impacto específico en micro y pequeñas empresas:

- **Mayor vulnerabilidad:**

Se destaca que las micro y pequeñas empresas, que son la base del tejido empresarial en Colombia, podrían ser las más afectadas por la reforma, ya que su capacidad de absorción de los nuevos costos es menor.

- **Desaparición de emprendimientos:**

Se teme que la reforma pueda llevar a la desaparición de algunos emprendimientos, especialmente aquellos que no puedan adaptarse a las nuevas exigencias y costos.

En resumen, los emprendedores ven en la reforma laboral una serie de desafíos que podrían afectar su competitividad, capacidad de crecimiento y, en algunos casos, su supervivencia. Se espera que la reforma sea revisada y adaptada para buscar un equilibrio entre la protección de los derechos laborales y el fomento del crecimiento económico.

**INTERVENCIÓN ANTE LA COMISIÓN CUARTA DEL SENADO DE LA
REPÚBLICA
AUDIENCIA PÚBLICA – REFORMA LABORAL**

Honorables Senadores,

Desde la Federación de Sindicatos de Anestesiología - FSA agradecemos la invitación a participar en este espacio democrático, en el que es nuestro deber advertir una preocupación de fondo frente a la propuesta de modificación del artículo 482 del Código Sustantivo de Trabajo, contenida en el proyecto de Ley de Reforma Laboral, prohibiendo expresamente la celebración de contratos sindicales.

Como organización que agrupa a trabajadores altamente cualificados del sector salud, en especial anestesiólogos, queremos dejar claro que los contratos sindicales han sido una herramienta legítima, utilizada de manera responsable, para garantizar la formalización, la estabilidad y la dignidad del trabajo médico en múltiples regiones del país.

Esta figura, protegida por la Constitución Política en sus artículos 25, 38, 39 y 55, y reconocida por la jurisprudencia constitucional, ha permitido en muchos casos dignificar las condiciones laborales de profesionales del sector salud que, de otro modo, estarían sometidos a contrataciones precarias, intermediadas o sin ninguna vinculación formal. Lejos de desdibujar la naturaleza sindical, el contrato colectivo ha robustecido el derecho de asociación, ha favorecido la negociación entre iguales y ha posibilitado una defensa efectiva de los intereses de los anestesiólogos y demás especialistas, siempre bajo los principios de autonomía sindical y libertad negocial.

Es fundamental recordar que la negociación colectiva no solo es una herramienta legítima para alcanzar mejores condiciones laborales, sino un derecho constitucional expresamente reconocido en el artículo 55, el cual establece que “se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales”, en estrecha relación con la libertad de asociación consagrada en los artículos 38 y 39. En el sector salud, los sindicatos de gremio representan de manera legítima y eficaz a profesionales altamente especializados, y han sido el vehículo mediante el cual se ha podido ejercer ese derecho, garantizando formalización, acceso a seguridad social, continuidad laboral y respeto a la autonomía profesional.

La propuesta de reforma al artículo 482 del CST, tal como está redactada, parte de una premisa generalizada e injusta: que todos los contratos sindicales son mecanismos de intermediación y vulneración de derechos. Esa premisa desconoce la realidad de miles de trabajadores organizados, para quienes esta ha sido la única vía de acceso a condiciones de trabajo dignas y al reconocimiento de garantías laborales mínimas.

Eliminar el contrato colectivo sindical desconoce la complejidad del trabajo en salud, donde deben considerarse múltiples particularidades: desde la necesidad de contar con personal de base vinculado en planta, hasta las condiciones específicas de ejercicio de los especialistas, que requieren esquemas diferentes pero garantistas. Lejos de ser una práctica marginal, el contrato sindical ha sido una solución efectiva y legal en contextos donde la contratación directa no ha sido viable. En un país donde aún no existe un régimen laboral especial que responda a las particularidades del sector salud, prohibir esta figura representa un retroceso injustificable. Tal como lo ha señalado la Organización Internacional del Trabajo, “la figura del contrato sindical no debe menoscabar los derechos sindicales de los trabajadores ni ser utilizada para fines incompatibles con el Convenio 98”; por eso, la Comisión ha pedido expresamente al Estado colombiano que lleve a cabo controles rigurosos sobre su uso, especialmente en el sector salud, y que, tras compartir los resultados con los interlocutores sociales, adopte medidas —incluso legislativas, si es necesario— para garantizar su adecuada utilización (OIT, 2021). Su eliminación, en lugar de una regulación fortalecida, atenta contra derechos fundamentales y puede traducirse en un deterioro grave de las condiciones laborales y de la calidad de la atención médica.

Desde esta Federación de Sindicatos de Anestesiología - FSA solicitamos que el artículo 482 no sea modificado en el sentido de prohibir el Contrato sindical, teniendo en cuenta todos los sectores a los que aplicaría esta reforma laboral, para permitir que los contratos sindicales puedan seguir existiendo bajo estándares de legalidad, control y garantía de derechos. Estamos abiertos a condiciones objetivas para su uso y a una supervisión real por parte del Ministerio de Trabajo, pero no a su eliminación total, que sería un retroceso grave para la libertad sindical y para la dignificación del trabajo en salud. Asimismo, insistimos en que se respete plenamente la continuidad y validez de los derechos adquiridos por los trabajadores que actualmente hacen parte de estos esquemas contractuales, evitando cualquier afectación a su estabilidad, remuneración y garantías laborales ya consolidadas.

Muchas gracias por su atención.

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE ANESTESIOLOGÍA –FSA–



**FEDERACIÓN NACIONAL DE LA INDUSTRIA
DEL TRANSPORTE**
REGISTRO NUMERO 2018000246 MIN TRABAJO NIT.901209143-2
ASOCIACIÓN DE TRANSPORTADORES DEL QUINDÍO
NIT. 900.003.453-1



Armenia, 30 de noviembre de 2024

HONORABLE SENADOR

Doctor

EDWING FABIÁN DÍAZ PLATA

Bogotá D.C.

Ref. análisis y posición frente a la reforma laboral y aprendices del Sena

Honorable senador Díaz, reciban un cordial saludo de parte de las juntas directivas de nuestras gremiales y de cada una de nuestras entidades afiliadas, sindicatos, conductores y propietarios, el siguiente análisis de la realidad de aporte de un conductor fue realizada desde nuestra gremial, el señor Miguel Giraldo y la Federación Nacional de la Industria del Transporte.

La propuesta realizada por el gobierno nacional en la reforma laboral y el acuerdo 010 del ministerio de trabajo y el Sena, llevaría a la siguiente situación a conductores de las modalidades de taxi, camperos o Mixtos en general, carga, este cálculo se aplica para todas las modalidades de transporte ya que el proyecto de ley es general:

Aporte diario de los conductores por 8 horas laborales	\$ 90.200
Cumplimiento a la disposición del acuerdo 010 del Ministerio de Trabajo y Sena	\$ 49.000
aporte mínimo para administración en empresas (60 unidades)	\$ 13.700
aporte total diario sin sobre costo de dominicales, festivos y nocturnos	\$ 152.900

el aporte mensual para el cumplimiento de las disposiciones \$ 4.587.000

este cálculo esta para estas modalidades (intermunicipales, taxis, mixtos camperos y carga) cuyas empresas no superen las 60 unidades o vehículos, aclarando que a ninguna de estas modalidades los conductores podrían producir \$ 152.000 en 8 horas, además se debe de incluir o sumar en los gastos diarios la provisión de combustible, el aseo del vehículo y el transporte del conductor.

Para las modalidades de intermunicipal de corta y mediana distancia deberían de tener por esta norma dos conductores al igual que el transporte urbano donde los costos del pasaje del usuario se triplicarían en el tiempo para ambas modalidades, los taxis y camperos tendrían que laborar tres conductores, donde tampoco sería viable la sostenibilidad empresarial y de igual forma se triplica la tarifa en el país.

NOTA: para notificaciones dirección calle 22 número 27b-197 sede parador de taxistas
Armenia Quindío correo asotraquindio@yahoo.com – fenaintrans@gmail.com
Celulares 314 662-17-25 o 316 4974900



FEDERACIÓN NACIONAL DE LA INDUSTRIA
DEL TRANSPORTE

REGISTRO NUMERO 2018000246 MIN TRABAJO NIT.901209143-2

ASOCIACIÓN DE TRANSPORTADORES DEL QUINDÍO

NIT. 900.003.453-1



Es de destacar que en la anterior exposición no está incluido los costos de Dominicales, festivos y recargos nocturnos cuyo sobre costos aplica para todas las modalidades de transporte, si la empresa es más superior a 60 unidades esta haría más onerosa la actividad dando como consecuencia una crisis en el sector transporte

Solicitud

Solicitamos de la manera más respetuosa tres temas:

1. Retirar el artículo que regula la contratación directa de conductores.
2. Solicitar la eliminación del artículo 15 de la ley 15 de 1969 y el artículo 36 de la ley 336.
3. Incluir un artículo donde se cree la necesidad de un estatuto especial para conductores

Agradezco que escuchen al sector transporte ya que en ningún momento se nos ha dado la posibilidad de exponer esta situación.

Atentamente

JUAN CARLOS GARCÍA GAVIRIA
Presidente Ejecutivo Asotraquindio

MIGUEL ÁNGEL GIRALDO MARTÍNEZ
Presidente Junta Fenaintras

Impactos del Proyecto de Ley 166 de 2023C – Reforma Laboral en el Sector de la Vigilancia y la Seguridad Privada

Documento de análisis No. 3



Agosto de 2024



Nicolás Botero- Páramo Gaviria
Presidente Ejecutivo

Manuela Cardozo Ramos
**Coordinadora
Jurídica**

Tatiana Martínez Ferro
**Coordinadora
Económica**

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
1. IMPACTOS RELACIONADOS CON EL INCREMENTO DE TRÁMITES Y OBSTACULOS OPERATIVOS	6
1.1. <i>Enfocados en incremento en los costos operativos y dificultad en su cálculo:</i>	6
1.1.1. <i>Contratos a término fijo y por obra o labor determinada (Artículo 6)..</i>	7
1.1.2. <i>Contrato de aprendizaje (Artículo 22 y 24).....</i>	7
1.1.3. <i>Contratistas y Subcontratistas (Artículo 45)</i>	8
1.1.4. <i>Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad (Artículo 48).....</i>	8
1.2. <i>Enfocados en la estabilidad del trabajador y su impacto en la gestión empresarial:</i>	8
1.2.1. <i>Debido proceso disciplinario laboral (Artículo 7)</i>	9
1.2.2. <i>Indemnización por despido sin justa causa (Artículo 8).....</i>	9
1.3. <i>Protección laboral ante la automatización de actividades (Artículo 60)10</i>	
1.4. <i>Estabilidad Laboral Reforzada (Artículo 10)</i>	11
1.5. <i>Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada (Artículo 11) Estabilidad</i>	12
2. MEDIDAS EN MATERIA DE DERECHO COLECTIVO.....	12
2.1. <i>Garantías del Derecho de Asociación Sindical (Artículo 62).....</i>	13
2.2. <i>Prohibición de pactos colectivos (Artículo 66).....</i>	13
2.3. <i>Procedimiento sumario de protección de los derechos sindicales (Artículo 63).....</i>	14
3. AUMENTO DE LOS COSTOS LABORALES Y EN CONSECUENCIA DE LA TARIFA MINIMA REGULADA PARA EL SECTOR	14
3.1. <i>Trabajo Diurno y Nocturno (Artículo 13).....</i>	14
3.2. <i>Jornada Máxima Legal (Artículo 14).....</i>	15
3.3. <i>Remuneración del trabajo suplementario (Artículo 17).....</i>	16
3.4. <i>Duración de vacaciones para el Sector de la Vigilancia y la Seguridad Privada (Artículo 74)</i>	17

3.5. Licencia de paternidad (Artículo 49)	18
3.6. Análisis del impacto que tiene la reducción de la jornada, el aumento en los recargos dominicales, el incremento en la jornada nocturna y el número de días de vacaciones.....	20
3.7. Impactos medidos por otros sectores	23
3.8. Propuestas para mitigar impactos económicos.....	25
4. ANÁLISIS DEL IMPACTO GENERAL DE LA REFORMA EN EL DESEMPLEO Y LA INFORMALIDAD EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD	26
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	28
6. ANEXO Y JUSTIFICACION IMPACTO COSTOS LABORALES	31

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mercado laboral se enfrenta a cambios profundos, impulsados por alteraciones en los contextos sociodemográficos, económicos y geopolíticos. En este entorno, una reforma laboral debe aspirar a establecer relaciones de trabajo más equitativas, aumentar la productividad económica, fomentar la creación de empleo, promover la formalización laboral y ofrecer una protección reforzada a los sectores más vulnerables de la población (Universidad Javeriana 2023). No obstante, el Proyecto de Reforma Laboral del Gobierno Nacional se enfoca principalmente en el empleo formal, sin integrar adecuadamente las nuevas dinámicas laborales ni las necesidades de un mercado en evolución. Este enfoque no considera plenamente las demandas de mayor flexibilidad, la incorporación de tecnologías emergentes, los cambios demográficos y la naturaleza de la labor que prestan los servicios de vigilancia y seguridad privada, lo que aumenta las cargas y costos sobre el sector formal sin abordar de manera efectiva la alta tasa de informalidad que afecta al mercado laboral en el país que en este momento ronda 55,9% (marzo-mayo 2024)¹. Este aumento en los costos laborales contraviene las recomendaciones de la OCDE, que ha señalado que para promover un mercado laboral más dinámico y aumentar el empleo formal, es esencial reducir los costos del empleo formal y garantizar el acceso a un sistema de protección social para todos². Así mismo las advertencias de la Misión de Empleo 2020-2021 en cuanto a que una excesiva estabilidad laboral puede resultar en una reducción del empleo formal y en arreglos contractuales que disminuyen la productividad³.

El presente documento ofrece un análisis de los impactos legales y económicos derivados del Proyecto de Reforma Laboral en Colombia (PL 166C de 2023), aprobado el 18 de junio de 2024 por la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes. Se enfoca específicamente en la perspectiva de los empleadores del sector de vigilancia y seguridad privada, destacando los desafíos y oportunidades que la reforma presenta para las empresas de esta industria.

En este contexto, de los **97** artículos presentados, se aprobaron **80** en el primer debate: **39** con modificaciones, **35** según el informe de ponencia y **6** artículos nuevos. Este documento de estudio se centra en **17** de estos artículos, los cuales se seleccionaron por tener impactos en la operatividad y sostenibilidad de las empresas ya que buscan una estabilidad excesiva para los trabajadores como el aumento de costos operativos para las mismas, adicionalmente, se estructura en torno a tres (3) categorías de impacto, permitiendo una evaluación comprensiva de las implicaciones para los empleadores. Estas categorías incluyen **1. Impactos relacionados con la generación de trámites y obstáculos operativos,** que podrían incrementar los costos de contratación no calculables, y algunos orientados

¹ DANE. MERCADO LABORAL. MARZO-MAYO 2024. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>

² OECD. Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2022. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/efa41fd3-en/1/1/index.html?itemId=/content/publication/efa41fd3-en&csp=2f00b899b67cc59191158bc7ce842511&itemGO=oecd&itemContentType=book>

³ Reporte Ejecutivo de la Misión de Empleo. 2020-2021. https://www.misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe_Final_Doc_Diagnostico/Reporte_ejecutivo_Mision_de_Empleo.pdf?utm_source=Mision&utm_medium=web

a la estabilidad excesiva del trabajador, generando incentivos adversos y posibles rigideces en el mercado laboral; **2. Impactos de las medidas en derecho colectivo que flexibilizan las reglas del derecho de asociación sindical.** Esta estructura busca ofrecer una comprensión crítica de cómo las nuevas disposiciones impactarán a la industria y a sus actores clave, destacando tanto los desafíos como las oportunidades que podrían surgir en este contexto y **3. Los impactos económicos y en la sostenibilidad de las empresas de vigilancia y seguridad privada,** analizando cómo las nuevas regulaciones pueden afectar la rentabilidad de estas empresas y, en consecuencia, incrementar el costo de la tarifa en un **18,5%**, y los costos que deben asumir los usuarios finales.

El documento concluye que la propuesta de reforma laboral llega en un momento particularmente inoportuno para la economía colombiana, y su impacto potencial sobre sectores sensibles como la seguridad y vigilancia privada es motivo de gran preocupación. En un contexto de alto desempleo, creciente informalidad, y una situación económica marcada por un bajo crecimiento del PIB y un aumento sostenido del Índice de Precios al Consumidor (IPC), las empresas se enfrentan a un panorama difícil. La reforma, que incrementará significativamente los costos laborales, amenaza con agravar estos problemas, comprometiendo la capacidad de las empresas para mantener y generar empleo formal. En el sector de la seguridad y vigilancia privada, la elasticidad de la demanda y la existencia de alternativas tecnológicas podrían intensificar los efectos negativos, ya que el aumento de costos podría llevar a una reducción en la contratación de personal y un desplazamiento hacia soluciones menos intensivas en mano de obra. Este desplazamiento no solo afectaría la viabilidad de las empresas del sector, sino que también podría tener repercusiones negativas sobre la seguridad pública en un momento crítico para el país. Dada la complejidad y magnitud de estos desafíos, es imperativo que la reforma sea reevaluada y, en caso de ser implementada, se haga de manera gradual, y regulando desde la ley el incremento en la tarifa, permitiendo a las empresas ajustarse y asegurando una transición que mitigue el impacto sobre la estabilidad económica y laboral del país.

1. IMPACTOS RELACIONADOS CON EL INCREMENTO DE TRÁMITES Y OBSTACULOS OPERATIVOS

1.1. Enfocados en incremento en los costos operativos y dificultad en su cálculo:

Las medidas que incrementan los trámites administrativos y generan obstáculos operativos pueden aumentar significativamente los costos operativos de las empresas. Estas cargas adicionales no solo son difíciles de calcular de manera precisa para incluir en los presupuestos anuales, sino que también complican la planificación financiera y operativa de las empresas

1.1.1. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada (Artículo 6)

Según la encuesta "Reforma laboral: Datos de contratos, jornadas y nóminas", realizada por FedeSeguridad en 2023, las empresas del gremio informaron que aproximadamente la mitad de sus contratos son a término fijo o por obra o labor determinada. Esto se debe a que la naturaleza de este servicio es estacional y depende de contratos comerciales "sombrilla" con clientes, tanto públicos como privados, que se fijan por un tiempo definido.

Sin embargo, las empresas también indicaron que la otra mitad de los contratos son a término indefinido, pero esto solo es viable cuando la naturaleza de los contratos con los clientes lo permite. En relación con los contratos a término fijo, la propuesta del Gobierno Nacional es limitar su duración máxima a cuatro (4) años. Sin embargo, esta restricción, sin considerar el tipo de relación comercial, dificulta la adaptación a las necesidades operativas y comerciales del sector. Esto genera inconvenientes en la prestación del servicio, un mayor número de trámites administrativos y obstáculos operativos, lo que podría incrementar los costos de contratación.

1.1.2. Contrato de aprendizaje (Artículo 22 y 24)

Actualmente, el contrato de aprendizaje, regulado por la Ley 789 de 2002 y el Decreto 933 de 2003, se caracteriza por ser una modalidad especial dentro del derecho laboral, enfocada en la formación teórico-práctica de una persona durante un periodo que no puede exceder los dos años. Durante esta vinculación, el aprendiz recibe un apoyo de sostenimiento mensual que no constituye salario. La reforma propuesta redefine este contrato como un contrato laboral especial a término fijo y plantea un aumento en la cuota de monetización para las empresas que no contraten aprendices, de un salario mínimo a 1.8 salarios mínimos por cada aprendiz no contratado. **Es decir, un incremento no progresivo de 80% por aprendiz no contratado.**

En este sector, la contratación de aprendices es limitada debido a los requisitos específicos de formación técnica y certificación necesarios para el personal operativo. Esta situación reduce la posibilidad de integrar aprendices en funciones principales del negocio, restringiendo su contratación principalmente a áreas administrativas. Sin embargo, la propuesta de aumentar la cuota de monetización incrementa los costos operativos para las empresas, especialmente en el ámbito administrativo.

El contrato de aprendizaje tiene como objetivo principal la formación teórico-práctica de los aprendices, alineada con sus estudios académicos. No obstante, la reforma propuesta plantea un riesgo de desnaturalización de este concepto, ya que el incremento en la cuota de monetización podría llevar a las instituciones formadoras, como el SENA, a priorizar la generación de ingresos a través de la monetización de los cupos de aprendizaje en lugar de centrarse en su misión educativa. Esto podría

alterar el enfoque de estas instituciones hacia una mayor orientación financiera, comprometiendo la calidad de la formación ofrecida.

1.1.3. Contratistas y Subcontratistas (Artículo 45)

La propuesta del Gobierno Nacional establece que cuando una empresa contrata a terceros para realizar obras o prestar servicios relacionados con su actividad principal, tanto la empresa contratante como los contratistas y subcontratistas son responsables de garantizar los pagos salariales, beneficios y compensaciones, incluyendo las obligaciones relacionadas con la seguridad social de los trabajadores involucrados. Esta medida es problemática para las empresas de vigilancia y seguridad privada, que a menudo subcontratan servicios como monitoreo y escoltas debido a la especificidad de estos servicios, que no pueden ser proporcionados directamente por ellas. La falta de una definición clara de lo que constituye la "actividad principal" en la propuesta genera incertidumbre legal, lo que puede resultar en responsabilidades adicionales y conflictos jurídicos para las empresas. En este sentido, es fundamental que se defina claramente qué se entiende por "actividad principal" para evitar interpretaciones ambiguas que puedan afectar a las empresas del sector. Además, estas empresas deben poder contratar a terceros para servicios específicos que no puedan proporcionar directamente, incluso si esos terceros también pertenecen al sector de vigilancia y seguridad privada, sin asumir responsabilidad solidaria en el pago de obligaciones.

1.1.4. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad (Artículo 48)

El artículo 48 establece que los trabajadores que cuiden de un familiar con discapacidad tendrán derecho, previo acuerdo con el empleador, a flexibilidad en su horario laboral mediante modalidades de trabajo a distancia, como el trabajo a domicilio y el teletrabajo. En el sector de la vigilancia y seguridad privada, la implementación de horarios flexibles presenta complicaciones debido a la naturaleza del trabajo, que requiere atención constante, presencia ininterrumpida y una estricta programación de turnos.

Este enfoque general, sin considerar las necesidades específicas de cada industria, puede presentar desafíos operativos para las empresas de seguridad privada, afectando la productividad, la calidad y la continuidad del servicio. Por lo tanto, es necesario desarrollar regulaciones que tomen en cuenta las particularidades de cada sector, asegurando que las políticas de flexibilidad horaria sean viables y adecuadas tanto para los empleados como para los empleadores.

1.2. Enfocados en la estabilidad del trabajador y su impacto en la gestión empresarial:

Las medidas orientadas a asegurar una estabilidad excesiva para los trabajadores pueden limitar la capacidad de decisión de los empleadores, dificultando la gestión efectiva del personal, aumentando los desafíos en la reestructuración y adaptación de la fuerza laboral según las necesidades cambiantes del mercado.

1.2.1. Debido proceso disciplinario laboral (Artículo 7)

La reforma crea un nuevo procedimiento para el despido con justa causa, que garantiza el debido proceso y el derecho del trabajador a la defensa y a la contradicción. Según este procedimiento, el trabajador tiene la opción de impugnar la decisión de despido y, si es miembro de un sindicato, puede contar con la asistencia de representantes sindicales.

Esta nueva regulación puede limitar la capacidad del empleador para gestionar la organización interna de la empresa, ya que introduce mecanismos de impugnación y participación sindical que añaden complejidad al proceso. Además, aumenta los procedimientos y trámites necesarios, lo que puede afectar la capacidad del empleador para tomar decisiones disciplinarias basadas en las justas causas definidas por la ley, el contrato de trabajo y los reglamentos internos de la empresa.

1.2.2. Indemnización por despido sin justa causa (Artículo 8)

En relación con la indemnización por despido sin justa causa, la reforma propone un incremento que varía entre el 11% y el 160% del valor actual de las indemnizaciones, dependiendo del tiempo de vinculación y el salario del trabajador. Estos incrementos reflejan una tendencia hacia una mayor estabilidad laboral, que podría crear incentivos para que los empleadores eviten que algunos empleados superen ciertos períodos de tiempo en la empresa, debido a los elevados costos asociados con su despido, como se explicará a continuación.

La siguiente tabla ilustra los impactos de esta nueva tabla de indemnización con ejemplos de trabajadores con menos de un (1) año, dos (2) años, seis (6) años y once (11) años de servicio.

Tiempo de permanencia	Cambio de CST (menos de 10 SMMLV) a PL 166 2023C	Cambio de CST (igual o mayor de 10 SMMLV) a PL 166 2023C
Menos de un año	De 30 días de salario pasa a 45 , aumento de 50% hasta un año	De 20 días de salario pasa a 45 días de salario, aumento de 125% hasta un año
2 años (más de un año y menos de 5)	De 30 + 20 días de salario a 45 + 15 días de salario, aumento de 20% por cada año adicional desde el año hasta los 5 años	De 20 + 15 días de salario pasa a 45 + 15 días de salario, aumento de 74.4% por cada año adicional desde el año hasta los 5 años
6 años (>5 y < de 10 años)	De 30 + (20 *5) días de salario pasa a 45 + (20*5) días de salario. A partir del primer año incremento de 11,5% por cada año adicional hasta los 10 años	De 20 + (15*5) días de salario. Pasa a 45 + (20*5) días de salario. A partir del primer año incremento de 52,6% por cada año adicional hasta los 10 años
11 años (>de 10 años)	De 30 + (20 *10) días de salario pasa a 45 + (40*10) días de salario. A partir del primer año incremento de 93,5% por cada año adicional	De 20 + (15*10) días de salario a 45 + (40*10) días de salario. A partir del primer año incremento de 161,8% por cada año adicional

De acuerdo con Fedesarrollo⁴, en un contexto laboral caracterizado por altas tasas de desempleo (10,3% en el último reporte disponible, junio 2024)⁵ y una gran proporción de trabajadores en la economía informal (55,9% en el último reporte disponible, mayo 2024)⁶, es probable que estas medidas tengan consecuencias no deseadas, como un aumento en la prevalencia del empleo no registrado, un desaliento para la creación de nuevos puestos de trabajo y un estímulo para la adopción de la automatización.

En este contexto, esta medida enfocada en la estabilidad excesiva del trabajador podría tener efectos adversos y socavar la estabilidad laboral para los empleados más recientes. Esto se debe a que los empleadores enfrentarán costos significativamente más altos al momento de despedir a trabajadores con mayor tiempo en la empresa, lo que podría llevarlos a optar por no mantener a los empleados por períodos prolongados, ya que la indemnización aumentaría considerablemente con el tiempo de servicio, resultando en una mayor rotación laboral y una preferencia por contratar empleados de menor antigüedad, afectando así la estabilidad y la continuidad en el empleo.

1.3. Protección laboral ante la automatización de actividades (Artículo 60)

Los trabajadores cuyos puestos puedan ser eliminados por la automatización tienen derecho a ser informados sobre el proceso al menos seis (6) meses antes de su implementación, salvo que afecte a diez (10) o menos empleos; participar en planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo durante los seis (6) meses anteriores a la automatización, salvo que afecte a diez (10) o menos empleos; ser priorizados en una ruta de capacitación y reubicación laboral dentro de la empresa; recibir indemnización por despido sin justa causa y tener prioridad para ser recontratados dentro del año siguiente al retiro, si no es posible la reubicación; e ingresar a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo si son despedidos.

La obligación de informar a los trabajadores y participar en planes de capacitación y reubicación limita la capacidad del empleador para tomar decisiones rápidas y eficientes respecto a la automatización. Este proceso burocrático puede retrasar la implementación de nuevas tecnologías, afectando la competitividad y eficiencia de la empresa. Además, la necesidad de priorizar la reubicación de trabajadores puede impedir ajustes óptimos en la estructura laboral, generando costos adicionales y potenciales ineficiencias operativas.

La exigencia de socializar el plan de automatización con la organización sindical antes de su implementación compromete la privacidad de las estrategias internas de la empresa. Compartir planes internos de automatización y reestructuración con el sindicato antes de su ejecución puede exponer a la empresa a posibles

⁴ Fedesarrollo (2023). ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES SOBRE LAS REFORMAS LABORAL Y PENSIONAL, por: Luis Fernando Mejía.

⁵ DANE. Mercado laboral (junio 2024). Principales indicadores del mercado laboral. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-jun2024.pdf>

⁶ DANE (mayo 2024). Ocupación informal. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-may2024.pdf>

filtraciones de información y a presiones externas que dificulten la toma de decisiones autónomas. Esto puede generar un entorno de trabajo donde la dirección de la empresa se vea constantemente supervisada y limitada por la organización sindical, afectando la agilidad y flexibilidad necesarias para adaptarse a un entorno empresarial dinámico.

En conclusión, estas medidas imponen restricciones significativas sobre la capacidad de las empresas para gestionar sus operaciones de manera eficiente y autónoma. Es crucial que las políticas de protección laboral encuentren un equilibrio que permita a las empresas mantener su competitividad y adaptabilidad en un mercado en constante evolución.

1.4. Estabilidad Laboral Reforzada (Artículo 10)

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada, la propuesta del Gobierno Nacional incorpora criterios jurisprudenciales de las altas cortes, protegiendo a ciertos grupos de trabajadores, como aquellos con discapacidad, mujeres embarazadas y representantes sindicales, para que solo puedan ser despedidos si existe una justa causa o una causa legal.

- a. Mujeres embarazadas y hasta seis meses después del parto, donde se requerirá la autorización del Ministerio del Trabajo. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.
- a. Pre-pensionados, es decir, quienes estén a tres años o menos de cumplir los requisitos de cotización para la pensión.

Es importante resaltar que el articulado menciona *"sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa"*, lo que significa que las circunstancias mencionadas no son las únicas posibles, en otras palabras, la lista mencionada no es exhaustiva y no limita otras situaciones en las que podrían aplicarse las mismas reglas. Esto podría dejar abierto el tema a la reglamentación del Gobierno Nacional y la inclusión de numerosos fueros orientados a la estabilidad excesiva, generando inseguridad jurídica. Por consiguiente, eliminar esta frase del articulado podría contribuir a una mayor claridad y seguridad jurídica en la aplicación de estas disposiciones.

Así mismo, la Corte Suprema moduló su postura sobre el fuero de maternidad en la sentencia SU-075 de 2018, indicando que la rigidez excesiva hacía menos atractiva la contratación de mujeres.

Finalmente, es importante considerar que, según la legislación colombiana, no existen "parejas" como una figura legal específica. Esta expresión, utilizada en el contexto del fuero de paternidad o maternidad extendida, puede llevar a equívocos en la interpretación de la norma, al ser muy amplia y carecer de regulación clara sobre qué se entiende por "parejas" para efectos de esta normativa.

1.5. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada (Artículo 11)

La Corte Constitucional, en su Sentencia T-203 de 2017, estableció que la estabilidad laboral reforzada no solo protege a los trabajadores con problemas de salud contra despidos fáciles, sino que también obliga al empleador a encontrar un puesto adecuado para su condición de salud. En este sentido, la reforma busca incluir en la norma estos criterios de la Corte Constitucional, permitiendo que, si un trabajador desarrolla una discapacidad o tiene problemas de salud graves, tenga derecho a ser reubicado en un puesto acorde con su estado de salud, y el empleador deberá ajustar las condiciones de trabajo de acuerdo con el nuevo puesto. Al reubicar al trabajador, el empleador debe considerar los puestos disponibles en la empresa, la formación del trabajador y el salario del nuevo puesto, asegurando que las condiciones sean iguales o mejores que las del puesto anterior.

Para las empresas de vigilancia, que dependen de una alta intensidad de mano de obra, cumplir con la reubicación de trabajadores protegidos por la estabilidad laboral reforzada presenta dificultades, ya que encontrar puestos adecuados que maximicen la productividad del trabajador afectado es complejo en un entorno donde la mayoría de los roles requieren condiciones físicas específicas y constantes.

La imposición de esta obligación sin considerar excepciones o reglamentaciones específicas puede llevar al incumplimiento permanente por parte de empresas que, debido a la naturaleza de su actividad, no tienen una diversidad significativa de puestos de trabajo para ofrecer. Asimismo, esta medida introduce una carga adicional para las empresas en general, sin considerar diferencias de tamaño o sector, tratando de manera uniforme a un grupo diverso de empresas que no es homogéneo en sus capacidades o estructura operativa.

2. MEDIDAS EN MATERIA DE DERECHO COLECTIVO

Desde la radicación del proyecto de ley, se han pretendido modificar las condiciones del ámbito laboral colombiano en materia de derecho colectivo. De acuerdo con la exposición de motivos del Proyecto de Ley, estas disposiciones se fundamentan en los convenios C087 y C098 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales abordan la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación y la negociación colectiva, con el propósito de promover mecanismos de reivindicación de derechos.

Las normas internacionales del trabajo, desarrolladas por la OIT, establecen principios y derechos laborales fundamentales y actúan como directrices no vinculantes. Aunque la OIT y la OCDE han emitido recomendaciones sobre el derecho de asociación sindical, estas no son obligatorias ni tienen fuerza legal en Colombia.

Luego de la aprobación de la reforma en el primer debate, **3** artículos de los **24** artículos originalmente propuestos para regular y flexibilizar las medidas actuales

en derecho colectivo fueron aprobados, aunque con modificaciones. Estos artículos, que tienen un impacto directo en el sector, han sido seleccionados para este análisis debido a su relevancia para las dinámicas y prácticas actuales dentro de la industria.

2.1. Garantías del Derecho de Asociación Sindical (Artículo 62)

Si bien algunas garantías del proyecto de reforma fueron eliminadas, permanecen varias disposiciones como los permisos para líderes sindicales, diálogos semestrales con la dirección de la empresa, acceso a la información económica y social de la empresa, y canales de comunicación establecidos para la interacción sindical.

Permisos para líderes sindicales: Los permisos sin límite para líderes sindicales pueden llevar a una reducción significativa en la productividad y eficiencia operativa de la empresa. Ningún derecho debería ser ilimitado, ya que esto puede crear incentivos negativos que afectan el desempeño de la empresa.

Diálogos semestrales obligatorios: La exigencia de realizar diálogos semestrales con la dirección de la empresa plantea la cuestión de la naturaleza y el propósito de dichos diálogos. Es necesario definir claramente qué tipo de intercambio se espera, para evitar malentendidos y conflictos en la implementación de esta medida.

Acceso a la información económica y social de la empresa: Aunque las empresas ya están obligadas a revelar su información contable y financiera de manera pública a través de contadores, revisores fiscales, y reportes a la Superintendencia de Sociedades y a las Cámaras de Comercio, la disposición de dar acceso adicional a los sindicatos compromete la privacidad de las empresas. La divulgación de datos financieros y estratégicos sensibles expone a la empresa a riesgos competitivos y facilita el espionaje, sin que los empleados asuman el riesgo empresarial que recae sobre el empleador y propietario de la empresa. Además, la gestión de esta información por parte de los sindicatos puede llevar a malinterpretaciones o uso indebido, generando conflictos internos y afectando la confianza entre la dirección y los empleados.

2.2. Prohibición de pactos colectivos (Artículo 66)

El Gobierno Nacional ha buscado eliminar la figura de los pactos colectivos. En el primer debate, se aprobó este artículo que prohíbe la suscripción de los pactos cuando el sindicato cuente con afiliados que representen al menos una tercera parte de los trabajadores de la compañía, manteniendo así la regulación vigente esta modificación no altera de manera significativa la normativa actual, lo que la hace prácticamente inocua.

Adicionalmente, el Gobierno Nacional demandó ante la Corte Constitucional la norma que permite los pactos colectivos, cuestionando su constitucionalidad. Sin embargo, la Corte declaró la exequibilidad de dicho artículo, afirmando que el derecho de asociación sindical puede ejercerse de manera libre, respetando el derecho de los trabajadores a no asociarse, y subrayando la importancia de proteger tanto el derecho a la sindicalización como la libertad individual de no afiliarse a un sindicato. Es decir, la Corte ha dejado claro que este tipo de pactos no son

inconstitucionales y ha ponderado la libertad de asociación, reconociendo también la libertad de no hacerlo.

2.3. Procedimiento sumario de protección de los derechos sindicales (Artículo 63)

Se crea un proceso judicial sumario para abordar conductas antisindicales, lo cual permitiría a los trabajadores y sus organizaciones obtener protección judicial rápida. Sin embargo, esto podría llevar a una mayor congestión judicial y al aumento de la conflictividad en las relaciones laborales por varias razones. Primero, al establecer un canal rápido para resolver disputas, puede incentivar el uso de mecanismos legales en situaciones que anteriormente se habrían resuelto a través del diálogo o la negociación; segundo, la percepción de un proceso judicial como herramienta de presión puede llevar a ambas partes a actuar de manera más adversaria, reduciendo la cooperación y la confianza, lo cual puede dificultar la gestión empresarial y el mantenimiento de un entorno laboral colaborativo.

3. AUMENTO DE LOS COSTOS LABORALES Y EN CONSECUENCIA DE LA TARIFA MINIMA REGULADA PARA EL SECTOR

Los artículos 13 (Trabajo diurno y nocturno), 14 (Jornada máxima legal), 17 (Remuneración de trabajo suplementario), 49 (Licencias de paternidad) y 74 (Duración de vacaciones para el sector de la vigilancia y la seguridad privada) tienen un impacto significativo en los costos laborales de las empresas, especialmente en el sector de vigilancia y seguridad privada, donde el 80% de los costos están relacionados con la mano de obra. Las disposiciones que abarcan desde la reducción de la jornada laboral, establecida por la Ley 2101 de 2021, hasta las modificaciones en los porcentajes de recargos y horas nocturnas, presentan implicaciones económicas para las empresas.

Estos cambios podrían llevar a una disminución del empleo y un aumento de la informalidad en el sector, con implicaciones económicas que afectan tanto a las compañías como a los usuarios. Además, el incremento en los costos laborales puede influir en el gasto privado en vigilancia, lo que podría repercutir en la seguridad pública y en la percepción de seguridad de la sociedad, ya que la vigilancia y seguridad privada juega un papel crucial en el apoyo a la seguridad ciudadana. Por lo tanto, es relevante considerar la posibilidad de excepciones para este sector, dadas sus particularidades y su impacto en la seguridad general.

3.1. Trabajo Diurno y Nocturno (Artículo 13)

Propone alteraciones al artículo 160 del CST, estableciendo que el trabajo diurno es aquel que se realiza entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m. mientras que el trabajo nocturno será aquel que se ejecuta entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. Esto implica un **incremento del 22,22%** en las horas nocturnas establecidas en el CST, actualmente en 9 horas nocturnas (de 9 pm a 6 am).

Horario Nocturno	
2023	Con la RL
9pm-6am	7pm-6am
9 horas nocturnas	11 horas nocturnas
Incremento en horas	22,2%

Cualquier aumento en los costos debe estar ligado a la reducción de desempleo e informalidad en el país. Actualmente, somos uno de los países en Latinoamérica que mejor remunera las horas nocturnas, con uno de los recargos más altos.

“La mayoría de los países latinoamericanos no cuentan con recargo nocturno. Los únicos que gozan de este beneficio son Brasil con un recargo del 20% para horas nocturnas; Ecuador con un 25%, Colombia y Perú con 35%; y Panamá que tiene el porcentaje más alto de un 50%.”⁷.

Incrementar el recargo afectaría negativamente la competitividad del país, un índice que ya es bajo según el Reporte de Competitividad Mundial (WCY, por sus siglas en inglés) del Instituto Internacional para el Desarrollo Gerencial (IMD). En el último informe de 2024, que evaluó 67 economías, Colombia ocupó el puesto 57 a nivel global y el sexto en América. El reporte destaca como puntos débiles la economía doméstica, el **desempleo** y la estructura social.⁸

Esta medida impactaría especialmente al sector de vigilancia y seguridad, tomando en cuenta que la naturaleza misma del servicio implica que se presten turnos de 24 horas. Esto incrementaría sustancialmente el costo del servicio ofrecido y podrá generar que los contratantes opten por eliminar esos turnos nocturnos en aras de no generarse estos sobrecostos en el servicio de vigilancia.

Por otro lado, de acuerdo con el estudio del Banco de la República, el cambio de la jornada diurna y nocturna tendrá un incremento del costo como porcentaje de masa salarial de entre 2,40 y 4,80 billones COP⁹. De igual forma, las más afectadas serán las Micro y Pequeñas Empresas, quienes no tendrán la capacidad administrativa ni financiera para asumir el costo de esta carga laboral.

3.2. Jornada Máxima Legal (Artículo 14)

Establece que la jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración máxima de ocho (8) horas al día y cuarenta y dos (42) horas a la semana, de acuerdo con la Ley 2101 de 2021. No obstante, incluye una excepción para las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores, indicando que de las cuarenta y dos (42) horas

⁷ La Silla Vacía (marzo 2023). COLOMBIA VS LATINOAMÉRICA: MÁS BENEFICIOS E INFORMALIDAD, MENOS EMPLEO. <https://www.lasillavacia.com/silla-nacional/colombia-vs-latinoamerica-desempleados-informales-y-mas-beneficios/>

⁸ IMD (2024). WCR-Rankings. <https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness-ranking/rankings/wcr-rankings/>

⁹ Grupo de Análisis del Mercado Laboral (GAMLA). Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica del Banco de la República. (2023). Estabilidad en el mercado laboral y análisis cuantitativo de algunos impactos del proyecto de ley de reforma laboral. Núm. 26. <https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10626/reporte-de-mercado-laboral-abril-2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

semanales, dos (2) horas se dedicarán exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, por cuenta del empleador. En estas empresas, los trabajadores tendrían una jornada efectiva de trabajo de cuarenta (40) horas a la semana.

Ahora bien, la reducción de la jornada de 48 a 42 horas que fue establecida por la Ley 2101 de 2021 ya implica, una **disminución del 12,5%** en las horas productivas para el sector.

Reducción Jornada	
2023	2026
240 Horas Ordinarias	210 Horas Ordinarias
Disminución en horas ordinarias	-12,5%

Al respecto es importante mencionar, que las disposiciones relacionadas con la jornada laboral resultan rígidas para el sector empresarial y afectan la productividad, máxime si tenemos en cuenta que ésta ya se vio afectada con la reducción sustancial de la jornada laboral que empezó a regir a partir del 15 de julio de 2023 con la implementación de la Ley 2101 de 2021. Con esta disposición ya tenemos una reducción de la jornada laboral de 6 horas, en adición a diferentes medidas que contiene este proyecto de ley tales como, las 2 horas semanales destinadas a actividades de recreación, deporte y capacitación, la jornada semestral de la familia y otras jornadas flexibles para empleados con personas a cargo. En este punto también es importante recordar que Colombia es un país con el mayor número de festivos en el continente y con un número considerable de vacaciones y licencia de paternidad en comparación con otros países de la región.¹⁰

3.3. Remuneración del trabajo suplementario (Artículo 17)

Propone modificar el artículo 179 del CST para establecer la remuneración del trabajo en días de descanso obligatorio o festivos. Las modificaciones incluyen el establecimiento de un recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas trabajadas en estos días. Esta modificación representa un **incremento del 33,3%** frente al valor del recargo actual de 75%.

Domingales y festivo	
Antes	Con la RL
Recargo 75%	Recargo 100%
Incremento en valor hora dominical	33%

¹⁰ La República (noviembre, 2023). Colombia está entre los países con más festivos y como uno de los menos productivos. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/paises-del-mundo-con-mas-numero-de-festivos-3751451#:~:text=Colombia%20figura%20en%20este%20ranking,los%20mismos%20feriados%20de%20Finlandia.>

3.4. Duración de vacaciones para el Sector de la Vigilancia y la Seguridad Privada (Artículo 74)

Este artículo establece una medida exclusiva para el sector de la vigilancia y la seguridad privada. El personal operativo de los servicios de vigilancia y seguridad privada, tal como se define en el artículo 2 de la Ley 1920 de 2018 o en cualquier ley que la modifique, derogue o sustituya, tendrá derecho a dieciocho (18) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año laborado.

El cambio propuesto en los días hábiles de vacaciones para los trabajadores del sector representa un **aumento del 20%** en los días de descanso para los vigilantes. Actualmente, las vacaciones implican un ahorro adicional del 4,17% para las empresas, lo que permite contratar un reemplazo durante la ausencia del trabajador. Sin embargo, este aumento elevaría ese porcentaje a un 5%, **incrementando en 0,83 puntos porcentuales** el ahorro necesario por parte de las empresas para cada trabajador.

Vacaciones Vigilantes	
<i>Antes</i>	<i>Con la RL</i>
15 días hábiles	18 días hábiles
Valor reserva mensual 4,17%	Valor reserva mensual 5%
Incremento en días de vacaciones	20%
Incremento en reserva	0,83 puntos porcentuales

Esta nueva medida específica para el sector, no se ajusta a la Constitución Política ni cuenta con un sustento técnico, aumenta los costos laborales sin considerar los efectos de la implementación de la reducción de la jornada laboral y otras medidas aprobadas en el Proyecto de Reforma Laboral y podría incrementar los índices de informalidad y desempleo, así como el valor de las tarifas, lo que llevaría al desincentivo del servicio.

En primer lugar, y en línea con lo mencionado en artículos anteriores, representa un sobre costo para las empresas que ya están enfrentando un incremento en el valor de la hora trabajada debido a la disminución de la jornada laboral. Además, este cambio puede tener un impacto negativo en el empleo y la formalidad del país, ya que la capacidad de las empresas para absorber estos costos adicionales puede verse comprometida, especialmente en las pequeñas y microempresas. Según el documento de análisis “Un Sector cada vez más sólido” de FedeSeguridad (2024) y la información del RUES 2023, estas empresas representan el 87% del mercado, lo que hace aún más crítica la situación para este segmento empresarial.¹¹

Finalmente, es una medida afirmativa que no se ajusta a la Constitución ni cuenta con un sustento técnico. El Estado está llamado a emprender acciones positivas que promuevan la integración de sectores de la sociedad, y tiene la obligación de

¹¹ FedeSeguridad (2024). Un sector cada vez más sólido. Consultado en: <https://www.fedeseuridad.org/web/files/investigaciones/119.pdf>

desarrollar acciones afirmativas que contribuyan a la creación de un orden social más justo y permitan el pleno ejercicio de las libertades para todos los ciudadanos (Corte Constitucional, Sentencia T-984 de 2007). Sin embargo, la misma Corte Constitucional ha establecido características generales y requisitos que las autoridades deben cumplir al implementar estas medidas, ya que no todas se ajustan a la Constitución Política y algunas pueden constituir tratos discriminatorios que transgreden el orden constitucional (Corte Constitucional, Sentencia C-1036 de 2003). En este sentido, la Corte ha señalado algunos criterios para determinar si una medida afirmativa se ajusta a la Constitución: **i.** Deben ser transitorias y temporales, de tal manera que no perpetúen desigualdades en contra de aquellos grupos o personas que no se ven favorecidos por las medidas adoptadas, **ii.** Deben estar encaminadas a corregir tratos discriminatorios históricos, culturales o sociales, **iii.** Se implementan en situaciones de escasez de bienes y servicios, **iv.** Son diseñadas para favorecer un grupo determinado de personas.

Si bien el Estado tiene el mandato de eliminar la prolongada y silenciosa discriminación hacia los grupos tradicionalmente excluidos, es fundamental reconocer que los trabajadores del sector de la vigilancia y la seguridad privada no han sido marginados históricamente como otros colectivos que enfrentan discriminación por criterios como raza, género, orientación sexual o discapacidad. No existe evidencia de una situación de desigualdad específica en este sector que justifique la necesidad de otorgar más días de vacaciones. Esta medida podría sentar un precedente para la creación de regímenes laborales únicos en distintos sectores económicos, afectando el principio de igualdad.

Asimismo, la redacción del artículo aprobado carece del carácter transitorio y temporal, un requisito esencial para las medidas afirmativas según la jurisprudencia de la Corte Constitucional, y tampoco se ha realizado un análisis técnico que respalde esta medida, lo cual es necesario para asegurar su efectividad.

Como resultado, vemos que esta disposición estigmatiza al sector y discrimina al personal operativo de manera injustificada y sin sustento técnico. En lugar de promover la igualdad, la medida crea una ventaja indebida para un grupo específico sin abordar una necesidad concreta basada en evidencias. Esto vulnera el principio de igualdad, perpetuando una nueva forma de desigualdad entre diferentes grupos de trabajadores y fomentando la creación de regímenes laborales únicos en distintos sectores económicos.

3.5. Licencia de paternidad (Artículo 49)

Este artículo propone aumentar progresivamente la licencia de paternidad en Colombia. En el 2024 será de tres (3) semanas, en el 2025 llegará a cuatro (4) semanas y en el 2026 alcanzará las seis (6) semanas. La licencia remunerada se otorgará por el nacimiento o adopción de hijos e hijas y estará a cargo de la EPS o la entidad que determine la ley de seguridad social, o el gobierno nacional. **Esto implica que en el lapso de 3 años las licencias incrementarían un 200%, con un incremento inicial del 50% en el primer año.**

Fecha Aplicación	Semanas	Incremento frente a 2023
2023	2	
2024	3	50%
2025	4	100%
2026	6	200%

Debemos partir de la premisa de que Colombia no es un país de leyes precarias. Inclusive, en materia de licencia de paternidad, somos el segundo país con la licencia más amplia del continente, siendo de los más garantistas en este tema. La incorporación de licencias de paternidad en la normativa laboral no es común en Latinoamérica.¹² Países como Cuba y Honduras no tienen permisos pagados de paternidad establecidos por ley. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Paraguay, Venezuela y Colombia otorgan el mayor tiempo de descanso posnatal a los padres. Estos países proporcionan una licencia de paternidad de dos semanas después del parto, con remuneración a cargo del empleador. Uruguay se sitúa en segundo lugar, con 13 días de licencia para los trabajadores del sector privado. Perú y Ecuador permiten a los padres solicitar diez días consecutivos al nacer sus hijos, mientras que en Costa Rica este período es de ocho días hábiles. Argentina, Guatemala y República Dominicana otorgan solo dos días de licencia de paternidad.

El aumento en la duración de la licencia de paternidad generará mayores costos económicos y operativos para los empleadores. El tiempo adicional de ausentismo requerirá contratar personal de reemplazo, que debe ser capacitado y cuyo salario y prestaciones sociales también deben ser asumidos por la empresa. Este impacto es especialmente significativo en el sector de vigilancia y seguridad privada, que cuenta con una participación mayoritaria de hombres en su personal operativo, una alta rotación de personal y una gran dificultad para encontrar nuevos empleados. Las licencias prolongadas podrían agravar estos problemas, complicando aún más la contratación y generando costos adicionales para capacitación y dotación de uniformes.

Aunque el salario durante la licencia lo paga la EPS, las empresas deben cubrir simultáneamente el salario del trabajador en licencia y el del reemplazo, lo que puede ser difícil para empresas medianas y grandes, y prácticamente insostenible para las pequeñas y microempresas.

Por su parte, las licencias también representarán un costo mayor para el Sistema General de Seguridad Social y por ende, mayor financiamiento del Estado, el cual según estimaciones del Banco de la República¹³, oscilaría del 0,74 y 1,07 billones

¹² **Statista (2023).** La licencia de paternidad, una asignatura pendiente en América Latina. Consultado en: <https://es.statista.com/grafico/25103/licencia-de-paternidad-en-america-latina/> Fecha de consulta: septiembre 2023

¹³ Grupo de Análisis del Mercado Laboral (GAMLA). Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica del Banco de la República. (2023). Estabilidad en el mercado laboral y análisis cuantitativo de algunos impactos del proyecto de ley de reforma laboral. Núm. 26. <https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10626/reporte-de-mercado-laboral-abril-2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

de COP sin que haya claridad sobre la capacidad del sistema de cubrir esta carga adicional.

Los anuncios de sobre costos se dan en medio de los riesgos que asume hoy el país por cuenta del déficit fiscal y el desfinanciamiento del presupuesto nacional. De acuerdo con el grupo de investigaciones del Banco de Bogotá existe un creciente riesgo de que Colombia incumpla la regla fiscal debido a problemas en las finanzas públicas. Al cierre del primer trimestre de 2024, el déficit fiscal fue del -1,2% del PIB, superior al de años anteriores. Esto ha generado preocupación sobre la sostenibilidad fiscal del país.¹⁴ Adicionalmente el Ministerio de Hacienda también lanzó alerta por aumento de deuda y desfinanciación del presupuesto de 2024.¹⁵ La modificación normativa relativa a la licencia de paternidad debe ser analizada teniendo en cuenta la tasa de natalidad en Colombia, que actualmente se sitúa en un 11%¹⁶. Esto implica que, anualmente, al menos un 11% de los trabajadores tendría derecho a acceder a la licencia de paternidad. El incremento de licencias de paternidad conlleva una carga adicional en términos de recursos para las empresas. Por lo anterior, FedeSeguridad insiste en que la propuesta de gradualidad no solo es pertinente, sino necesaria para la sostenibilidad del sector productivo del país. Sin embargo, esto no resuelve el problema de fondo que es el déficit para el sistema que generaría el pago adicional de la misma y el impacto a las empresas.

3.6. Análisis del impacto que tiene la reducción de la jornada, el aumento en los recargos dominicales, el incremento en la jornada nocturna y el número de días de vacaciones

A continuación, se presentan los cálculos que muestran el incremento en los costos de cubrir al personal operativo considerando los artículos 13, 14 y 17 previamente mencionados. Estos cálculos se basan en una jornada laboral semanal de 60 horas (incluyendo 18 horas extras) para los vigilantes, respaldada por las excepciones del artículo 16 (Limite al trabajo suplementario) de la ley que permiten este horario en el sector de seguridad privada. Este supuesto es viable ya que el actual proyecto de ley ofrece protecciones específicas para este sector. En el anexo se detalla la metodología utilizada para calcular el aumento en mayor profundidad. Los supuestos y resultados clave son los siguientes:

- **Reducción de Jornada:** Se considera el impacto de reducir la jornada nocturna de 48 a 42 horas.

¹⁴ La República (mayo 2024) Déficit fiscal en primer trimestre de 2024 confirmaría problemas de caja del Gobierno. [https://www.larepublica.co/economia/deficit-fiscal-en-primer-trimestre-de-2024-confirmaria-problemas-de-caja-del-gobierno-3870121#:~:text=Seg%C3%BAn%20lo%20explicado%20por%20el,d%C3%A9ficit%20de%20US\\$241.366%20millones](https://www.larepublica.co/economia/deficit-fiscal-en-primer-trimestre-de-2024-confirmaria-problemas-de-caja-del-gobierno-3870121#:~:text=Seg%C3%BAn%20lo%20explicado%20por%20el,d%C3%A9ficit%20de%20US$241.366%20millones).

¹⁵ Cambio (julio 2024) Minhacienda lanza alerta por aumento de deuda y desfinanciación del presupuesto de 2024. <https://cambiocolombia.com/poder/minhacienda-alerta-por-aumento-de-deuda-y-desfinanciacion-del-presupuesto-de-2024>

¹⁶ DANE (2023). Natalidad 2022. Consultado en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/salud/nacimientos-y-defunciones/nacimientos/nacimientos-2022> Fecha de consulta: septiembre 2023

- **Puestos de 24/7:** Los cálculos se realizan para puestos con una jornada de 24 horas al día, 7 días a la semana.
- Para cubrir las 168 horas a la semana se consideran 3 turnos de 56 horas (8 extras antes de reducción de la jornada y 14 extra después de la reducción (distribuidas proporcionalmente en diurnas y nocturnas entre semana y domingos y festivos
- **Aumento de Recargos:** La reducción de la jornada laboral incrementa el valor de la hora ordinaria, lo que a su vez incrementa los recargos por horas extras, nocturnas y dominicales.
- **Aumento del Valor de la Hora Ordinaria:** Para calcular el incremento en el valor de la hora ordinaria debido a la reducción en la jornada, se utiliza la metodología propuesta por el Partido Conservador¹⁷, que sugiere un aumento del 14,29% en el valor de la hora.
- **Recargo dominical:** Se considera el aumento en de 75% a 100% en el recargo dominical
- **Jornada Nocturna:** Se considera el aumento en el horario nocturno

Reducción Jornada + Impactos de reforma Laboral

El cambio en el valor de 2023 a 2026 es de: 23%

En resumen, los efectos analizados podrían ocasionar un aumento del **23,3%** en los costos que asumen las empresas. FedeSeguridad no pretende con este cálculo establecer la fórmula exacta para las nóminas de los trabajadores, sin embargo, si proporcionar una visión inicial del impacto significativo que esta reforma tiene en la sostenibilidad de las empresas.

Para establecer el impacto del aumento en la tarifa de la seguridad y vigilancia privada, se considera el impacto en los costos directos. Según las empresas de FedeSeguridad, los costos directos afectan entre el 70% y el 80% de la tarifa, y según la memoria justificativa del decreto 1561 de 2022 y las circulares de tarifa mínima de 2023 y 2024, los costos directos equivalen al 90% del costo final de la tarifa (considerando seguro de vida y gastos en administración y supervisión). Por este motivo, se toma el costo directo como el 80%, que es el promedio de los valores dispuestos. Así, el incremento del 23,3% implica un **aumento en el valor de la tarifa del 18,8%**.

¹⁷ **Partido Conservador (2023).** POR UN DERECHO LABORAL MÁS INCLUYENTE. Consultado en: <https://www.partidoconservador.com/wp-content/uploads/2023/09/PROYECTO-Reforma-Laboral.pdf> Fecha de consulta: septiembre 2023

Impacto en la tarifa
Según a la memoria justificativa del decreto 1561 de 2022 y las circulares de tarifa mínima de 2023 y 2024
<i>Los costos directos equivalen al 90% del costo final de la tarifa (considerando seguro de vida y AyS)</i>
De acuerdo con empresas de FedeSeguridad
<i>Los costos directos equivalen entre el 70% y el 80% del costo final de la tarifa (considerando seguro de vida y AyS)</i>
Usamos 80% (valor promedio entre los revisados) El incremento del 23% afecta el 80% de los costos
Impacto en la tarifa de 2023 a 2026
18,6%
Considerando que el incremento en la reserva de vacaciones incrementa alrededor de 0,5% la nómina, calculamos que el peso del personal puede ser de 80,5%
Impacto en la tarifa de 2023 a 2026
18,8%

En menos de 3 años y excluyendo los incrementos en el salario mínimo, las empresas tendrán que absorber un aumento del 23,3% en sus costos de personal operativo, lo que implica que la tarifa tendría que incrementar un 18,8%. Esto genera inquietudes, especialmente al considerar que, según el *Decreto 1561*, la tarifa mínima de vigilancia solo se incrementó en un 6% en comparación con 2022. En otras palabras, este aumento en la tarifa cubre solo el 37.5% del total del impacto causado por la suma de las modificaciones contempladas en la propuesta de reforma laboral del gobierno nacional y la reducción de la jornada laboral.

Desde FedeSeguridad, se quiso ir más allá y entender cómo este impacto afecta a los consumidores finales. Para ello, se tuvo en cuenta un aumento en la tarifa del 16% (proveniente del cálculo anterior del incremento en la tarifa) distribuido proporcionalmente a través de los años. Además, se consideró el aumento de la tarifa en 2023, que pasó de 8,8 a 9,06, el salario mínimo de 2024 (de 1.300.000), y los incrementos en el salario mínimo y en el seguro de vida año a año de acuerdo con la proyección de inflación del Banco de la República¹⁸. De esta manera, se logró establecer que la tarifa en el primer semestre de 2023 podría estar alrededor de 11.233.750 pesos colombianos y que a finales de 2026 podría ser de 16.251.280, es decir, un incremento en 4 años del 44,7%.

¹⁸ **Banco de la República (2023).** Informe de Política Monetaria - Abril de 2024. Consultado en: <https://www.banrep.gov.co/es/publicaciones-investigaciones/informe-politica-monetaria/abril-2024>
<https://doi.org/mt54>

* Usando Inflación Banco de la Republica el cual afecta el salario y el seguro de vida								
*Se distribuye el crecimiento de 16% en los 4 años de manera proporcional a la reducción de las horas (1 hora en 2023 y 2024. 2 horas en 2025 y 2026)								
*Segmento real								
AUMENTO ACUMULADO	3,0%		6,3%		12,5%		18,8%	
INFLACIÓN BANC REP			9,3%		5,5%		3,0%	
SMMLV	\$ 1.160.000		\$ 1.300.000		\$ 1.372.020		\$ 1.413.181	
	2023-1	2023-2	2024-1	2024-2	2025-1	2025-2	2026-1	2026-2
PRECIO EN SMMLV	8,8	9,06	9,06	9,35	9,35	9,90	9,90	10,45
SEG VIDA (3 MIL Y 7 MIL)	4.500	4.500	4.918	4.918	5.190	5.190	5.346	5.346
TOTAL COSTO	10.212.500	10.515.655	11.784.660	12.160.165	12.833.839	13.588.711	13.996.373	14.773.891
AIU 10%	1.021.250	1.051.566	1.178.466	1.216.017	1.283.384	1.358.871	1.399.637	1.477.389
TOTAL TARIFA	11.233.750	11.567.221	12.963.126	13.376.182	14.117.222	14.947.582	15.396.010	16.251.280
								18,8%
								44,7%

Se realizó el mismo cálculo, considerando la inflación del Banco de la República, pero con el aumento del 6% en la tarifa que actualmente está dispuesto. En este escenario, el aumento en el valor de la tarifa para el usuario final sería de 29% en 4 años, lo cual ya es un aumento bastante importante, al cual, según nuestros cálculos, todavía falta agregarle un 12%. La explicación del cálculo de estos resultados y el detalle de amabas se encuentra en el anexo de este documento.

* Usando Inflación Banco de la Republica el cual afecta el salario y el seguro de vida								
*Segmento real								
AUMENTO ACUMULADO	2,95%		3,86%		5,57%		5,91%	
SMMLV	\$ 1.160.000		\$ 1.300.000		\$ 1.372.020		\$ 1.413.181	
	2023-1	2023-2	2024-1	2024-2	2025-1	2025-2	2026-1	2026-2
PRECIO EN SMMLV	8,8	9,06	9,06	9,14	9,14	9,29	9,29	9,32
SEG VIDA (3 MIL Y 7 MIL)	4.500	4.500	4.918	4.918	5.190	5.190	5.346	5.346
TOTAL COSTO	10.212.500	10.514.100	11.782.918	11.886.918	12.545.453	12.751.256	13.133.794	13.176.189
AIU 10%	1.021.250	1.051.410	1.178.292	1.188.692	1.254.545	1.275.126	1.313.379	1.317.619
TOTAL TARIFA	11.233.750	11.565.510	12.961.209	13.075.609	13.799.998	14.026.381	14.447.173	14.493.808
								5,9%
								29,0%

Adicionalmente a lo mencionado, el artículo 14 (Jornada máxima legal) establece la destinación de 2 horas de las 42 máximas a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, cubiertas por el empleador. Este aspecto implica que, en una semana laboral de 24 horas al día y 7 días a la semana, considerando al menos 3 trabajadores por turno, se requerirían 6 horas adicionales para cubrir estas actividades. Esto implica un aumento en horas extras o la contratación de más personal para cubrir esas horas, lo que representaría un impacto adicional en las empresas de seguridad privada.

Este aumento en los costos laborales va en contravía del o definido por la OCDE que ha manifestado la fórmula para promover un mercado de trabajo más dinámico, y por consiguiente que genere mayor empleo formal, es a través de la reducción de los costos del empleo formal más la garantía de acceso a un sistema de protección social para todos¹⁹.

3.7. Impactos medidos por otros sectores

A continuación, se presentan las evaluaciones realizadas por diversos gremios y centros de estudio sobre el posible impacto de la propuesta de reforma laboral en Colombia. Estos datos proporcionan una visión general de cómo diferentes sectores

¹⁹ [OECD. Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2022. https://www.oecd-ilibrary.org/sites/efa41fd3-en/1/1/index.html?itemId=/content/publication/efa41fd3-en&csp=2f00b899b67cc59191158bc7ce842511&itemGO=oecd&itemContentType=book](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/efa41fd3-en/1/1/index.html?itemId=/content/publication/efa41fd3-en&csp=2f00b899b67cc59191158bc7ce842511&itemGO=oecd&itemContentType=book)

podrían verse afectados en términos de costos laborales, empleo, y formalidad, ofreciendo una perspectiva crítica sobre las implicaciones de la reforma.²⁰

Fenalco, ha estimado un aumento de los costos laborales en general entre el 12% y el 17%, llegando al 20% en la industria de alimentos y bebidas y ha señalado incrementos del 22,5% en las nóminas de los tenderos²¹.

La Sociedad de Agricultores de Colombia (SAC) celebra la formalización a través del contrato agropecuario, pero resalta que eliminar otras formas de contrato podría obstaculizar la creación de empleo en el sector agrícola, que actualmente cuenta con un 86% de informalidad.

En la industria gastronómica, la **Asociación Colombiana de la Industria Gastronómica** (Acodres) advierte que se ponen en riesgo 1.5 millones de empleos, ya que el 38% de las personas fuera del mercado laboral acuden a este sector para generar ingresos. La **Asociación Colombiana de Bares** (Asobares) está preocupada por los aumentos en la jornada nocturna y los recargos, ya que afectarían la formalización del personal y los costos para los micronegocios.

Alianza In alerta que cerca de 80 mil repartidores podrían perder sus empleos debido a las nuevas exigencias laborales del gobierno. Estiman que los costos laborales aumentarían entre un 30% y un 35%, afectando a 2.6 millones de usuarios y 30 mil comercios.

Colfecar²², la organización de transportadores de carga ha observado un marcado aumento en el pesimismo empresarial debido a la reforma laboral. En 2022, solo el 7% de las empresas estaban pesimistas, pero en 2023 este porcentaje subió al 72%. Además, el 58% de las empresas de transporte planean reducir su nómina este año, un cambio significativo respecto al año anterior. En el sector de transporte y logística, donde muchas labores ocurren después de las 6:00 p.m., la propuesta de reforma aumentaría los costos laborales. Según estimaciones, para el 45% de los empresarios, los sobrecostos podrían subir hasta el 25%, para el 36% hasta el 50%, y para el 19% hasta el 100%.

Además, estudios de **Fedesarrollo**²³ indican que el aumento en los costos laborales producto de las medidas establecidas por la reforma sería del 18,6%.

²⁰ **Goula (2023)**. Así impactará la reforma laboral al sector de bebidas y alimentos de Colombia. Consultado en: <https://goula.lat/asi-impactara-la-reforma-laboral-al-sector-de-bebidas-y-alimentos-de-colombia/> Fecha de consulta: septiembre 2023

²¹ **La República (2023)**. Cuentas de tendero de barrio frente a la reforma laboral del Gobierno Petro. Consultado en: <https://www.larepublica.co/analisis/santiago-martinez-mendez-401772/cuentas-de-tendero-de-barrio-frente-a-la-reforma-laboral-del-gobierno-petro-3692541> Fecha de consulta: septiembre 2023

²² **Portafolio (2023)**. Por reforma laboral, el 55 % de firmas de transporte recortaría nómina. Consultado en: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/reforma-laboral-55-de-firmas-de-transporte-recortarian-nomina-581271> Fecha de consulta: septiembre 2023

²³ **Fedesarrollo (2023)**. Análisis y recomendaciones sobre las reformas laboral y pensional. <https://repository.fedesarrollo.org.co/rest/bitstreams/342f6365-561e-4e6e-9ba2-52b1191640a5/retrieve>

La evaluación de estos gremios y centros de estudio sugiere que la propuesta de reforma laboral podría tener un impacto significativo en los costos laborales y en el empleo en diversos sectores. La reforma podría llevar a un aumento en los gastos operativos para las empresas y dificultar la formalización laboral en algunos casos. Es esencial considerar estas evaluaciones al desarrollar estrategias para mitigar los posibles efectos negativos y asegurar una implementación que equilibre las necesidades de los trabajadores, las nuevas dinámicas de trabajo y la viabilidad económica de las empresas.

3.8. Propuestas para mitigar impactos económicos

Los artículos relacionados con la reducción de la jornada laboral, junto con otros cambios normativos, impactan directamente los costos salariales de las empresas de vigilancia y seguridad privada. En este contexto, FedeSeguridad propone las siguientes medidas para mitigar estos impactos:

En primer lugar, es esencial que todas las medidas que impliquen aumentos en los costos salariales se implementen a partir del inicio del año calendario (enero). Esto permitiría a las empresas planificar adecuadamente sus presupuestos anuales y evitar incrementos imprevistos a mitad de año, los cuales podrían afectar negativamente su estabilidad financiera y su capacidad de adaptación a las nuevas condiciones del mercado y la economía. Además, es fundamental que los impactos financieros derivados de estos cambios normativos se implementen de manera gradual. Una aplicación abrupta podría representar un golpe financiero significativo para las empresas, dificultando su capacidad de absorber los aumentos de costos sin comprometer su operatividad ni la generación de nuevas plazas de empleo. Un enfoque escalonado permitiría a las empresas ajustar sus estrategias financieras de manera progresiva y menos traumática.

En segundo lugar, la ley debe estipular claramente que los costos laborales adicionales derivados de las nuevas normativas se transfieran automáticamente a la tarifa mínima regulada para los servicios de vigilancia y seguridad privada. Esta medida garantizaría que las empresas puedan cubrir los aumentos salariales sin comprometer su sostenibilidad financiera, asegurando así la continuidad y calidad del servicio ofrecido.

Es crucial también considerar los impactos inflacionarios derivados de las reformas propuestas, como el aumento del salario mínimo, el costo de la hora trabajada y las tarifas reguladas para el sector. No se trata solo de preservar la viabilidad financiera de las empresas, sino también de asegurar su capacidad para seguir generando empleo formal y contribuir activamente a la seguridad y tranquilidad de la ciudadanía.

El entorno macroeconómico actual, marcado por un bajo crecimiento del PIB y un Índice de Precios al Consumidor (IPC) en alza, agrava estos desafíos. En un momento crítico para la seguridad pública, es vital que las empresas de seguridad

privada puedan operar de manera eficiente y sin enfrentar cargas financieras insostenibles que puedan comprometer su capacidad de operación y su contribución a la seguridad pública.

Por ello, es esencial que cualquier incremento en los costos salariales, ya sea por la reducción de la jornada laboral u otros cambios normativos, se implemente de manera escalonada y a partir del inicio del año calendario. Esta estrategia permitiría a las empresas planificar adecuadamente, ajustarse a las nuevas exigencias y mantener su capacidad de generar empleo formal. Además, es fundamental que la ley establezca que los costos adicionales se transfieran automáticamente a la tarifa mínima regulada, garantizando así que las empresas puedan absorber estos aumentos sin comprometer la calidad del servicio ni su estabilidad financiera.

Estas medidas no solo protegerían a las empresas del sector, sino que también reforzarían su papel en la seguridad nacional en un momento en que el país necesita más que nunca una vigilancia eficiente y efectiva. Al abordar de manera prudente los efectos inflacionarios y macroeconómicos, se contribuiría a una estabilidad económica que beneficiaría tanto a los empleados como a los ciudadanos.

4. ANÁLISIS DEL IMPACTO GENERAL DE LA REFORMA EN EL DESEMPLEO Y LA INFORMALIDAD EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD

La reforma incrementará los costos laborales para las empresas y tendrá efectos significativos en la economía, especialmente en sectores sensibles como la seguridad y vigilancia privada. Cuando las empresas enfrentan aumentos en los costos salariales, su capacidad para mantener y crear empleos se ve comprometida. En el contexto colombiano, esto puede traducirse en una mayor tasa de desempleo e informalidad. La imposibilidad de absorber estos costos adicionales y trasladarlos a los usuarios, puede llevar a las empresas a reducir su personal, lo que a su vez incrementa el desempleo y empuja a muchos trabajadores a buscar oportunidades en la economía informal, donde las condiciones laborales y la protección social son deficientes.

El reporte del mercado laboral del Banco de la República (2023)²⁴ examina los hechos coyunturales del mercado laboral, y analiza el proyecto de reforma laboral del Gobierno Nacional. Según las estimaciones del informe, si la reforma laboral se aprueba tal como fue radicada, se anticipa un incremento en el costo laboral promedio que oscilaría entre el 3,2% y el 10,7% debido al componente salarial, y entre el 1,2% y el 1,9% por indemnizaciones en casos de despidos injustificados. Estas cifras reflejan importantes variaciones según el sector y el tamaño de la empresa.

²⁴ **Banco de la república (GAMLA) (2023).** Estabilidad en el mercado laboral y análisis cuantitativo de algunos impactos del proyecto de ley de reforma laboral. Consultado en: <https://repositorio.banrep.gov.co/server/api/core/bitstreams/f3ab271c-0419-4f8f-8997-2be63afc7d0e/content>

El reporte del Banco de la República proyecta que el aumento en los costos salariales debido a la reforma laboral podría resultar en la pérdida de aproximadamente 454,000 empleos formales en un horizonte de tres a cuatro años, en un escenario de impacto medio. Además, el incremento en los costos asociados a despidos injustificados podría tener efectos más prolongados en el empleo. La conclusión del informe es que los efectos de la reforma varían significativamente entre diferentes agentes y segmentos del mercado laboral, por lo que las cuantificaciones de costos y sus implicaciones son fundamentales para contrastar los posibles beneficios de la reforma con sus costos.

El sector de Actividades Profesionales, que incluye a las empresas de seguridad y vigilancia privada, podría enfrentar uno de los mayores aumentos en los costos extrasalariales. En el escenario de impacto medio, se menciona que el aumento en el costo salarial promedio para este sector podría ser del 22,3%. Este sector es particularmente sensible debido a la alta proporción de costos salariales en sus operaciones y la elasticidad de la demanda de sus servicios.

El sector de seguridad y vigilancia privada es particularmente vulnerable a estos cambios debido a la elasticidad de su demanda. A medida que los costos laborales aumentan, los servicios de vigilancia se vuelven más caros. Esto puede llevar a los consumidores y empresas a buscar alternativas más económicas, como la instalación de sistemas de cámaras de seguridad, servicios de monitoreo remoto, o simplemente la reducción del número de guardias de seguridad contratados. Este desplazamiento hacia soluciones tecnológicas no solo afecta la viabilidad de las empresas de seguridad, sino que también reduce la cantidad de puestos de trabajo disponibles en el sector, exacerbando aún más el problema del desempleo.

Considerando un aumento de costos del 18,8%, como lo estima FedeSeguridad en relación con el incremento de la tarifa, que supera el rango estimado en el reporte del Banco (3.2% a 10.7% para costos salariales), el impacto en el empleo podría ser aún más significativo. Aunque el informe no proporciona una estimación directa de la pérdida de empleos asociada a un aumento de costos del 18,8%, es razonable anticipar que la pérdida podría exceder los 454,000 empleos previstos.

Para obtener una estimación más precisa, se requerirían modelos económicos específicos que evalúen la nueva tasa de aumento de costos y su impacto en el empleo, lo cual está fuera del alcance de este documento. No obstante, usando un cálculo aproximado, el informe también sugiere que, en un escenario de medio impacto, la pérdida de empleos podría llegar a 454,000. Dado que las empresas de seguridad y vigilancia representan aproximadamente el 4% de los empleos formales, una disminución homogénea en todos los sectores implicaría una pérdida estimada de alrededor de 18,160 empleos en este sector. Esto equivaldría al 4,5% de los empleos en seguridad y vigilancia privada.

El sector de la seguridad y vigilancia privada puede ser más elástico (o sensible a los precios) que otros sectores debido a la existencia de alternativas tecnológicas y organizativas que pueden reemplazar parcial o totalmente los servicios tradicionales de vigilancia. A medida que los costos laborales aumentan, las empresas y consumidores están más incentivados a adoptar estas alternativas, que pueden incluir sistemas de cámaras de seguridad, servicios de monitoreo remoto, o incluso la reducción del número de guardias de seguridad contratados. Esta mayor elasticidad significa que cualquier incremento en los costos laborales tiene una probabilidad más alta de resultar en una disminución de la demanda por servicios de vigilancia, comparado con sectores donde las alternativas son menos viables o inexistentes.

Por último, el momento de esta propuesta de reforma laboral es inoportuno, considerando la situación económica actual. Los incrementos en los costos laborales no solo son difíciles de gestionar en el corto plazo, sino que también pueden tener efectos duraderos en la estabilidad del empleo. Es crucial que esta reforma sea reevaluada y, de implementarse, se haga de manera muy gradual y regulando desde la ley incrementos en las tarifas de servicios, permitiendo a las empresas ajustarse y asegurando una transición que mitigue el impacto sobre la estabilidad económica y laboral del país. Así, se podría mitigar el riesgo de un aumento abrupto en el desempleo y la informalidad, asegurando una transición más suave hacia un marco laboral que beneficie a todos los actores involucrados.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como se mencionó al principio, en un contexto de profundas transformaciones en el mercado laboral, impulsadas por cambios sociodemográficos, económicos y tecnológicos, es fundamental analizar cuidadosamente cualquier propuesta de reforma laboral. Este documento ha examinado los impactos potenciales del Proyecto de Reforma Laboral del Gobierno Nacional en el sector de la vigilancia y la seguridad privada, con un enfoque en las implicaciones operativas, económicas y legales para las empresas de este sector.

A continuación, presentamos un resumen ejecutivo que recoge, a modo de conclusiones, los principales impactos de la reforma, facilitando la comprensión de las complicaciones que esta podría generar en el sector, y que plantea algunas propuestas para mitigar dichos efectos.

1. La Reforma Laboral, tal como está propuesta, podría generar un incremento significativo en los costos laborales, que afectarían de manera desproporcionada a sectores vulnerables a los cambios en políticas laborales como el de la vigilancia y la seguridad privada. Esto podría traducirse en una reducción del empleo formal y un aumento de la informalidad, especialmente en un contexto de bajo crecimiento económico y alta inflación.
2. La reforma parece desconectada de las dinámicas actuales del mercado laboral colombiano. Se enfoca principalmente en proteger a una minoría de trabajadores

formales, sin abordar de manera efectiva la alta informalidad y las nuevas realidades laborales, como la necesidad de flexibilidad y la incorporación de tecnologías.

3. Las políticas laborales deben ser equilibradas y reflejar tanto la protección de los derechos de los trabajadores como la sostenibilidad económica de las empresas. Esto evitaría que, en lugar de proteger el empleo, las medidas propuestas terminen por destruirlo.
4. La Reforma introduce medidas que, lejos de simplificar y mejorar las condiciones operativas para las empresas, incrementan innecesariamente el número de trámites administrativos y los obstáculos operativos. Se identificaron **nueve (9)** artículos con mas impacto en el sector, entre estos se encuentran las disposiciones relacionadas con contratos a término fijo y por obra o labor determinada, el contrato de aprendizaje y la cuota de monetización para empresas que no contraten aprendices. También se incluyen medidas que afectan a los contratistas y subcontratistas, la flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de familiares con discapacidad, y el debido proceso disciplinario laboral. Además, se abordan las indemnizaciones por despido sin justa causa, la protección laboral ante la automatización de actividades y la reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada. Estas medidas, en lugar de facilitar el entorno laboral, generan un clima de incertidumbre y burocracia que podría obstaculizar la eficiencia operativa y, en última instancia, afectar la sostenibilidad de las empresas del sector.
5. Existen disposiciones que buscan modificar el ámbito del derecho colectivo en Colombia, afectando la dinámica de las relaciones laborales en el sector. Estas medidas podrían tener impactos considerables en la operatividad de las empresas, incrementando la conflictividad laboral y comprometiendo la privacidad y competitividad de las organizaciones. Se identificaron **tres (3)** artículos en esta área: uno que establece garantías del derecho de asociación sindical, incluyendo permisos ilimitados para líderes sindicales, diálogos semestrales obligatorios con la dirección de la empresa y acceso adicional a información económica y social de la empresa; otro que prohíbe la suscripción de pactos colectivos bajo ciertas condiciones, y finalmente, un artículo que crea un procedimiento sumario para la protección de los derechos sindicales, lo cual podría incrementar la congestión judicial y aumentar la conflictividad en las relaciones laborales.
6. Los cambios introducidos en **cinco (5)** artículos relacionados con la reducción de la jornada laboral, la remuneración del trabajo suplementario, la duración de las vacaciones, las licencias de paternidad, y las modificaciones en los horarios diurnos y nocturnos tendrán un impacto significativo en los costos laborales de las empresas de vigilancia y seguridad privada. Estos impactos son especialmente críticos en un sector donde el 80% de los costos están directamente vinculados a la mano de obra.

7. La reducción en la capacidad de contratación en el sector de vigilancia y seguridad privada, debido al incremento de costos, podría tener repercusiones negativas en la seguridad pública, en un momento en que el país necesita más que nunca garantizar la tranquilidad de sus ciudadanos.
8. Desde FedeSeguridad se considera que es imperativo reevaluar la reforma para garantizar que se adapten las normativas a las realidades de cada sector.
9. En caso de ser implementada, la reforma debe aplicarse de manera gradual, permitiendo a las empresas ajustar sus operaciones y estrategias financieras, y debe llevarse a cabo una vez se culmine la implementación de la Ley que reduce la jornada laboral.
10. Además, es crucial que cualquier incremento en los costos salariales se implemente al inicio del año calendario, permitiendo a las empresas planificar sus presupuestos y ajustarse a las nuevas exigencias sin comprometer su sostenibilidad.
11. Finalmente, se debe establecer que los costos adicionales derivados de estas normativas se transfieran automáticamente a la tarifa mínima regulada, garantizando así que las empresas puedan absorber estos aumentos.

6. ANEXO Y JUSTIFICACION IMPACTO COSTOS LABORALES

Se han desarrollado una metodología para analizar el aumento de los costos que las empresas deberán afrontar, centrándose exclusivamente en tres modificaciones laborales. Estas modificaciones constan de los artículos 13, 14 y 17 de la Reforma Laboral y una proveniente de la ya aprobada Reducción de la Jornada (Ley 2101 de 2021). Adicionalmente se considera el aumento que implica en las reservas de nómina por empleado el incremento en días hábiles de vacaciones (artículo 74). En este cálculo, nos enfocamos únicamente en las estas modificaciones normativas, ya que son cambios que inciden directamente en la nómina del personal de las empresas. Los cálculos se han realizado en función de supuestos específicos que se detallarán para cada caso. Estos modelos no buscan generar valores exactos, sin embargo, su objetivo principal es proporcionar una estimación de cómo podría ser el aumento de los costos en las nóminas de las empresas. Un supuesto fundamental aplicado para el cálculo es que las empresas de FedeSeguridad ofrecen un servicio que en gran medida debe estar disponible de manera continua las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Además, se evalúa el impacto total de los cambios y no de forma gradual (es decir un análisis desde 2023 antes del inicio de la disminución de la jornada, hasta 2026).

Estas evaluaciones se basan en modificaciones normativas específicas. La primera de ellas es la Reducción de la Jornada, que reduce la duración de la jornada laboral de 48 a 42 horas. La segunda modificación se refiere al aumento de las horas nocturnas, considerando que, en la situación actual, la jornada nocturna va desde las 9 de la noche hasta las 6 de la mañana, mientras que con la reforma laboral se extiende a partir de las 7 de la noche, es decir, se agregan 2 horas adicionales consideradas como jornada nocturna. Por último, la tercera modificación implica un aumento en el valor de los recargos por trabajo en domingos

A. Reducción de la jornada:

Hasta el 16 de julio de 2023, la jornada laboral semanal era de 48 horas. A partir de esa fecha, se redujo a 47 horas, con una perspectiva de disminuir hasta 42 horas en 2026 (Ley 2101 de 2021). Este cambio ha generado debate en cuanto a sus implicaciones. Algunos sostienen que esta reducción simplemente conlleva a un aumento en las horas extras que las empresas deben pagar a los trabajadores. Sin embargo, no consideran que esta modificación está generando un incremento en el valor de la hora. Para calcular el nuevo valor de la hora, existen diferentes metodologías. Aquí utilizamos el valor propuesto por el Partido Conservador²⁵ en su propuesta de Reforma Laboral.

Se realiza el cálculo del impacto total de la reducción de 48 a 42 horas sin considerar la gradualidad, utilizando el salario mínimo mensual legal vigente en 2023 para el cálculo. Para 2023, el valor ordinario de una hora laboral es de \$4.833,3 pesos colombianos. Este valor se obtiene considerando que el SMMLV (\$1.160.000 COP) se divide en 30 días (los días en los que se realiza la nómina) y se divide por 8 horas (las horas consideradas como ordinarias en un día laboral).

Con la reducción de la jornada y utilizando la misma lógica y acorde a la propuesta del Partido Conservador, al concluir la reducción de la jornada laboral, el total de horas remuneradas sería de 210. Esto se obtiene al multiplicar las 7 horas ordinarias diarias por los 30 días del mes. Con esto, se puede observar que el aumento en el valor de la hora sería del 14,29%.

B. Jornada Nocturna

El artículo 13 propone modificaciones al artículo 160 del CST, definiendo el trabajo diurno como el que se lleva a cabo entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m., y el trabajo nocturno como aquel que se realiza entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. Esto implica un aumento del 22,22% en las horas consideradas como nocturnas según el CST, que actualmente comprenden 9 horas nocturnas (de 9 p. m. a 6 a. m.).

C. Dominicales y Festivos

En cuanto a los domingos y festivos, el artículo propone modificar el artículo 179 del CST para establecer la remuneración en estos días de descanso obligatorio. La modificación incluye un recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas trabajadas en estos días. Este cambio representa un aumento en 33% en comparación con el recargo actual del 75%.

²⁵ **Partido Conservador (2023).** POR UN DERECHO LABORAL MÁS INCLUYENTE. Consultado en: <https://www.partidoconservador.com/wp-content/uploads/2023/09/PROYECTO-Reforma-Laboral.pdf> Fecha de consulta: septiembre 2023

D. Vacaciones Vigilantes

Se está proponiendo que a los vigilantes se les otorguen 18 días hábiles de vacaciones al año, en lugar de los 15 días hábiles actuales. Este incremento representa un aumento del 20% en los días de vacaciones. Sin embargo, el impacto en la nómina es diferente. Actualmente, una empresa debe reservar mensualmente el 4,17% del salario mínimo pactado, más el salario variable (a cuenta de horas extra), para pagar a su trabajador las vacaciones de 15 días al año. Con este aumento, dicha reserva se incrementa al 5%, lo que implica un aumento de 0,83 puntos porcentuales.

Resumen de los cambios mencionados

Impacto en horas	
Reducción Jornada	
2023	2026
240 Horas Ordinarias	210 Horas Ordinarias
Disminución en horas ordinarias	-12,5%
Reforma Laboral	
Horario Nocturno	
2023	Con la RL
9pm-6am	7pm-6am
9 horas nocturnas	11 horas nocturnas
Incremento en horas	22,2%
Dominicales y festivo	
Antes	Con la RL
Recargo 75%	Recargo 100%
Incremento en valor hora dominical	33%
Vacaciones Vigilantes	
Antes	Con la RL
15 días hábiles	18 días hábiles
Valor reserva mensual 4,17%	Valor reserva mensual 5%
Incremento en días de vacaciones	20%
Incremento en reserva	0,83 puntos porcentuales

6.1. Metodología para calcular el incremento en el valor

Esta metodología se basa en desglosar las 168 horas de la semana en distintos segmentos (diurno y nocturno en día hábil, y dominical y festivo) para establecer el costo promedio de una hora laboral en jornadas continuas de 24 horas al día, 7 días a la semana. El objetivo es determinar el valor actual promedio de la hora laboral y el valor de la hora promedio con la reducción de jornada, considerando las modificaciones propuestas por el Proyecto de Ley del Gobierno.

La premisa es que la reducción de la jornada incrementa en un 14,29% el precio de la hora, lo cual a su vez aumenta el valor de los recargos nocturnos, horas extras, dominicales y festivos.

Supuestos para el cálculo:

- Escenarios de cálculo:**
 - Se calcula el valor en un escenario de 24 horas al día, 7 días a la semana para 2023.
 - Se calcula el valor para 2026, después de la reducción de la jornada a 42 horas y la implementación de la Reforma Laboral.
- Cobertura de horas semanales:**

- Para cubrir las 168 horas a la semana, se consideran 3 turnos de 56 horas:
 - Antes de la reducción de la jornada, cada turno incluye 8 horas extras.
 - Después de la reducción de la jornada, cada turno incluye 14 horas extras, distribuidas proporcionalmente en diurnas y nocturnas, entre semana y domingos y festivos.
- 3. **Aumentos considerados:**
 - Incremento en el valor de la hora ordinaria, y por lo tanto, el aumento en la hora extra, nocturna y dominical.
 - Incremento del recargo dominical del 75% al 100%.
 - Cambio en el horario nocturno.

Tabla 1 Cálculos en 2023

CÁLCULOS EN 2023	HORARIO	HORA POR HOMBRE A LA SEMANA		HORA EXTRA (8) DIVIDIDAS DE MANERA PROPORCIONAL		PROPORCIÓN DE HORAS DEL TOTAL DE LA SEMANA
		HORAS A LA SEMANA	SEMANA (son 3)	PROPORCIONAL	VALOR	
HORAS DIURNAS DE LUNES A SABADO	6am a 9pm (15 horas)	90	30	4,29	\$ 150.178,6	54%
HORAS NOCTURNAS DE LUNES A SABADO	9pm a 6am (9 horas)	54	18	2,57	\$ 122.421,4	32%
HORAS DIURNAS DOMINGOS Y FESTIVOS	6am a 9pm (15 horas)	15	5	0,71	\$ 43.154,8	9%
HORAS NOCTURNAS DOMINGOS Y FESTIVOS	9pm a 6am (9 horas)	9	3	0,43	\$ 31.278,6	5%
TOTAL HORAS A LA SEMANA		168	56	0,00	\$ 347.033,3	
HORAS EXTRA (Horas ordinarias 48)			8	8,00	\$ 6.197,0	

Para llevar a cabo este análisis, se inició calculando el promedio actual de horas en cada uno de los cuatro tipos de jornadas establecidas:

1. Horas diurnas de lunes a sábado
2. Horas nocturnas de lunes a sábado
3. Horas diurnas de domingos
4. Horas nocturnas de domingos

Se consideró que, para cubrir las 168 horas semanales, se necesitan tres trabajadores, cada uno trabajando 56 horas. Se supone que las horas se distribuyen equitativamente entre los trabajadores. Cada trabajador emplearía 56 horas a la semana, distribuyendo equitativamente 8 horas extras en las cuatro jornadas de la semana. Por ejemplo, cada trabajador dedicaría 30 horas al turno diurno de lunes a sábado.

Para determinar las horas extra, se consideró que cada trabajador tiene 8 horas extra, distribuidas proporcionalmente en los cuatro tipos de jornadas establecidas. Por ejemplo, dado que las horas diurnas de lunes a sábado representan el 54% de las horas totales de la semana, se asigna el 54% de las horas extra a esta jornada, resultando en 4,29 horas extra para el turno diurno de lunes a sábado, y así sucesivamente para las demás jornadas.

En esta situación, se considera que el valor de la hora ordinaria es de 4.833,33 pesos y el valor de las horas extras diurnas es de $4.833,33 \times 125\%$, es decir, 6.041,7 pesos. Por lo tanto, al multiplicar (30 - 4.29) horas diurnas ordinarias por 4.833,33 pesos y sumarle 4,29 horas extras diurnas multiplicadas por 6.041,7 pesos, obtenemos que esa jornada tiene un costo por trabajador de 150.178,6 pesos. Este cálculo se replicó para cada tipo de jornada, dando como resultado el análisis presentado en la tabla 1.

Este método se aplica a cada una de las jornadas, sumando los valores obtenidos para las cuatro y luego dividiendo este total por las 168 horas de la semana. De esta manera, bajo un escenario sin reducción de

la jornada y sin aplicación de la reforma laboral, en 2023 el valor promedio de la hora podría ser de 6.197 pesos.

El mismo ejercicio se realizó una segunda vez, suponiendo que se está en el año 2026, con la jornada laboral reducida a 42 horas, más horas nocturnas que en 2023 y mayores valores de los recargos. Esto produce la siguiente tabla:

Tabla 2 Cálculos en 2026

CÁLCULOS EN 2026	HORARIO	HORAS A LA SEMANA	HORA POR HOMBRE A LA SEMANA (son 3)	HORA EXTRA (14) DIVIDIDAS DE MANERA PROPORCIONAL	VALOR	PROPORCIÓN DE HORAS DEL TOTAL DE LA SEMANA
HORAS DIURNAS DE LUNES A SABADO	6am a 7pm (13 horas)	78	26	6,50	\$ 152.595,2	46%
HORAS NOCTURNAS DE LUNES A SABADO	9pm a 6am (11 horas)	66	22	5,50	\$ 176.209,5	39%
HORAS DIURNAS DOMINGOS Y FESTIVOS	6am a 9pm (13 horas)	13	4,333333333	1,08	\$ 49.369,0	8%
HORAS NOCTURNAS DOMINGOS Y FESTIVOS	9pm a 6am (11 horas)	11	3,666666667	0,92	\$ 49.622,2	7%
TOTAL HORAS A LA SEMANA		168	56		\$ 427.796,0	
HORAS EXTRA (Horas ordinarias 42)			14	14	\$ 7.639,2	

Con el nuevo valor de la hora:

- Las horas nocturnas aumentaron tanto de lunes a sábado como en festivos.
- Las horas extras también aumentaron, dado que ahora la jornada ordinaria es de 42 horas en lugar de 48.
- Se observa un aumento en el valor de las horas ordinarias, extras y aquellas con recargos.

Este análisis ilustra cómo la reducción de la jornada laboral y los incrementos propuestos en los costos de las horas ordinarias y extras conducen a un valor promedio de 7.639,2 pesos, representando un aumento del 23,3%. Estos datos brindan una comprensión clara de cómo afectarían los cambios en los costos laborales con la aplicación del Proyecto de Ley.

A continuación, se presentan los valores de las horas considerados en cada escenario:

CONCEPTO	INFORMACIÓN	VALOR	INFORMACIÓN	VALOR
	CST	CST	PL	PL
Salario		\$ 1.160.000		\$ 1.160.000
Horas Extra				
Auxilio de Transporte		\$ 162.000		\$ 162.000
Salario diario (8 horas, 30 días)		\$ 38.667		\$ 43.270
Hora ordinaria		\$ 4.833		\$ 5.524
Recargos Nocturnos	35%	\$ 6.525	35%	\$ 7.457
Hora Extra Diurna	25%	\$ 6.041,7	25%	\$ 6.905
Hora Extra Nocturna	75%	\$ 8.458	75%	\$ 9.667
Recargo dominical o festivo	75%	\$ 8.458	100%	\$ 11.048
Recargo dominical o festivo nocturno	110%	\$ 10.150	135%	\$ 12.981
Horas Extras Diurnas Festivas	100%	\$ 9.667	125%	\$ 12.429
Horas Extras Nocturnas Festivas	150%	\$ 12.083	175%	\$ 15.190

6.2. Metodología para calcular el incremento en la tarifa

Para calcular el impacto en la tarifa, se reconoce que no todo el incremento en el valor genera el mismo aumento en la tarifa, ya que existen componentes de la tarifa, como el de dotaciones, que no cambian. Partiendo de esta premisa, se revisó la memoria justificativa del decreto 1561 de 2022 y las circulares de tarifa mínima de 2023 y 2024. De acuerdo con las tablas presentadas para el cálculo de la tarifa, se evidenció que los costos directos equivalen al 90% del costo final de la tarifa (considerando seguro de vida y AyS).

Además, se consultó con las empresas de FedeSeguridad, las cuales indicaron que los costos directos afectan la tarifa entre un 70% y un 80%. Basándonos en esta información, se tomó el valor medio y se asumió que la variación en el valor afecta el 80% de los costos de la tarifa.

Con esto en mente, se calcula que la tarifa aumentará un 18,8% como consecuencia del incremento del 23,3% en el valor debido a la disminución de la jornada, los recargos y demás variaciones calculadas previamente, así como el incremento del peso del costo operativo en la nómina por cuenta del incremento de 3 días hábiles de vacaciones.

Impacto en la tarifa
Según a la memoria justificativa del decreto 1561 de 2022 y las circulares de tarifa mínima de 2023 y 2024
<i>Los costos directos equivalen al 90% del costo final de la tarifa (considerando seguro de vida y AyS)</i>
De acuerdo con empresas de FedeSeguridad
<i>Los costos directos equivalen entre el 70% y el 80% del costo final de la tarifa (considerando seguro de vida y AyS)</i>
Usamos 80% (valor promedio entre los revisados) El incremento del 23% afecta el 80% de los costos
Impacto en la tarifa de 2023 a 2026
18,6%
Considerando que el incremento en la reserva de vacaciones incrementa alrededor de 0,5% la nómina, calculamos que el peso del personal puede ser de 80,5%
Impacto en la tarifa de 2023 a 2026
18,8%

6.3. Metodología para calcular el impacto en el consumidor final

Desde FedeSeguridad, se quiso ir más allá y entender cómo este impacto afecta a los consumidores finales. Para ello, se tuvo en cuenta un aumento en la tarifa del 18,8% (proveniente del cálculo anterior del incremento en la tarifa) distribuido proporcionalmente a través de los años. Además, se consideró el aumento de la tarifa en 2023, que pasó de 8,8 a 9,06, el salario mínimo de 2024 (de 1.300.000), y los incrementos en el salario mínimo y en el seguro de vida año a año de acuerdo con la proyección de inflación del Banco de la República ²⁶. De esta manera, se logró establecer que la tarifa en el primer semestre de 2023 podría estar alrededor de 11.233.750 pesos colombianos y que a finales de 2026 podría ser de 16.251.280, es decir, un incremento en 4 años del 44,7%.

Tabla 3 Consumidores finales incrementando 18,8% la tarifa

* Usando Inflación Banco de la Republica el cual afecta el salario y el seguro de vida *Se distribuye el crecimiento de 16% en los 4 años de manera proporcional a la reducción de las horas (1 hora en 2023 y 2024. 2 horas en 2025 y 2026) *Segmento real									INCREMENTO
AUMENTO ACUMULADO	3,0%		6,3%		12,5%		18,8%		
INFLACIÓN BANC REP	9,3%		5,5%		3,0%				
SMMLV	\$	1.160.000	\$	1.300.000	\$	1.372.020	\$	1.413.181	
	2023-1	2023-2	2024-1	2024-2	2025-1	2025-2	2026-1	2026-2	
PRECIO EN SMMLV	8,8	9,06	9,06	9,35	9,35	9,90	9,90	10,45	18,8%
SEG VIDA (3 MIL Y 7 MIL)	4.500	4.500	4.918	4.918	5.190	5.190	5.346	5.346	
TOTAL COSTO	10.212.500	10.515.655	11.784.660	12.160.165	12.833.839	13.588.711	13.996.373	14.773.891	
AIU 10%	1.021.250	1.051.566	1.178.466	1.216.017	1.283.384	1.358.871	1.399.637	1.477.389	
TOTAL TARIFA	11.233.750	11.567.221	12.963.126	13.376.182	14.117.222	14.947.582	15.396.010	16.251.280	44,7%

Como se evidencia en la tabla 3, para 2023 se tomó el salario de 2023, y para 2024 se tomó el salario vigente en 2024. Como el salario de 2025 y 2026 no se conoce en el momento de realizar los cálculos, se proyectó multiplicando el salario de 2024 por la inflación proyectada por el Banco de la República para 2024. De igual manera, para establecer el salario de 2026, se tomó el salario proyectado de 2025 y se multiplicó por la inflación proyectada para 2025.

Adicionalmente, y como se resalta en la fila en verde, se distribuyó el aumento del 18,8% en la tarifa de manera proporcional a la disminución de la jornada en los años, teniendo en cuenta que la tarifa aumentó en 2023 a 9,06. El efecto de la inflación también se incluyó en el cálculo del seguro de vida.

²⁶ Banco de la República (2023). Informe de Política Monetaria - Abril de 2024. Consultado en: <https://www.banrep.gov.co/es/publicaciones-investigaciones/informe-politica-monetaria/abril-2024>
<https://doi.org/mt54>

Se realizó el mismo cálculo, considerando la inflación del Banco de la República, pero con el aumento del 6% en la tarifa que actualmente está dispuesto. En este escenario, el aumento en el valor de la tarifa para el usuario final sería de 29% en 4 años, lo cual ya es un aumento bastante importante, al cual, según nuestros cálculos, todavía falta agregarle un 12%.

Tabla 4 Consumidores finales incrementando 6% la tarifa

* Usando Inflación Banco de la Republica el cual afecta el salario y el seguro de vida									
*Segmento real									
AUMENTO ACUMULADO SMMLV	2,95%		3,86%		5,57%		5,91%		INCREMENTO
	\$		\$		\$		\$		
	2023-1	2023-2	2024-1	2024-2	2025-1	2025-2	2026-1	2026-2	
PRECIO EN SMMLV	8,8	9,06	9,06	9,14	9,14	9,29	9,29	9,32	5,9%
SEG VIDA (3 MIL Y 7 MIL)	4.500	4.500	4.918	4.918	5.190	5.190	5.346	5.346	
TOTAL COSTO	10.212.500	10.514.100	11.782.918	11.886.918	12.545.453	12.751.256	13.133.794	13.176.189	
AIU 10%	1.021.250	1.051.410	1.178.292	1.188.692	1.254.545	1.275.126	1.313.379	1.317.619	
TOTAL TARIFA	11.233.750	11.565.510	12.961.209	13.075.609	13.799.998	14.026.381	14.447.173	14.493.808	29,0%

Al analizar el valor total de la tarifa con un incremento del 6%, concluimos que los consumidores podrían estar dispuestos a pagar alrededor de \$14.493.808 en 2026. Sin embargo, para con el aumento del 18,8% en la tarifa el valor total para 2026 sería de \$16.251.280. Esto representaría un incremento de \$1.380.395 sobre el monto que los consumidores ya están dispuestos a pagar, es decir, un aumento 12% respecto a lo que están dispuestos a pagar actualmente.

Un saludo especial en nombre del sindicato de empleados Públicos del SENA a los y las honorables representantes a la Cámara, a las Centrales, a las organizaciones sindicales, a los representantes de los diferentes gremios, organizaciones de la sociedad civil, expertos y académicos y por supuesto a las entidades del Gobierno Nacional que hoy participan en esta audiencia pública tan importante y que saludamos para darle voz a los jóvenes, a las mujeres, a la clase trabajadora de este país.

De manera muy rápida, recordar que el SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE es una entidad que en esencia recoge el tripartito, la creación del SENA obedece a una decisión de estos tres actores (el Gobierno, los Empleadores y los trabajadores) en garantía de derecho a la capacitación de los trabajadores a través del Decreto ley 118 de 1957, seguro en otra ocasión nos podremos detener en los orígenes y esencia del contrato de aprendizaje, pero frente a sus orígenes dejar dicho el CA nace en el SENA, es una herramienta técnica pedagógica, contribuye en sus orígenes para el sostenimiento y mantenimiento de los trabajadores en su proceso de capacitación.

Empezar planteando que esta es una reforma que le devuelve derechos a la clase trabajadora, le devuelve la esperanza y la dignidad a la juventud de este país. Y que de aprobarse, por supuesto le devolverá la juventud obrera un trabajo digno con la recuperación del carácter laboral del contrato de aprendizaje, solo dejar dicho que la laboralización del CA no es un derecho que hoy le este concediendo este gobierno a los jóvenes, este derecho se lo arrebató a los y las jóvenes hace 22 años (con la ley 789 del 2002, en el primer mandato de Álvaro Uribe Vélez)

El proyecto de ley hoy en su articulado plantea la recuperación del carácter laboral del contrato de aprendizaje y no menos importante la modificación de la cuota de monetización a 1.5 SMLV por cada aprendiz que la empresa deje de contratar y sobre esto dejar algunos datos

1. A Diciembre de 2023, el Sena reporta un total de 368.754 aprendices trabajadores con CA
2. A 2023 el 85.57% de los contratos de aprendizaje son suscritos por empresas grandes y medianas y para el caso de las pequeñas se incluye un incentivo del Gobierno que ayudará a cubrir el 25% del salario que las micro y las pequeñas empresas pagarían por este contrato beneficiando más jóvenes y por supuesto, a las Mypes
3. El contrato de aprendizaje solo equivale al 55.2% de un contrato de trabajo formal. Esta situación ha llevado a que se reemplacen empleos formales por aprendices, lo que perjudica tanto a los trabajadores como a los jóvenes aprendices.
4. Año tras año, las empresas más grandes, que tienen más recursos, son las que más monetizan, no las pequeñas o medianas. Desincentivar esta monetización entre las grandes empresas y reemplazar con contratos de aprendizaje laborales trae grandes beneficios para los jóvenes, los trabajadores, la seguridad social y las mismas empresas.

5. Las empresas medianas y grandes están obligadas a contratar unos 290,000 aprendices, según datos de junio de 2023. Si esto se hiciera con contratos de aprendizaje laborales formales, como lo propone la reforma laboral, el costo aumentaría en 132,160 millones de pesos al mes o 1.5 billones de pesos al año. Sin embargo, en 2022, las 10,000 empresas más grandes del país generaron ventas por 1,725 billones de pesos y ganancias de 172 billones. Formalizar los contratos de aprendizaje solo representaría un aumento del 0.09% en los ingresos o el 0.91% en las ganancias de estas empresas, lo cual es un costo marginal para ellas. En cambio, para los casi 300,000 jóvenes beneficiados, significaría una mejora significativa en sus vidas y las de sus familias.

RECUPERAR EL CARÁCTER LABORAL DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE ES

1. **FORMALIZACIÓN LABORAL DIRECTA** por lo menos para los jóvenes trabajadores del país, una oportunidad para ellos y ellas, que representan el 25% de la población total del país.
2. **RECONOCIMIENTO DE SU ACTIVIDAD EN LA EMPRESA COMO SU PRIMER EMPLEO**, esto implica el reconocimiento de su etapa productiva como su primer empleo y esto por supuesto abre puertas a otros espacios laborales, pero además y no menos importante **DEVOLVER DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES**
3. **DIGNIFICA E IMPACTA LA CALIDAD DE VIDA, LA CAPACIDAD ADQUISITIVA Y LA SATISFACCIÓN DE NECESIDADES BÁSICAS de 427.595 jóvenes** entre aprendices del SENA (368.754), estudiantes de nivel técnico y tecnológico en la educación superior (17.236) y estudiantes de carreras profesionales de la educación superior (41.605) — **y esto por supuesto IMPACTA, INCIDE Y MEJORA LA CALIDAD DE VIDA DE SUS FAMILIAS Y ENTORNO**
4. **HACER UN APOORTE AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES**, que va a incrementar su recaudo y capacidad para responder a los retos del aseguramiento universal

Acompañaremos y rodearemos la reforma, lo haremos al lado de los jóvenes y de todos los trabajadores de este país, por ello hoy nos sumamos a una iniciativa nacional que junto a los aprendices ha nacido, la recolección de firmas en todo el país para decirle al Congreso de la República que avance en la reforma laboral, que los jóvenes y los trabajadores de este país tenemos derecho a una reforma que nos dignifique, este es un momento histórico y al momento vamos a responder y acompañar como corresponde.

INTERVENCIÓN REFORMA LABORAL - AUDIENCIA PÚBLICA

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AGENCIAS DE VIAJES Y TURISMO – ANATO

PRESIDENTE EJECUTIVA – PAULA CORTÉS CALLE.

COMENTARIOS GENERALES DE LA REFORMA LABORAL

(Preocupaciones)

- La reforma laboral **tiene una percepción desde el empresariado de reducción de empleo y dificultad para el empleo formal.**
- Deja un ambiente en el sector turismo de **barreras para la contratación formal de los trabajadores**, toda vez que en estas empresas en su mayoría ofrecen contratos laborales.
- Estos sobrecostos pueden poner en riesgo la sostenibilidad de miles de empleos en un sector compuesto en su mayoría por micro y pequeñas empresas, y también desincentivar la formalización.
- **El proyecto de reforma no pretende aumentar la formalización y estabilidad del empleo.**
- **Colombia actualmente tiene una informalidad en el sector turismo que supera el 60 %, nos preocupa que esta cifra pueda aumentar con la Reforma.**
- Finalmente tenemos una posición contrapuesta toda vez que consideramos que la incorporación de una **licencia por ciclos menstruales incapacitantes**, aunque representa un avance en el reconocimiento de las diferencias de género, genera **preocupación por su posible impacto en el aumento de la discriminación hacia las mujeres.**

(Aspectos positivos con opción de mejora)

Algunas de los artículos presentan modificaciones que vale la pena resaltar y realizar mejoras en esta oportunidad:

- Por ejemplo, para el **artículo 13 Trabajo Diurno y Nocturno**, la jornada nocturna que empezaría a las 7 pm y no a las 6pm como proponía el proyecto inicial; de alguna manera genera un alivio a los empleadores. Sin embargo traemos como propuesta tener trato diferencial con algunos sectores la cual se trata de:

Que no sea considerado trabajo nocturno el realizado entre las 7 p.m. y las 9 p.m.
*en los sectores: seguridad y vigilancia privada, hotelería, **turismo**, gastronomía, comercio, entretenimiento y demás sectores con actividad mayoritariamente nocturna.*

(Este texto proviene de la Reforma planteado por el P. Liberal al cual incluimos el "turismo" propuesta que radicaremos formalmente ante la comisión 4ta para ser tenido en cuenta)

- **En cuanto al Artículo 17. Remuneración del tiempo de días de descanso obligatorio,** vemos positivo que la implementación sea gradual en cuanto al recargo del 100% de qué trata este artículo.

Proponemos revisar la fecha de ejecución de inicio de la medida del incremento del 80% para el 2025, entendiendo que de acuerdo a este trámite legislativo la fecha estaría muy próxima, **por lo cual proponemos sea a partir del mes de agosto 2025 y no de julio como está planteado.** (Propuesta que radicaremos formalmente ante la comisión 4ta para ser tenido en cuenta)

*A partir de **agosto de 2025**, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.*

A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.

A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de éste artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

- Referente al **Artículo 22. Contrato de Aprendizaje.**

Si bien ahora es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, debemos y que la persona la persona recibirá de la empresa una remuneración que se asignará el 60 % de un SMLMV en etapa lectiva y 1 SMLMV en etapa práctica.

Consideramos importante **incluir como parágrafo del artículo** que el Ministerio de Trabajo regulará esta materia de manera clara y eficaz para ambas partes del contrato, en cuanto al alcance de las obligaciones y responsabilidades del aprendiz como un trabajador más dentro de las empresas.

Esto contribuirá a garantizar un ambiente laboral equitativo en relación con los demás trabajadores.

Cabe aclarar que, estos sobrecostos pueden poner en riesgo la estabilidad económica de las empresas.

- De otro lado, el SENA no articula la formación con la demanda laboral, y muchas empresas deben monetizar la cuota al no encontrar aprendices con el perfil adecuado, lo cual no consideramos que resuelva la empleabilidad juvenil.
- Aplaudimos el trato diferencial que está planteado en el **ARTÍCULO. 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios**, los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, priorizando y protegiendo a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, **turismo** y transporte.

INTERVENCIÓN AUDIENCIA PÚBLICA REFORMA LABORAL

Autora: Concejal de Bogotá Clara Lucía Sandoval

Agradezco la apertura de este espacio para que como ciudadanos podamos expresarnos frente a la reforma laboral, y que todas las voces sean escuchadas, porque hemos sido testigos en este último tiempo de que al parecer la única forma para mejorar las condiciones de empleo es la que propone el gobierno nacional.

Esto a pesar que el Congreso de Colombia que es el que verdaderamente representa al pueblo le ha dicho que no a las propuestas del gobierno varias veces, incluso la semana pasada cuando nego la consulta popular.

Yo soy una de las convencidas que la mejor política social que puede tener un país, es la generación de empleo, este es el verdadero camino para que las personas puedan salir de la pobreza, generando sus propios ingresos sin depender del estado.

La generación de empleo requiere del esfuerzo conjunto de los diferentes actores de la sociedad, el sector privado y el sector público, para eso es necesario que la normatividad colombiana ayude en este propósito.

Colombia vive una realidad compleja frente al estado del empleo:

- De cada 100 empleos que hay en Colombia 57 son informales.
- De cada 100 personas que trabajan en Colombia 47 ganan por debajo de un salario mínimo, 38 entre un salario y dos salarios mínimos, 12 entre dos y cinco salarios mínimos y 3 más de cinco salarios mínimos.
- El salario mínimo en Colombia es el 90% del salario promedio.

Y para lograr cambiar esta realidad se necesita una reforma laboral y también verdadera política de estado que estimule el fortalecimiento del tejido empresarial.

Esta reforma que aborda la parte laboral, solamente se enfoca en mejorar las condiciones de las personas que tienen empleos formales, pero no ayuda en nada para combatir el flagelo de la informalidad que viven los colombianos, el cual es aún peor en la parte rural donde el 84,3% de las personas están en informalidad.

Por eso, esta debe ser la oportunidad para que esta reforma laboral incluya verdaderos aspectos de fondo entre ellos:

- Salarios mínimos diferenciales que impulsen la productividad y competitividad, y que de esta manera aumente el salario que ganan los trabajadores de Colombia.
- Flexibilización en la contratación, que se permita la contratación por horas, y cotizar seguridad social por horas.

- Disminución en los requisitos para la creación de empresas.
- Disminución en impuestos para las empresas que generan empleo.
- Disminución en trámites para las personas que crean empresas.

Señores Senadores ustedes tienen una gran responsabilidad en sus manos, esperamos puedan estar a la altura, y tener en cuenta esta clase de propuestas que son las que verdaderamente tienen la capacidad de generar empleo y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Señalo esto, porque son ideas que han sido probadas en países desarrollados del mundo que han traído bienestar a su población, no podemos seguir contemplando las mismas ideas trasnochadas que en ningún lugar del mundo han traído progreso.

INTERVENCIÓN S.C.A.R.E. AUDIENCIA PÚBLICA REFORMA LABORAL 19 MAYO 2025

Desde la Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación S.C.A.R.E. aplaudimos que este proyecto de reforma laboral busque dignificar el trabajo de sectores que han sido históricamente marginados y excluidos del acceso a derechos. Celebramos que por fin se hable con decisión de justicia laboral para trabajadores rurales, domésticos, domiciliarios, informales y jóvenes. Pero al mismo tiempo, levantamos la voz con preocupación porque el sector salud, aun siendo esencial, ha sido nuevamente ignorado en esta reforma en lo que respecta a sus condiciones laborales específicas.

No podemos hablar de trabajo digno si seguimos tolerando la sobreexplotación de nuestro THS. Nos preocupa profundamente que el artículo 16 del proyecto excluya al sector salud de los límites al trabajo suplementario. Esta omisión no solo es inconstitucional, *por vulnerar el derecho a condiciones laborales dignas*, sino que normaliza jornadas extenuantes y desreguladas que afectan la salud física y mental de quienes, paradójicamente, se dedican a cuidar la salud de los demás. Exigimos que se elimine esta exclusión y que en su lugar se cree un régimen especial que regule de forma diferenciada y con enfoque en derechos las jornadas laborales en salud, garantizando descansos y límites

En segundo lugar, rechazamos respecto a la prohibición total de los contratos sindicales. Entendemos que esta figura ha sido utilizada de forma indebida en ciertos casos, pero su eliminación, sin establecer un modelo alternativo regulado, solo abrirá la puerta a nuevas formas de tercerización más precarias y sin control. Y aquí queremos ser absolutamente claros: muchos de los contratos sindicales en el sector salud han operado en condiciones de legalidad, transparencia y con amplio respaldo de los propios trabajadores, garantizando afiliación a seguridad social, estabilidad laboral, beneficios extralegales, descanso remunerado, y sobre todo, una verdadera representación colectiva. En contextos donde el Estado o los empleadores formales no ofrecen condiciones dignas, han sido los sindicatos quienes han sostenido la dignidad laboral de miles de profesionales del sector.

Hoy le pregunto a los H. Senadores y la Ministerio de Trabajo. *¿Qué va a pasar con nuestro talento humano si se desmonta de manera tajante el único instrumento que, con todas sus limitaciones, ha permitido su vinculación con condiciones dignas en materia laboral?* Y no es solo el profesional quien se ve afectado, la eliminación de estos contratos, sin una política de sustitución clara, pone en riesgo directo la continuidad de la atención en salud en zonas apartadas y vulnerables, donde difícilmente llegan ofertas laborales formales estables. El impacto no es gremial. Es estructural. Es sobre el derecho a la salud de las comunidades.

Por eso, desde la S.C.A.R.E. insistimos en que esta reforma no puede pasar por alto al sector salud ni puede tomar decisiones que profundicen su precariedad. El enfoque debe ser el contrario: incluir un capítulo especial para este sector, regular los contratos sindicales con estándares claros, y garantizar que todo trabajador en salud cuente con condiciones mínimas de dignidad, seguridad y respaldo colectivo.

Este llamado no es aislado ni sectorial. Es una exigencia estructural. Así como se ha hecho un esfuerzo por reconocer a otros sectores históricamente olvidados, es hora de saldar también la deuda con el sector salud, que ha sostenido el país en los momentos más difíciles, sin que ello se traduzca en protección normativa ni dignidad laboral.

Desde la S.C.A.R.E. hacemos un llamado firme para que esta Reforma Laboral incorpore un régimen especial para el talento humano en salud. No estamos hablando de beneficios diferenciados ni de prerrogativas indebidas, sino de garantizar condiciones justas y adecuadas para quienes ejercen su labor en contextos de alta exigencia, riesgo y responsabilidad. Es una cuestión de equidad, no de excepción.

El sector salud no puede seguir siendo invisible en las reformas estructurales del país. Esta reforma no puede pasar a la historia sin reconocer, proteger y dignificar a nuestro THS.

INTERVENCIÓN CONGRESO REFORMA LABORAL

Si bien es cierto que los pensionados creemos que esta reforma se queda corta, pues tanto el legislativo como el ejecutivo están en deuda con los trabajadores desde la Constitución de 1991. 34 años después de expedida la Carta magna, el Congreso de la República aún no ha expedido el Estatuto del Trabajo, ordenado en su artículo 53, para proteger los derechos laborales y las garantías de igualdad, dignidad y libertad para los trabajadores colombianos.

Sin embargo, apoyando la consulta popular como el mecanismo de democracia directa que es, considero que la realización de este proyecto de reforma laboral es importante porque permite hacer ajustes precisos a la legislación laboral, devolviendo a los trabajadores derechos adquiridos que fueron cercenados en el 2002. Desde mi posición como representante de los pensionados, y en este escenario en particular, de las personas mayores, haré énfasis en los aspectos más importantes de la reforma para esa población.

El principal reto de las personas mayores en el mundo laboral es una constante discriminación en nuestra contra. Las empresas nos tratan como indeseables: El deterioro de nuestra salud, propia de la edad, se ve como un riesgo para la organización, al no tener un trabajador “óptimo”. Nuestra experiencia, que debería ser una ventaja, se ve como una carga, al preferir a un joven dispuesto a cobrar menos, precisamente por su inexperiencia. Incluso, se nos discrimina por nuestro aspecto físico, ya tan lejano de la juventud. Todo esto en el momento en que más necesitamos trabajar, ya que nos encontramos próximos a pensionarnos, y tenemos la necesidad imperiosa de cotizar a la seguridad social todas las semanas posibles.

Frente a esta situación esta reforma positiviza algunas de nuestras conquistas frente a esta problemática: Establece la estabilidad laboral reforzada, tanto para las personas a las que le falten tres años, en edad o semanas para pensionarse, y para quienes padezcan alguna limitación física a la hora de trabajar. La importancia de esta medida radica en que ya no se nos podrá despedir sin una justa causa, de un empleo que podría ser el último que lleguemos a tener.

De igual manera se ha reforzado la protección contra todo tipo de discriminación, y en particular, contra el acoso laboral, encaminado a quebrar el espíritu de los trabajadores para que así renuncien a su fuero.

Finalmente, todas esas medidas que se han implementado para formalizar el trabajo en Colombia y dado que se nos suele olvidar que la vejez nos llega a todos y tenemos que prepararnos para las contingencias que llegan con ella. La reforma pensional fue un paso en la dirección correcta para ampliar los derechos de las

personas mayores, sin embargo, e independientemente del sistema pensional que exista, está en nuestros intereses como individuos, y en los intereses del sistema pensional y de las finanzas públicas que se formalice la mayor cantidad de trabajadores posibles. Pues son sus cotizaciones las que les permitirán tener una vejez digna y liberar al Estado de gran parte de esta carga.

Hoy en este sagrado recinto, le pido al presidente Petro como un clamor de todos los pensionados de Colombia que si se realiza la Consulta, se incluya una pregunta donde se decida que el incremento anual de las mesadas pensionales se haga de acuerdo al incremento del salario mínimo.

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 técnicamente 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,

GLORIA URUEÑA
COLCOB
Mayo 17, 2025

Popayán, mayo 16 de 2025

Señores

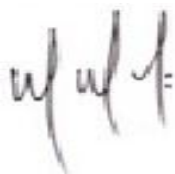
COMISION CUARTA SENADO DE LA REPUBLICA
Bogotá D.C.

Atento saludo:

Por medio de la presente relaciono el tema a intervenir:

1. Oposición a la prohibición de los contratos sindicales, esto basado en su inconstitucionalidad.
2. La exposición de no conveniencia de creación de plantas temporales para poder pertenecer a una planta de personal permanente esto basado en la generación de riesgo de generación de masacre laboral.

Atentamente,



HEBERT WILFRED MACIAS IMBACHI
C.C 76308662

Intervención ante la Comisión Cuarta del Senado – Reforma Laboral

Juan Diego Escobar Mejía – Emprendedor y propietario de Bici-LAB

Honorables senadores y senadoras:

Muchas gracias por la oportunidad de intervenir en esta sesión tan importante para el futuro del trabajo en Colombia. Me presento: soy Juan Diego Escobar Mejía, emprendedor y propietario de una tienda de bicicletas en Bogotá llamada Bici-LAB. Hace ya cinco años inicié este proyecto con mucho esfuerzo, y hoy tengo la alegría de decir que genero empleo para cinco personas. No ha sido fácil, pero hemos crecido paso a paso, apostándole siempre a la formalidad y a la calidad.

Quiero comenzar diciendo algo que puede sorprender a algunos: como pequeño empresario, respaldo la reforma laboral. Creo firmemente que mejorar las condiciones de los trabajadores no es una carga, sino una inversión. Cuando mi equipo está mejor, mi empresa está mejor. Ellos no solo son trabajadores: también son clientes, son comunidad, son personas que, si tienen más ingresos, también consumen más y ayudan a mover la economía. En ese sentido, el aumento de los recargos dominicales y nocturnos me parece un costo marginal frente a lo que debería generar una empresa formal y comprometida.

Me parece importante también que se retomen los puntos de la reforma que tienen que ver con el cumplimiento de normas y tratados internacionales. Es increíble que aún estemos discutiendo cosas que ya deberían ser la base mínima del trabajo decente. Cumplir con eso no debería ser negociable.

Ahora bien, quiero aprovechar este espacio para señalar que, si bien apoyo el fortalecimiento de los derechos laborales, es urgente también revisar el entorno en el que operamos las microempresas. Somos las más frágiles, pero también las que más empleo generamos. La competencia con las grandes empresas es muy desigual, y necesitamos un entorno que nos ayude a sobrevivir y crecer.

En ese sentido, propongo tres medidas concretas para que la reforma laboral venga acompañada de una política de fortalecimiento a la microempresa:

1. **Tasa diferencial del impuesto de renta:** que las empresas con menos de 10 empleados tengamos una tarifa del 20%. Esto nos permitiría reinvertir más en nuestros negocios y sostener empleos.
2. **Ampliar el umbral de responsabilidad del IVA:** hoy, con ventas de apenas \$165 millones al año —que dejan utilidades de unos \$4 millones mensuales si acaso— ya se exige responsabilidad en IVA. Eso implica contadores, reportes, sanciones, y costos adicionales que asfixian a

pequeños negocios. Propongo que ese umbral suba a **8.000 UVT**, lo cual sería más realista.

3. **Apoyo estatal en cotizaciones a pensión:** así como hoy el Estado asume la parte de salud en microempresas con menos de 10 empleados, debería también apoyar con la parte del empleador en pensiones. Eso incentivaría la formalización y ayudaría a proteger la vejez de millones de trabajadores.
4. **Acceso preferencial a crédito con tasa subsidiada** para microempresas formales con el Banco Agrario, teniendo una tasa que sea la mitad del promedio de los bancos comerciales.
5. **Bolsa común para cubrir incapacidades cortas**, las microempresas sufren cuando un trabajador se incapacita por unos días. Se podría crear un fondo compartido entre Estado y gremios para cubrir incapacidades menores a 5 días sin afectar al pequeño empleador.
6. **Crear una cuota obligatoria (por ejemplo, el 30%) de compras del Estado** que deban hacerse a microempresas formalizadas en sectores como mantenimiento, alimentación, papelería, servicios, etc.
7. **Devolución del IVA en inversión productiva** si una microempresa compra herramientas, maquinaria o mejora su espacio físico, que el IVA de esas compras sea reembolsado o descontado automáticamente del IVA que deba pagar. Hoy el sistema castiga invertir.

Les agradezco mucho su atención. Espero que esta reforma logre avanzar no solo en derechos laborales, que son fundamentales, sino también en construir un entorno más justo para quienes desde abajo generamos empleo con mucho esfuerzo.

Muchas gracias.

RÉGIMEN SIMPLE DE CONTRATACIÓN LABORAL: UNA PROPUESTA DE FORMALIZACIÓN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Este documento brinda insumos para propuestas legislativas sencillas con alto impacto en el empleo. Se enfoca en simplificar la contratación y el pago de prestaciones, y en crear incentivos para la formalización. Las medidas beneficiarían especialmente a pequeñas y medianas empresas.





ÍNDICE

Introducción.....	03
Propuestas	04
Contexto económico.....	05
Articulado	09

INTRODUCCIÓN

A partir de la versión 2.0 de la reforma laboral elaborada por el Observatorio Laboral y el Observatorio Fiscal de la Universidad Javeriana, hemos diseñado una propuesta innovadora que busca transformar el sistema de contratación laboral en Colombia, con el fin de fomentar la formalización del empleo y simplificar los procesos administrativos tanto para empleadores como para trabajadores. En este contexto se presenta el Régimen Simple de Contratación Laboral: un esquema opcional que ofrece un enfoque más ágil y eficiente, permitiendo a los empleadores cumplir con sus obligaciones laborales y de seguridad social de manera simplificada, mientras que los trabajadores se benefician de un acceso más directo y seguro a sus derechos.

Este régimen tiene como objetivos fundamentales: **a)** proteger y garantizar los derechos mínimos laborales vigentes de los trabajadores; **b)** facilitar e incrementar la formalización laboral, **c)** mejorar la rentabilidad de los ahorros laborales con favorecimiento directo al trabajador y a su núcleo familiar, **d)** reducir la carga administrativa y operacional para los empleadores, **e)** asegurar eficiencia en las cargas logísticas y operativas de los empleadores para garantizar su cumplimiento y **f)** hacer partícipe y aprovechar la estructura operativa del Estado en la consecución de los anteriores objetivos. A continuación, se exponen las principales disposiciones del Régimen Simple de Contratación Laboral, que buscan ofrecer un marco jurídico más flexible y beneficioso para todas las partes involucradas sin incurrir en precarización laboral.

El empleador que no desee hacer uso del Régimen Simple de Contratación Laboral podrá mantener sus condiciones actuales.

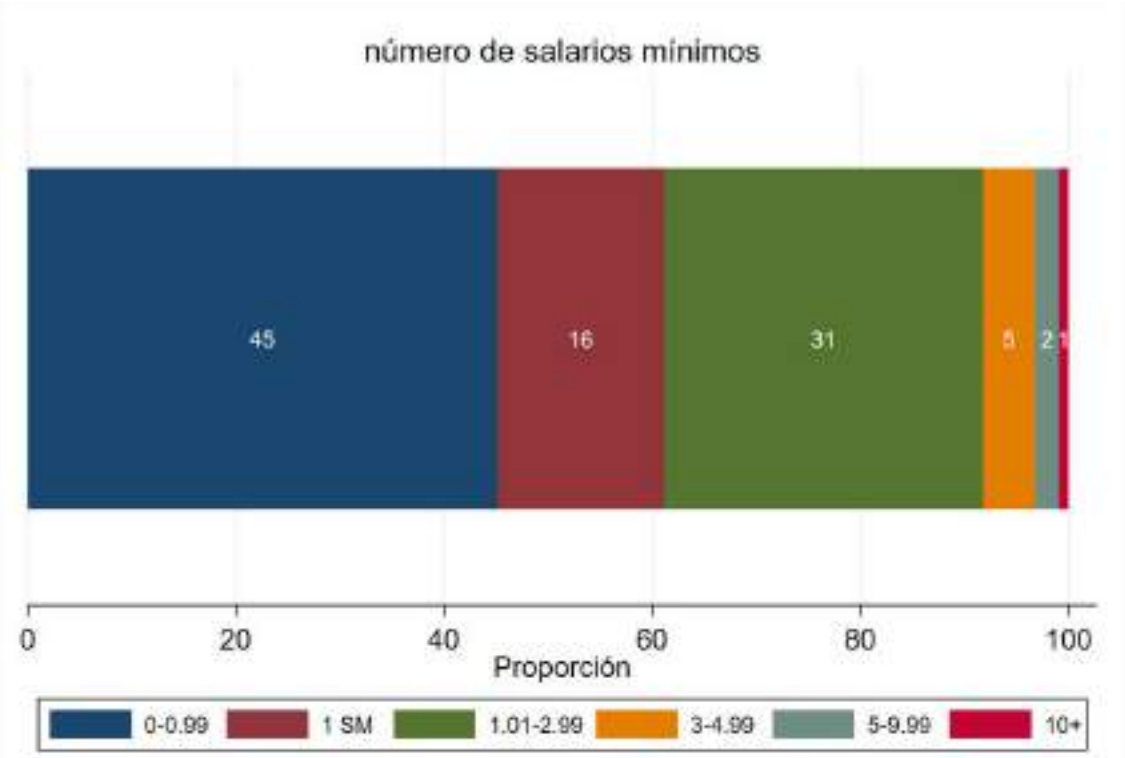
PROPUESTAS

- 1. Liquidación y pago mensualizado de cesantías a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA):** Los empleadores que se acojan voluntariamente al Régimen Simple podrán liquidar y pagar, de manera mensualizada, no solo las cotizaciones a seguridad social y los aportes parafiscales, sino también la proporción de las cesantías del trabajador. Estos valores serán liquidados y consignados mensualmente al fondo de cesantías a través de la PILA generando así rendimientos permanentes a favor del trabajador desde el momento mismo del pago y facilitando los trámites de liquidación y retiro de cesantías parciales, cuando aplique.
- 2. Liquidación y consignación mensual de la prima de servicios al fondo de cesantías a través de la PILA:** Con el fin de optimizar el rendimiento del ahorro laboral, se permitirá que la prima legal de servicios sea liquidada y consignada mensualmente al fondo de cesantías en el que esté afiliado el trabajador a través de la PILA, junto con los demás aportes y la liquidación mensualizada de cesantías. El fondo administrará estos recursos y los capitalizará en favor del trabajador, permitiendo que la prima genere rendimientos desde el momento de su pago periódico. Esta medida transforma la prima en un instrumento de ahorro con rentabilidad, sin que ello implique perder su carácter salarial ni su destinación legal. El trabajador podrá retirar el valor acumulado de las primas de servicio únicamente a partir del 30 de junio y el 20 de diciembre de cada año, según el semestre de causación.
- 3. Sustitución del pago de intereses a las cesantías por los rendimientos generados:** Dado que tanto las cesantías como las primas de servicios se liquidarán y consignarán mensualmente en el fondo elegido por el trabajador a través de la PILA, el empleador no estará obligado a pagar los intereses a las cesantías tradicionalmente liquidados al cierre del año. Se entiende que los rendimientos generados por el fondo de cesantías constituyen una compensación continua y más favorable para el trabajador, tanto por concepto de cesantías como de prima.
- 4. Incentivo tributario para empleadores cumplidos:** Como incentivo a la formalización y al cumplimiento riguroso del nuevo régimen, se permitirá a los empleadores que se acojan voluntariamente al Régimen Simple de Contratación Laboral y cumplan oportunamente con todas sus obligaciones, deducir del impuesto sobre la renta los costos laborales asumidos en una proporción equivalente al 130% de lo efectivamente pagado. Esta posibilidad regirá durante tres años desde la entrada en vigencia de la presente ley.
- 5. Acuerdos de Pago para Recargos por Trabajo Suplementario, Nocturno, Dominical y/o Festivo:** Cuando el trabajo implique la rotación sucesiva de turnos diurnos o nocturnos,

o por la naturaleza del servicio sea de difícil control o supervisión detallada, o cuando se pueda prever mensualmente que se laborará en horario nocturno, dominical o en jornada suplementaria, las partes podrán estipular por escrito salarios uniformes, adicionales al salario básico, que remuneren el trabajo nocturno, dominical y suplementario, siempre que estos salarios compensen efectivamente los recargos legales correspondientes. En el evento en que, durante un período determinado, el trabajo suplementario, nocturno o dominical supere el valor pactado anticipadamente por las partes, el excedente deberá ser remunerado conforme a las tasas y formas de liquidación previstas en el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes a más tardar al mes siguiente al mes en el que se haya registrado la superación del valor pactado, sin que durante ese período de ajuste se genere mora o sanciones al empleador.

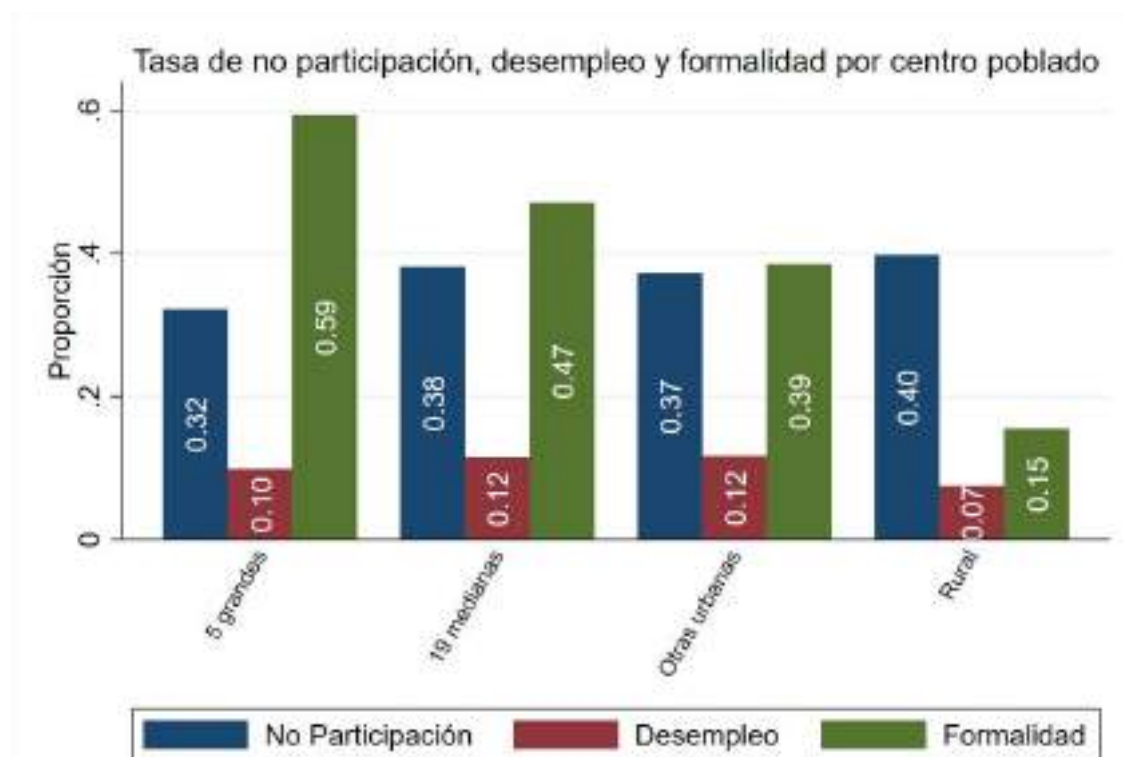
CONTEXTO ECONÓMICO

Como se observa a continuación, el 45,2% de los trabajadores en Colombia gana menos del salario mínimo, lo que refleja una grave desigualdad en el mercado laboral y una alta incidencia de informalidad. Esta situación afecta particularmente a zonas rurales y sectores con baja cobertura de derechos laborales, donde los trabajadores enfrentan dificultades para acceder a condiciones laborales dignas y a los beneficios del sistema de seguridad social.



Fuente: cálculos basados en GEIH 2024

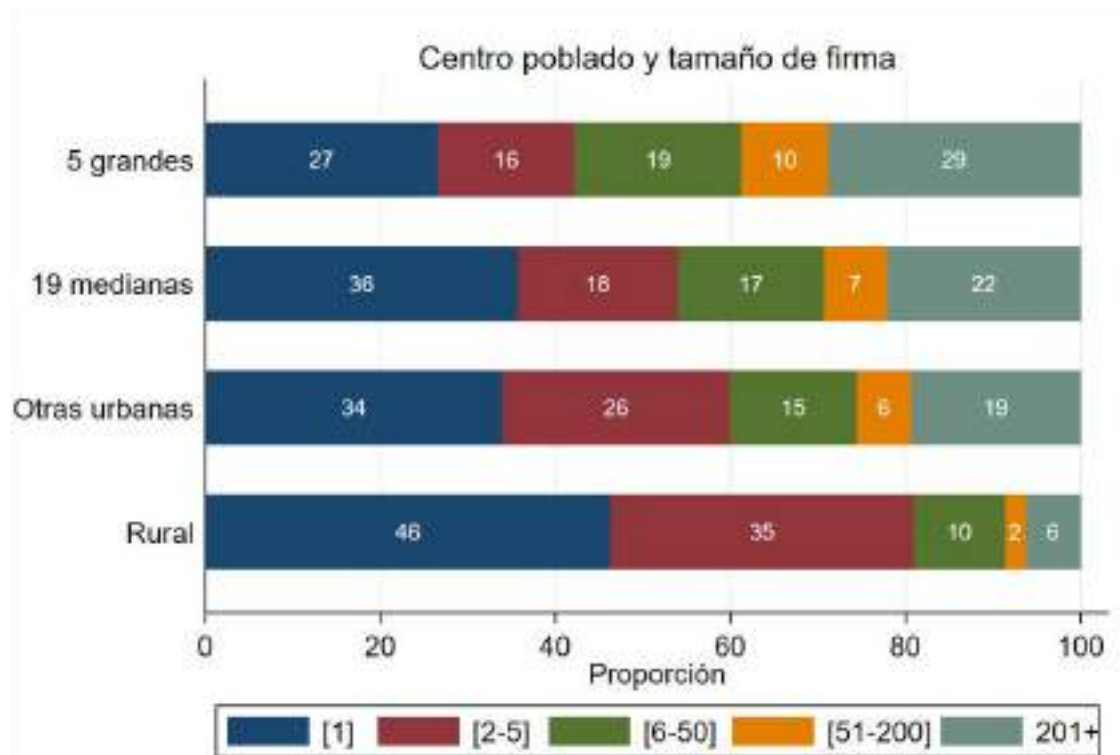
Como se ve a continuación, los bajos salarios en Colombia están estrechamente vinculados con la informalidad laboral. Gran parte de los trabajadores que perciben menos del salario mínimo se encuentran en sectores informales, donde los derechos laborales y de seguridad social no son adecuadamente garantizados.



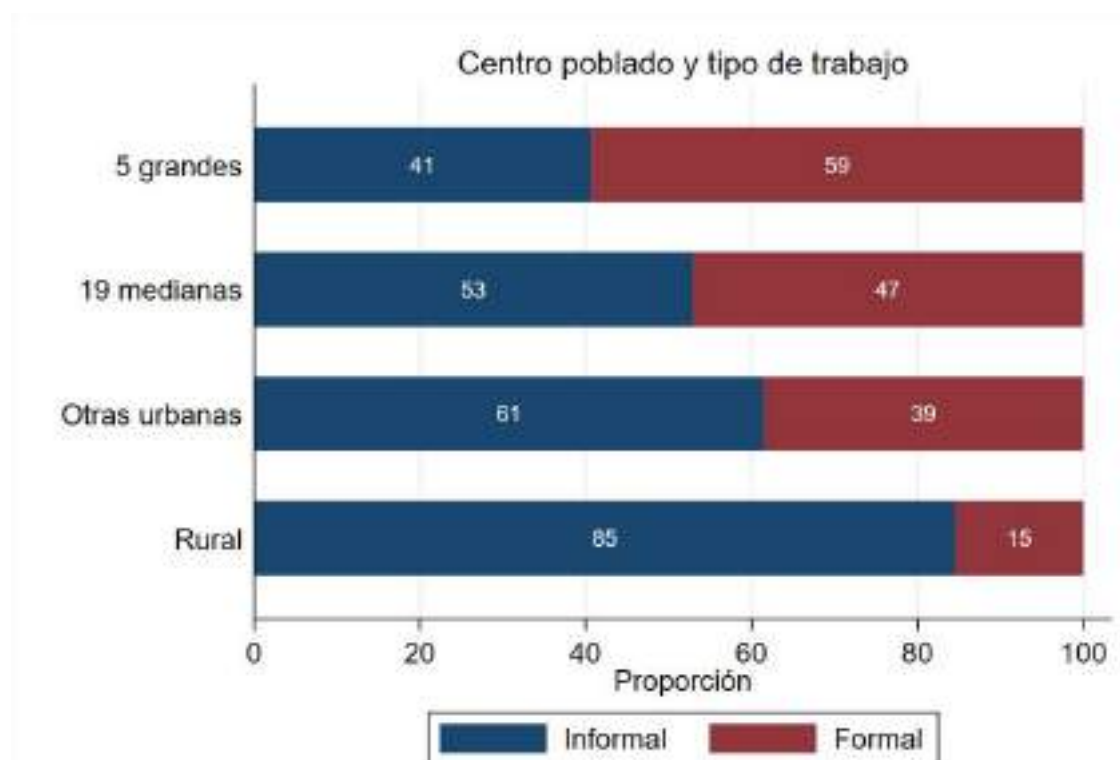
Fuente: cálculos basados en GEIH 2024

Aunado a esto, la proporción de empresas pequeñas en Colombia, definidas como aquellas con entre 1 y 5 trabajadores, varía significativamente según la ubicación geográfica. En las cinco principales ciudades del país, el 42% de las empresas son pequeñas, mientras que en las 19 ciudades medianas este porcentaje asciende al 55%. En otras zonas urbanas, la proporción aumenta al 62%, y en las áreas rurales, la cifra alcanza un 82%.

De la misma manera, la informalidad laboral en Colombia también varía considerablemente según la ubicación geográfica. En las cinco principales ciudades del país, el 41% de los trabajadores se encuentran en la informalidad, mientras que en las 19 ciudades medianas este porcentaje asciende al 55%. En otras zonas urbanas, la informalidad alcanza el 65%, y en las áreas rurales, la cifra es alarmante, llegando al 85%. Esta distribución evidencia la relación directa entre el tamaño de las empresas, la ubicación geográfica y los niveles de informalidad, lo que genera condiciones laborales más precarias y reduce el acceso de los trabajadores a derechos fundamentales como la seguridad social, pensiones y otras prestaciones laborales. La informalidad, especialmente en las zonas rurales, agrava la desigualdad salarial y limita las oportunidades de crecimiento y bienestar para los trabajadores.

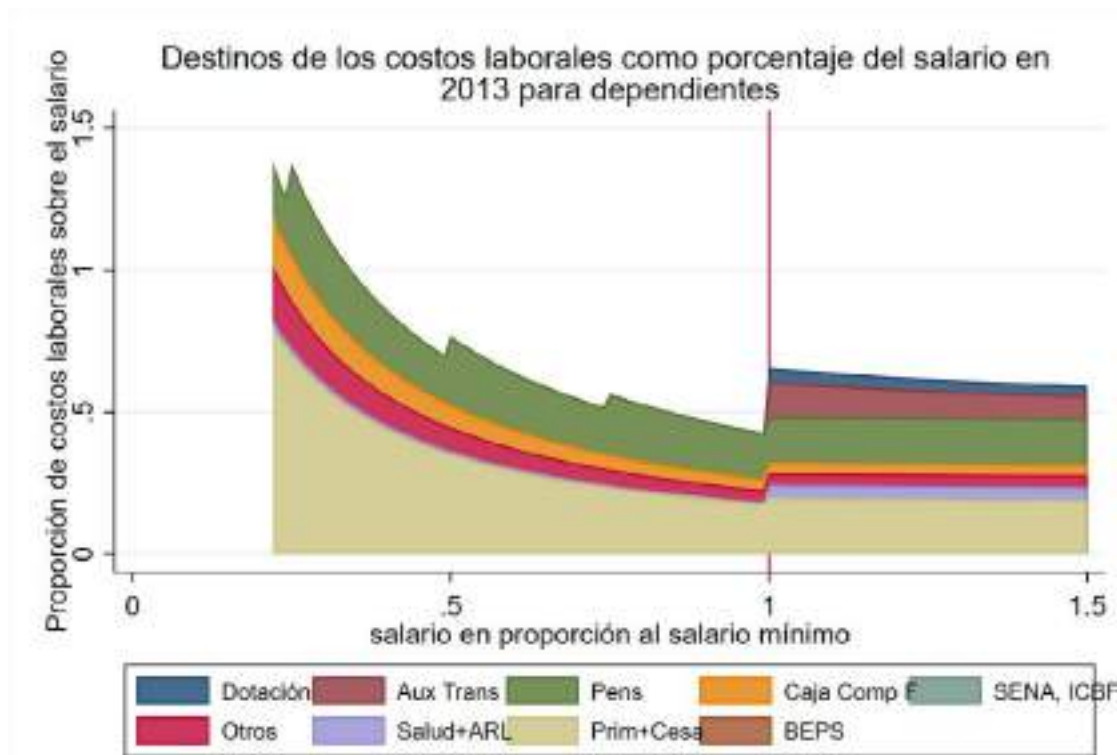


Fuente: cálculos basados en GEIH 2024



Fuente: cálculos basados en GEIH 2024

Finalmente, como se ve a continuación, los costos laborales son mayores para los trabajadores que ganan menos del salario mínimo, y estos costos tienden a disminuir a medida que el salario aumenta. Esto se debe a la carga adicional que enfrentan los empleadores al cumplir con las obligaciones de seguridad social y otros beneficios para los trabajadores con salarios bajos.



Fuente: cálculos basados en GEIH 2024

Esta disparidad en los costos laborales contribuye a la informalidad, ya que muchas pequeñas empresas, especialmente en zonas rurales y urbanas menos desarrolladas, prefieren evitar estas cargas adicionales al no formalizar su contratación. A medida que los salarios aumentan, la proporción de estos costos en relación con el salario disminuye, lo que facilita la formalización y mejora las condiciones laborales de los trabajadores.

Como se evidenció, en Colombia, la alta proporción de trabajadores que ganan menos del salario mínimo, especialmente en las zonas rurales y urbanas menos desarrolladas, refleja una grave desigualdad en el mercado laboral. Esta situación está directamente vinculada a la informalidad, ya que muchos empleadores no pueden afrontar los elevados costos laborales impuestos por las cargas parafiscales y las contribuciones a la seguridad social. Estos costos son más significativos para los trabajadores de bajos ingresos, creando una barrera que dificulta la formalización del empleo y reduce el acceso a los derechos laborales fundamentales.

El **Régimen Simplificado de Contratación Laboral** surge como una solución para superar estas barreras, simplificando los trámites administrativos y reduciendo las cargas fiscales para las pequeñas empresas. Este régimen propone medidas como la mensualización de las cesantías y la prima de servicios, lo que permite a los empleadores realizar estos pagos de manera más eficiente y en conjunto con sus aportes a la seguridad social. Además, el régimen facilita la generación de rendimientos en los fondos de cesantías, transformando estos pagos en un instrumento de ahorro para los trabajadores sin perder su carácter salarial.

Con estas modificaciones, buscamos aliviar la carga que enfrentan los empleadores, particularmente aquellos que operan en sectores informales, al mismo tiempo que garantizamos mejores condiciones laborales para los trabajadores. Este régimen simplificado promoverá la formalización del empleo, lo que a su vez permitirá a los trabajadores acceder a los beneficios de la seguridad social, pensiones y otras prestaciones laborales. La implementación de estas disposiciones es crucial para reducir la informalidad y mejorar las condiciones laborales en el país.

ARTICULADO

Artículo 1. Modifíquese el artículo 170 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 170. Acuerdos Anticipados de Pago para Recargos por Trabajo Suplementario, Nocturno, Dominical y/o Festivo. Cuando el trabajo implique la rotación sucesiva de turnos diurnos o nocturnos o se pueda prever mensualmente que se laborará en horario nocturno, dominical o trabajo suplementario; o cuando por la naturaleza del servicio sea de difícil control o supervisión detallada el tiempo trabajado en estas circunstancias las partes podrán estipular anticipadamente por escrito pagos salariales uniformes, adicionales al salario básico, que remuneren el trabajo nocturno, dominical y suplementario siempre que estos salarios compensen los recargos legales. En el evento en el que en un periodo el trabajo suplementario, nocturno o dominical supere el valor pactado anticipadamente por las partes, el excedente deberá ser remunerado conforme a las tasas y formas de liquidación previstas en el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes a más tardar en el mes siguiente al mes en el que se haya registrado la superación del valor pactado, sin que durante ese período de revisión o ajuste se genere mora o sanciones al empleador.

Artículo 2. Consignación Anticipada de Cesantías y Mensualización de Intereses a las Cesantías. Adiciónense dos párrafos al artículo 99 de la Ley 50 de 1990, así:

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

Artículo 3. Mensualización del Pago de la Prima de Servicios. Adiciónese un párrafo al artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo:

Parágrafo. *El empleador podrá aportar mensualmente con destino al fondo de cesantías al que esté afiliado el trabajador, el 8.33% del salario mensual sumado al auxilio de transporte, en los casos en que este aplique y no esté pactado en el salario integral en sus distintas modalidades a que hace referencia el artículo 132 del Código. El trabajador podrá retirar el valor acumulado de las primas de servicio únicamente a partir del 30 de junio y el 20 de diciembre de cada año, según el semestre de causación.*

Artículo 4. Incentivos para Empleadores que se Acojan al Régimen Simplificado.

Durante el espacio de tres años contados desde la entrada en vigencia de la presente Ley, los empleadores que se acojan al Régimen Simplificado de Contratación Laboral, previa prueba de formalización laboral y reconocimiento de los pagos correspondientes, incluyendo la debida cobertura en seguridad social, tendrán derecho a un incentivo tributario. Este incentivo consistirá en la posibilidad de deducir del impuesto sobre la renta los costos laborales asumidos en una proporción equivalente al 130% de lo efectivamente pagado.

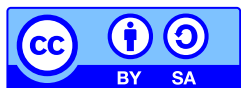
Artículo 5. Inaplicación de los intereses sobre las cesantías para empleadores que se acojan al Régimen Simple de Contratación Laboral. Los empleadores que se acojan al Régimen Simple de Contratación Laboral no estarán obligados a reconocer y pagar los intereses sobre las cesantías de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, mientras se mantenga la adopción del régimen simple.

Artículo 6. Adopción integral del Régimen Simple de Contratación Laboral. El empleador que opte por acogerse al Régimen Simple de Contratación Laboral para el pago mensualizado de cesantías y primas de servicio, lo deberá comunicar a sus trabajadores con una antelación no inferior a un mes informando los cambios puntuales que se ejecutarán y la fecha a partir de la cual serán efectivos. Además, el empleador, de acogerlo, deberá aplicarlo durante todo un año calendario como mínimo, a menos de que se termine el contrato por cualquier motivo antes de dicho periodo.

Los Acuerdos de Pago Anticipado para Recargos por Trabajo Suplementario, Nocturno, Dominical y/o Festivo serán independientes de la adopción del Régimen Simple de Contratación Laboral respecto de la mensualización de cesantías y primas de servicio.

El beneficio tributario de que trata la presente Ley se aplicará únicamente frente a los empleadores que adopten el Régimen Simplificado de Contratación Laboral respecto de la mensualización de la liquidación y pago de las cesantías y primas de servicio.

El Observatorio Fiscal de la Pontificia Universidad Javeriana está dedicado a la veeduría ciudadana del gasto público y la tributación en Colombia. Su fin es democratizar la información sobre las finanzas públicas para promover el voto informado y el activismo civil.



El contenido de este documento está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-Compartir Igual 4.0 Internacional. (CC BY - SA 4.0)

Para ver una copia de esta licencia, visite:

» <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Las opiniones expresadas en este documento no representan necesariamente las de la Pontificia Universidad Javeriana.

Si necesita citar este documento, hágalo de la siguiente manera: Observatorio Fiscal y Observatorio Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana. (2025). Régimen Simple de Contratación Laboral: una propuesta de formalización laboral y de seguridad social

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

NUESTRO EQUIPO OBSERVATORIO FISCAL

Mauricio Salazar-Saenz

Director general

Liliana Heredia Rodríguez

Directora de tributación

Ana María Sánchez

Directora de comunicaciones

Daniel Duque

Director tecnológico

Natalia Andrea Ramírez

Subdirectora de Inteligencia Artificial y Analítica

Carlos Ortíz

Subdirector de modelado y estructuración de datos

William Reyes

Asesor en finanzas públicas

Angélica Vargas

Analista financiera y tributaria
Asistente de dirección

Gabriel Millan

Analista de empleo y tributación

Andrés Garzón

Asistente jurídico

Johana Silva

Asesora técnica en simulación

David Rodríguez

Asesor técnico en simulación

Sylvana Blanco Estrada

Diseñadora

Lucia Salamanca Ruiz

Investigadora

Juan Miguel Villa

Miembro honorario

Sandra Rodríguez A.

Especialista en economía de la salud

NUESTRO EQUIPO OBSERVATORIO LABORAL

Juliana Morad Acero

Directora

Carlos Arturo Barco Alzate

Codirector

Carlos Adolfo Prieto Monrroy**Daniel Alejandro López Morales****Diego Felipe Valdiviseo Rueda****Fabio Alejandro Gómez****Iván Camilo Jiménez Uribe****Johanna Gómez Castro****Oscar leonardo Rincón****Dalia Orduz**

Investigadores

Julio de 2023

Reforma Laboral: desde la Academia

Versión 2.0

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

Elaborado por:

Juliana Morad, Carlos Adolfo Prieto,
Diego Felipe Valdivieso Rueda, Daniel López,
Alejandro Gómez, Mauricio Salazar, Iván Jiménez,
Carlos Arturo Barco y Pablo Adrián Garlati.

Observatorio Laboral - Observatorio Fiscal

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

Bogotá D.C. – Colombia 2023

Copyright © Pontificia Universidad Javeriana – Bogotá D.C.

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

Observatorio Laboral.

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

Reforma Laboral: Una aproximación desde la Academia

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

Autores

Juliana Morad Acero

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

Mauricio Salazar Sáenz

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

Iván Camilo Jiménez Uribe

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

veriana, Director del Semillero en Derecho Laboral y miembro del Observatorio Laboral de la misma universidad.

Carlos Prieto Monroy

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

Daniel López Morales

Abogado y egresado de filosofía de la Pontificia Universidad Javeriana, especialista en Derecho Administrativo de la Universidad Externado de Colombia. Profesor en pregrado y postgrado en derecho de varias universidades, entre ellas, la Pontificia Universidad Javeriana y la Universidad Sergio Arboleda. Miembro de la Lista de Árbitros de la Corte Suprema de Justicia 2023-2024. Ha sido investigador en el Centro Internacional de Toledo para la Paz - CITpax en asuntos de políticas públicas y conflictos en territorios de Colombia. Integrante del Observatorio Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana. Ha realizado investigaciones y publicaciones sobre el Sistema de Salud y de Riesgos Laborales Colombiano y sus necesidades de ser reformado. Así mismo, ha sido investigador de las condiciones laborales de los trabajadores de las zonas portuarias de Colombia. Ha realizado estudios y consultoría con la Organización Internacional del Trabajo OIT.

Diego Valdivieso Rueda

Abogado y especialista en Derecho Laboral de la Universidad Javeriana, Magister en Derecho con énfasis en Derecho del Trabajo de la Universidad de los Andes. Alumni del programa de Desarrollo Directivo – PDD del INALDE Business

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

Fabio Alejandro Gómez Castaño

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

Pablo Adrián Garlati Bertoldi

Director de Estudios de Pregrado en Economía y Profesor Asistente de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá. Tiene PhD en Economía de la Universidad Estatal de Michigan (Estados Unidos), Maestría en Economía de la Universidad Nacional de La Plata (Argentina) y Licenciatura en Economía de la Universidad Nacional de Tucumán (Argentina). Ha sido consultor del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), del Banco Mundial y asistente de investigación en el Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES). Especializado en

econometría aplicada, mercados laborales, informalidad, política fiscal, pobreza y la desigualdad y con experiencia en industrias extractivas, cambio climático, desastres naturales y organización industrial.

Carlos Arturo Barco Alzate

Ex-Magistrado Auxiliar en la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Árbitro en conflictos colectivos del trabajo. Miembro de la Lista de Árbitros de la Corte Suprema de Justicia 2023-2024. Autor del libro *La Tiranía de la Normalidad* (Ibañez, 2022). Articulista en medios jurídicos especializados y conferencista. Docente de pregrado y posgrado en la Universidad Javeriana, Universidad de Los Andes, Universidad Sergio Arboleda, Universidad del Norte, Universidad de la Costa, Universidad La Gran Colombia, Universidad de Caldas y Universidad de Manizales. Abogado de la Universidad de Caldas. Magíster en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Javeriana. Magíster en Literatura de la Universidad de Los Andes. Especialista en Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana. Especialista en Derecho Administrativo y Tecnólogo en Administración Judicial de la Universidad de Caldas. Miembro del Colegio de Abogados del Trabajo de Colombia, del Colegio Colombiano de Abogados Administrativistas, del Colegio Colombiano de Derecho Social y de la Asociación de Egresados de la Universidad de los Andes. Codirector del Observatorio Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana y la Corporación Excelencia en la Justicia.

Índice

RESUMEN EJECUTIVO	8
PRIMERA PARTE: PROPUESTA DE ARTICULADO	17
TÍTULO PRELIMINAR	18
TÍTULO PRIMERO: Medidas para reducir la informalidad laboral y el desempleo	20
TÍTULO SEGUNDO: Medidas de garantías laborales, estabilidad y tercerización	32
TÍTULO TERCERO: Medidas a prevenir y sancionar conductas discriminatorias en el trabajo e introducir mejoras sostenibles en las condiciones y garantías del trabajo formal mediante contrato de trabajo	50
TÍTULO CUARTO: Medidas encaminadas a formalizar y proteger trabajos no regulados o con déficit de protección laboral	57
TÍTULO QUINTO: Medidas encaminadas al fortalecimiento del derecho de asociación y el dialogo social en el mundo del trabajo	78
TÍTULO SEXTO: Medidas encaminadas a la modernización y actualización de la legislación laboral	107
SEGUNDA PARTE: EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA	120
1. Aproximación general al mercado laboral colombiano	121
2. Informalidad y desempleo	146
3. Garantías Laborales, Estabilidad y Tercerización	175
4. Medidas a prevenir y sancionar conductas discriminatorias en el trabajo	171
5. Sectores no regulados: plataformas, vendedores ambulantes, ruralidad incluyendo agroindustria	177
6. Derecho de asociación y diálogo social	184
7. Modernización de la legislación laboral	210

Resumen ejecutivo

Esta propuesta es un documento académico elaborado por investigadores de los Observatorios Laboral y Fiscal de la Universidad Javeriana.

Esta nueva versión busca convertirse en un punto de encuentro donde las diversas formas de trabajo en nuestro país encuentren elementos variados para garantizar sus ingresos, al tiempo que los empleadores cumplan con las condiciones necesarias para ofrecer empleos de cada vez mayor calidad a lo largo del tiempo. Esperamos que esta versión sea un espacio de debate y encuentro, donde los distintos actores nacionales puedan encontrar en este trabajo independiente elementos que ayuden a regular los diferentes entornos laborales presentes en Colombia.

Esta nueva versión del documento se ha enriquecido a partir de los diversos debates generados tras la presentación de la primera versión. Durante este proceso, se realizaron modificaciones y se profundizó en diferentes aspectos con el objetivo de mejorar la calidad y pertinencia de la propuesta. Es importante destacar que esta propuesta no compromete la visión exclusiva de la Universidad, sino que busca ampliar el panorama y fomentar un diálogo constructivo con todas las partes interesadas.

El documento se divide en dos partes. En la primera parte se expone el articulado propuesto. En la segunda parte se desarrollan los fundamentos del articulado que se presenta. Tanto la exposición de motivos como el articulado se organizan en cinco grupos temáticos, que son los siguientes:

1. Medidas para reducir la informalidad y el desempleo.
2. Mejora sostenible de las condiciones y garantías del trabajo formal mediante contrato de trabajo.

3. Medidas encaminadas a formalizar y proteger trabajos no regulados o con déficit de protección laboral.
4. Medidas encaminadas al fortalecimiento del derecho de asociación y el diálogo social en el mundo del trabajo.
5. Medidas encaminadas a la modernización y actualización de la legislación laboral.

El diagnóstico del mercado laboral en Colombia revela los siguientes puntos:

- La mayoría de los empleadores y contratantes en Colombia son empresas con hasta 5 trabajadores (microempresas), seguidas por las pequeñas empresas. Las grandes empresas representan menos del 25% de los empleos en el mercado laboral. Los microempresarios tienden a ofrecer empleos informales, sin protección social en pensiones ni riesgos laborales.
- La informalidad laboral está presente en todos los tamaños de empresas y se acentúa entre jóvenes y adultos mayores. Los empleados domésticos, jornaleros y cuentapropistas experimentan altos niveles de informalidad y bajos ingresos laborales.
- El trabajo en el sector rural tiene altos índices de informalidad, superando el 80% en algunos casos. La informalidad también tiende a aumentar en ciudades y municipios más pequeños.
- La mayoría de los colombianos trabajan en el sector agrícola, de comercio y de servicios administrativos. Los sectores más informales son la agricultura y los servicios domésticos, mientras que el sector financiero y los servicios administrativos son los más formales. En el comercio y la hotelería la informalidad alcanza hasta el 64%, y en el sector del transporte llega al 69% para los hombres.

- Colombia tiene ingresos laborales bajos. Más del 45% de los trabajadores perciben menos de un salario mínimo legal mensual vigente (SMMLV). Las mujeres perciben ingresos laborales más bajos, sobre todo las trabajadoras informales.
- Los ingresos laborales más altos se encuentran en las cinco ciudades más grandes del país. En todas las microempresas, excepto en las cinco ciudades más grandes, el salario medio está por debajo de 1 SMMLV.
- El promedio de los ingresos laborales en la formalidad duplica el promedio en la informalidad. Los trabajadores informales reciben ingresos laborales mensuales que no alcanzan 1 SMMLV en todos los sectores económicos.
- Los departamentos con salarios promedio más bajos en relación con el SMMLV tienden a tener una menor tasa de formalidad.
- Las mujeres, que tienen mayores responsabilidades en actividades domésticas, suelen encontrar empleos informales.
- La tasa de sindicalización en Colombia es baja y no ha superado el 4,8% desde 2007, concentrándose principalmente en el sector público.

Principales propuestas:

- **Opción de mensualización de cesantías y recargos.** Posibilidad de que empleadores y trabajadores pacten pagar mensualmente las cesantías, los intereses a las cesantías y prima, así como el pago de los recargos por trabajo extra, nocturno y dominical.
- **Salarios mínimos diferenciados.** Establecimiento de incrementos anuales al SMMLV de manera diferencial de acuerdo con la categorización de municipios y distritos que prevé la Ley Orgánica de Presupuesto y los tamaños de las empresas. Así se incentiva el empleo en las regiones con mayor informalidad, des-

empleo y vulnerabilidad, así como una remuneración mínima más equitativa con los costos de vida que también varían entre municipios.

- **Salario mínimo integral a partir de 3 SMMLV.** Esto es, para el promedio de los salarios medio y altos de acuerdo con las cifras del mercado laboral. Esta medida aumenta el ingreso mensual de los trabajadores, les da una mayor libertad para el manejo de sus ingresos además que resulta coherente con lo que actualmente hacen y suaviza las cargas de las empresas lo que podría incentivarlas a contratar más, suscribir más contratos de trabajo y formalizar más trabajadores.
- **Cotizaciones por debajo de 1 SMMLV.** Establecimiento de cotizaciones a seguridad social para trabajadores que perciben mensualmente menos de 1 SMMLV (45% del total).
- **Seguro de desempleo universal.** Creación de un seguro de desempleo que brinde protección a todos los trabajadores que lo adquieran, incluyendo a aquellos con ingresos laborales mensuales inferiores a 1 SMMLV. Esta medida está acompañada de estrategias para robustecer y hacer compatible este seguro con el Mecanismo de Protección al Cesante.
- **Creación de un Sistema Unificado Trámites Laborales y de Seguridad Social.** Unificar las planillas de autoliquidación y pago de aportes a la seguridad social y el Sistema de Afiliación Transaccional. Esto permitiría realizar todos los trámites de afiliación, reporte de novedades y pagos en un solo lugar, evitando la multiplicidad de formularios y sucursales y brindar mayor eficiencia y seguridad para trabajadores, empleadores y contratantes.
- **Regulación para grupos de trabajadores específicos.** Dirigida a trabajadores de plataformas, migrantes, trabajadoras del hogar, coterros, vendedores ambulantes y trabajadoras sexuales. Se mantiene una regulación específica para el

sector rural, con un enfoque en la protección social de los trabajadores agrícolas, así como los pescadores. Se abordan los problemas de la población LGTBIQ+.

- **Medidas de género.** Ranking público de empresas y sindicatos con la participación de mujeres en órganos directivos, así como las diferencias salariales por cargo en las empresas e incremento de la licencia de paternidad.
- **Licencia de paternidad en 12 semanas:** Incremento gradual de la licencia de paternidad dos años después de entrada en vigencia de en una semana por cada año hasta alcanzar las 12 semanas.
- **Combate a prácticas de tercerización contrarias a la ley.** Además, se busca fortalecer los encadenamientos productivos.
- **Pluralidad en el proceso de negociación colectiva.** Se amplía la posibilidad de que se desarrolle de distintas formas y niveles.
- **Huelgas parciales y actividades esenciales.** Se mantienen las huelgas parciales con sindicatos minoritarios y se establece una descripción de las actividades que no pueden suspenderse por ser consideradas mínimos esenciales.

Nota aclaratoria

El presente texto ha sido elaborado a partir de la primera versión construida entre los Observatorios Laboral y Fiscal de la Pontificia Universidad Javeriana. Sin embargo, se ha enriquecido a lo largo del tiempo gracias a los debates generados desde su publicación con diversos actores, incluyendo el Gobierno Nacional, el Congreso, gremios empresariales, sindicatos y académicos. Estas interacciones han permitido reordenar y fortalecer distintas secciones del documento.

En ese sentido, hemos estructurado el texto en torno a los problemas laborales fundamentales del país, presentando argumentos relacionados con cada tema y proponiendo cambios en el articulado. Los temas abordados incluyen: 1. Informalidad y desempleo, 2. Garantías laborales, estabilidad y tercerización, 3. Medidas para prevenir y sancionar conductas discriminatorias en el trabajo, 4. Diálogo social y derecho de asociación, y 5. Modernización de la legislación laboral.

Es importante destacar que este texto es el resultado del encuentro de académicos provenientes de diferentes formaciones, como economistas, abogados y filósofos. No representa los intereses de ningún sector en particular y está escrito desde la independencia propia de la academia. Además, cabe aclarar que no constituye la posición oficial de la Universidad Javeriana. Para la elaboración de este documento no se recibió financiación.

Por último, es necesario mencionar que este texto y las propuestas siempre están abiertos a un debate que las mejore, ya que buscamos continuar perfeccionándolo de acuerdo con el espíritu de una academia comprometida con el servicio a la sociedad y la promoción de políticas laborales justas y equitativas. Así mismo, se ha construido para contribuir al debate de la reforma laboral en Colombia. Por tal motivo, invitamos a todos los actores a tomar de este texto y de las propuestas lo que compartan y consideren contribuye a generar una Colombia más justa y productiva. Así mismo, queremos que este insumo sea siempre una invitación a un diálogo social plural, amplio y respetuoso de las diferencias.

Introducción

La radicación en el Congreso de la República del proyecto de “reforma laboral” elaborado por el Gobierno Nacional, trajo consigo el desarrollo de múltiples acontecimientos. Sin embargo, ese primer esfuerzo gubernamental terminó, como es de conocimiento público, con el archivo de la propuesta, y con el interés de diversos sectores políticos, distintos del oficialismo, de formular sus proyectos, y otros de bloquear la reforma y de mantener el estado de cosas actual.

Como académicos consideramos que el Gobierno Nacional ha llevado a cabo un acto político de gran valía: abrir nuestra democracia al importante debate de una reforma laboral en y para nuestros tiempos. Es muy positivo que nuestra democracia haya realizado importantes esfuerzos para desarrollar distintas posturas entorno a la justicia laboral y a la necesidad de mayor productividad. Consideramos que el país requiere una reforma laboral y productiva. Se debe seguir impulsando el desarrollo productivo de la economía, pues ello es fundamental, entre otros, para la generación de empleo, pero también se debe generar una reforma laboral que aborde toda la multiplicidad de formas de trabajo y genere un escenario fértil para la generación de empleos dignos y justos.

Sin embargo, observamos que el debate nacional que acaba de suceder en torno a la “reforma laboral” se concentró, fundamentalmente, en la consolidación del modelo de relación laboral dependiente, vigente en Colombia desde 1950, e introducido desde la promulgación de la Ley 6 de 1945, por lo que, en realidad, no se promovía ninguna “reforma”, sino más bien el reajuste de parámetros típicos – jornada, salario, contrato, negociación colectiva –, manteniendo la estructura vigente.

Y esa estructura vigente, es la que ha dado espacio y forma al complejo panorama del mercado laboral colombiano, en el que predominan unos factores que se vuelven estructurales, a saber:

- La informalidad laboral;
- La dependencia del acceso a la seguridad social, condicionada a la existencia de una relación laboral formal;
- La baja productividad;
- La precariedad de la cobertura pensional y la básica inexistencia de un mecanismo de protección al cesante y de colocación de empleo;
- La precariedad de los ingresos representados en los salarios medios;
- La desigualdad entre lo urbano y lo rural;
- La desigualdad que se manifiesta entre las grandes capitales, las ciudades intermedias y los municipios;
- La desigualdad entre regiones;
- Las diferencias de género en participación laboral, desempleo y salarios (sobre todo en la informalidad);
- La existencia de regímenes legales para actividades reguladas, incompatibles con la normatividad laboral;
- La normatividad laboral como factor de inelasticidad y de consolidación de desigualdades.

Dicho esto, el presente documento tiene como objetivo abordar las diversas necesidades y desafíos que enfrenta nuestro sistema laboral, enmarcándose en los siguientes aspectos fundamentales: en primer lugar, la problemática de la informalidad laboral que prevalece en nuestro país; en segundo lugar, la dependencia del acceso a la seguridad social condicionado a la existencia de una relación laboral mediada por contratos de trabajo, principalmente; también se abordará la baja productividad y la precariedad en la cobertura pensional. Adicionalmente, se analizará la precariedad de los ingresos representados en los salarios medios y la desigualdad existente entre lo urbano y lo rural, así como entre las grandes capitales, las ciudades intermedias y los municipios. Asimismo, se considerará la desigualdad entre regiones y la existencia de regímenes legales para actividades reguladas

que resultan incompatibles con la normatividad laboral vigente. Por último, se reflexionará sobre cómo la normatividad laboral puede ser un factor de inelasticidad y de consolidación de desigualdades. A partir de este análisis, se presentan propuestas normativas que se someten a consideración del Gobierno Nacional, de los gremios empresariales y organizaciones sindicales, partidos políticos y del Congreso de la República, con el objetivo de impulsar reformas significativas y necesarias en nuestro sistema laboral.

- Nuestras propuestas se concentran en cinco grupos:
- Medidas para reducir la informalidad y el desempleo
- Mejora sostenible de las condiciones y garantías del trabajo formal mediante contrato de trabajo
- Medidas encaminadas a formalizar y proteger trabajos no regulados o con déficit de protección laboral
- Medidas encaminadas al fortalecimiento del derecho de asociación y el dialogo social en el mundo del trabajo
- Medidas encaminadas a la modernización y actualización de la legislación laboral

Para una adecuada comprensión de las propuestas, el presente documento se ha dividido en dos partes generales: i. El articulado y ii. La exposición de motivos y justificaciones. En la exposición de motivos y justificaciones se presenta, en primer lugar, el mercado laboral colombiano a partir de sus actores y las necesidades principales de cara a lograr una mayor productividad, más formalización laboral y relaciones laborales más justas y equitativas. Posterior a ello, se aborda cada grupo de propuestas justificando su necesidad y profundizando en lo que se busca con cada una.

Primera parte:
PROPUESTA DE ARTICULADO

TÍTULO PRELIMINAR

Finalidad y alcance del código sustantivo del trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 5. Modifíquese el artículo 5° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

TÍTULO PRIMERO

Medidas para reducir la informalidad laboral y el desempleo

1.1. Sección primera: medidas para facilitar e inventivar el uso del contrato de trabajo

1.1.1. Capítulo primero: salario integral mínimo

Artículo 6. Modifíquese el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo. *La obligación de que el pacto de salario integral conste por escrito no implica una solemnidad en sentido estricto, de modo que admite libertad probatoria.*

1.1.2. Capítulo segundo: salario mínimo diferencial

Artículo 7. Modifíquese el artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

Artículo 8. Modifíquese el artículo 146 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

1. *Factor Empresarial: se fijarán salarios mínimos diferenciales y específicos para micro y pequeñas empresas por un lado y, por otro, para medianas y grandes empresas, según la clasificación que para tal efecto tengan en las normas del sector comercio, industria y turismo.*
2. *Factor Geográfico: se fijarán a su vez salarios mínimos diferenciales y específicos por grupos geográficos de acuerdo con la categoría de municipio que prevé la Ley Orgánica de Presupuesto, así: Grupo 1 conformado por municipios o distritos especiales, categoría 1 y 2; Grupo 2, municipios de categoría 3 y 4; Grupo 3, municipios de categorías 5 y 6. Cada año se deberá tomar la clasificación que corresponda a cada municipio de acuerdo con lo certificado por la Contaduría General de la Nación y/o el Departamento Administrativo Nacional de Estadística.*

Parágrafo transitorio: *A partir de la entrada en vigencia de la presente ley el salario mínimo se incrementará de manera diferencial conforme a lo anteriormente indicado. En ningún caso, se disminuirá el salario mínimo legal mensual que se encuentre vigente a la entrada en vigencia de la presente ley.*

Artículo 9. Modifíquese el artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 147. *Procedimiento de Fijación.*

1. *El salario mínimo puede fijarse en acuerdos colectivos o laudos arbitrales, tanto a nivel de empresa o a nivel de grupos de empresas o sectores, siempre que todos los actores implicados hayan hecho parte de la negociación colectiva.*
2. *La Comisión de Concertación decidirá por consenso la fijación del salario mínimo con los diferenciales previstos en el artículo anterior. El voto de cada sector representativo será el de la mayoría de sus miembros.*

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

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

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

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

2.1.3. Capítulo tercero: formas mensuales de pago de acreencias laborales

Artículo 10. Modifíquese el artículo 170 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 170. *Acuerdos de Pago para Recargos por Trabajo Suplementario, Nocturno, Dominical y/o Festivo. Cuando el trabajo implique la rotación sucesiva de turnos diurnos o nocturnos o se pueda prever mensualmente que se laborará en horario nocturno, dominical o trabajo suplementario, las partes podrán estipular por escrito salarios uniformes, adicionales al salario básico, que remuneren el trabajo nocturno, dominical y suplementario siempre que estos salarios compensen los recargos legales. En el evento en el que en un periodo el trabajo suplementario, nocturno o dominical supere el valor pactado por las partes, el excedente deberá ser remunerado conforme a las tasas y formas de liquidación previstas en el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.*

Artículo 11. Consignación Anticipada de Cesantías y Mensualización de Intereses a las Cesantías. Adiciónense dos párrafos al artículo 99 de la Ley 50 de 1990, así:

Parágrafo 1. *El empleador podrá aportar mensualmente con destino al fondo de cesantías el 8.33% del salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar, como consignación anticipada de cesantías. Para tal efecto, el Ministerio de Salud y Protección Social hará las reglamentaciones correspondientes respecto de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes PILA. En ningún caso la consignación*

anticipada podrá entenderse como pago parcial de la cesantía, pues el trabajador solo tendrá acceso a la cesantía anticipada en los términos que así lo determine la ley o a la terminación del contrato de trabajo.

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

Artículo 12. Mensualización del Pago de la Prima de Servicios. Adiciónese un parágrafo al artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo:

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

1.2. Sección segunda: seguridad social para trabajadores con ingresos mensuales inferiores a un SMMLV.

Artículo 12. Cotizaciones a la Seguridad Social por Ingresos Mensuales Inferiores a un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente. La cotización al Sistema de Seguridad Social Integral para aquellas personas que perciban ingresos mensuales inferiores al salario mínimo legal mensual vigente se realizará en proporción del ingreso mensual percibido en el mes correspondientes, a pensiones y riesgos laborales conforme a la siguiente tabla:

Tipo	Ingreso mensual	Ingreso base de cotización
A	Entre 1/2 SMMLV y un peso y hasta menos de 1 SMMLV	Se cotizará sobre una IBC equivalente a 3/4 de un SMMLV a los subsistemas de riesgos laborales y pensiones y se contabilizarán tres semanas para efectos pensionales.
B	Entre 1/4 de SMMLV y un peso y hasta 1/2 SMMLV	Se cotizará sobre una IBC equivalente a 1/2 SMMLV a los subsistemas de riesgos laborales y pensiones y se contabilizarán dos semanas para efectos pensionales.
C	1/4 de SMMLV o menos	Se cotizará sobre una IBC equivalente a 1/4 de un SMMLV a los subsistemas de riesgos laborales y pensiones y se contabilizará una semana para efectos pensionales.

Para efectos de compatibilizar los requisitos pensionales y de riesgos laborales que se contabilizan en semanas, las personas que hayan cotizado bajo la presente modalidad se les computará una semana cuando hayan cotizado como mínimo sobre un Ingreso Base de Cotización de un cuarto de salario mínimo, para lo cual se podrán sumar los ingresos provenientes de diferentes empleadores o fuentes de cotización. La cotización a seguridad social antes referida no altera los porcentajes de cotización que corresponde al trabajador independiente ni al trabajador dependiente y su empleador. No se podrán realizar por esta modalidad cotizaciones de más de $\frac{3}{4}$ de un SMMLV y su contabilización para efectos pensionales no podrá ser superior a tres semanas.

Parágrafo 1. Podrán cotizar por salarios o ingresos inferiores a un salario mínimo mensual legal vigente aquellos que pertenezcan al régimen subsidiado en salud o sean beneficiarios del régimen contributivo. En este caso, podrán contratarse seguros privados para el cubrimiento de prestaciones económicas que normalmente reconoce el Sistema de Salud.

Parágrafo 2. En aquellos eventos en donde la persona devengue ingresos mensuales iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual vigente provenientes de pagos hechos por múltiples empleadores o contratantes -en los que todos pagan un monto inferior al salario mínimo legal mensual vigente-, por cada uno de estos contratos o vinculaciones jurídicas que generan ingreso se deberán pagar las cotizaciones a seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales de manera proporcional a los ingresos percibidos por cada vinculación o contrato y el Sistema deberá integralizarlos y contabilizarlos completos para efectos del conteo de semanas en materia pensional y de riesgos laborales. El Gobierno Nacional tendrá un plazo de 12 meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley para reglamentar lo previsto en este artículo, así como para ajustar las planillas integradas de liquidación de aportes a seguridad social.

Artículo 13. Afiliación Obligatoria al Sistema de Riesgos Laborales. Los trabajadores que no estén vinculados mediante un contrato de trabajo serán afiliados obligatorios al Sistema de Riesgos Laborales, sin importar la duración de su contrato. Esta afiliación en contratos o vinculaciones no dependientes deberá realizarse por parte del contratante o retenedor y las cotizaciones estarán a cargo de quién trabaja en Riesgos I, II y III o de quién figura como contratante

o retenedor y las cotizaciones estarán a cargo de quién trabaja en Riesgos I, II y III o de quién figura como contratante o retenedor en niveles de Riesgo IV y V.

Artículo 14. Seguro para cubrir prestaciones económicas del Sistema de Salud de trabajadores con ingresos inferiores a un salario mínimo legal mensual vigente. Los trabajadores dependientes y sus empleadores, así como los trabajadores independientes, podrán acceder con cualquier entidad aseguradora habilitada y autorizada por la Superintendencia Financiera de Colombia a un seguro que cubra total o parcialmente las prestaciones económicas que normalmente reconoce el Sistema de Salud. La prima de dicho seguro deberá ser un porcentaje sobre el ingreso mensual del trabajador que se deberá liquidar y pagar junto con el pago de las cotizaciones a la seguridad social. En tratándose de trabajadores dependientes este seguro será voluntario y estará a cargo del empleador. Sin embargo, en caso de no adquirir este seguro el empleador deberá asumir las prestaciones económicas derivadas de incapacidades y licencias de origen común en proporción a la remuneración mensual del trabajador.

Los trabajadores independientes podrán acordar que su contratante asuma el pago de la prima de este seguro.

El Gobierno Nacional en un plazo máximo de 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley reglamentará el seguro previsto en este artículo.

1.3. Sección tercera: fortalecimiento de las protecciones del trabajador frente al desempleo

Artículo 15. Seguro de Desempleo. El Gobierno Nacional reglamentará la creación de un seguro de desempleo voluntario que se financiará con recursos de los empleadores en una proporción del 0.5% del valor total de los salarios mensuales de cada trabajador y que podrá ser administrado por las Cajas de Compensación Familiar en complemento del mecanismo de protección al cesante. Este seguro de desempleo será reconocido para todo aquel que acredite conforme a la reglamentación emitida por el gobierno nacional, encontrarse sin empleo como consecuencia de haber perdido temporalmente sus fuentes de ingresos en cualquier modalidad de trabajo.

Los trabajadores independientes con contrato podrán adquirir voluntariamente el seguro de desempleo referido pagando una prima que corresponderá al 0.5% del valor mensualizado de los honorarios. Este seguro podrá ser asumido por el contratante cuando así lo pacten las partes.

Este seguro de desempleo deberá reconocer por lo menos una indemnización en dinero si se acredita la pérdida el empleo o la terminación del contrato

El Gobierno Nacional deberá reglamentar lo previsto en este artículo en un plazo no superior a 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

1.4. Sección cuarta: facilitación de trámites de formalización de trabajadores

Artículo 16. Beneficio Monetario por Ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante.

Créese el Sistema Unificado de Trámites Laborales y de Seguridad Social a través del cual se realizarán las afiliaciones a los subsistemas de seguridad social en salud, pensiones, riesgos laborales y servicios complementarios, se reportarán novedades, se solicitará el reconocimiento y pago de prestaciones económicas y se realizará la autoliquidación y pago al Sistema de Seguridad Social Integral y los seguros complementarios a los que se refiere la presente Ley.

El Gobierno Nacional tendrá un plazo de treinta y seis (36) meses para regular e iniciar el funcionamiento del Sistema Único de Trámites Laborales y de Seguridad Social.

Artículo 17. Beneficio Monetario por ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante de trabajadores con seguro de desempleo.

El Sistema Unificado de Trámites Laborales y de Seguridad Social podrá ser operado por las actuales operadoras de las Planillas Integradas de Liquidación y Pago de Aportes a la Seguridad Social, previa autorización y habilitación por parte del Ministerio de Salud y Protección Social. La vigilancia y control será ejercida por la Superintendencia Financiera.

Artículo 18. Sistema Unificado de Trámites Laborales y de Seguridad Social. El Sistema Unificado de Trámites Laborales y de Seguridad Social tendrá cuando menos las siguientes características:

1. *Será un mecanismo alternativo a otros medios de pago y de remisión de información a las Administradoras responsables del recaudo de los aportes y de la recepción, administración y custodia de la información, que permita su acceso por medio electrónico a todos los aportantes.*
2. *En el Sistema Unificado de Trámites Laborales y de Seguridad Social se integrará el Sistema de Afiliación Transaccional (SAT) y las Planillas de Autoliquidación de Aportes a la Seguridad Social y Parafiscales.*
3. *Será un mecanismo a través del cual se podrán realizar trámites de afiliaciones, traslados y reporte de novedades a las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral y aseguradoras a cargo de los seguros a los que se refiere la presente Ley.*
4. *El Sistema será voluntario y garantizará que las personas que no tengan acceso a internet o prefieran otras modalidades puedan continuar realizando trámites en modalidades telefónicas y/o presenciales.*
5. *Deberá permitir el diligenciamiento de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, su modificación antes de su envío, por parte del Aportante y un pago único de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y a los seguros a los que se refiere la presente Ley. Así mismo, deberá permitir el pago por múltiples empleadores de un mismo trabajador.*
6. *Deberá permitir realizar solicitudes de reconocimiento y pago de prestaciones económicas de incapacidades y licencias, así como, indemnizaciones o coberturas económicas de los seguros previstos en la presente Ley.*
7. *Las entidades involucradas en la operación de este mecanismo deberán abstenerse de incurrir en prácticas comerciales restrictivas del libre mercado y deberán de-*

sarrollar su actividad con sujeción a las reglas y prácticas de la buena fe comercial, por tanto, se entienden prohibidos los actos, acuerdos o convenios, o la adopción de decisiones de asociaciones empresariales y prácticas concertadas que directa o indirectamente, tengan por objeto o como efecto impedir, restringir o falsear el juego de la libre competencia, o cualquier acto que constituya un abuso de posición dominante, así como celebrar pactos que tengan como propósito o cuya consecuencia sea excluir a la competencia del acceso al esquema o mecanismo aquí regulado o a los canales que deben utilizarse para su operación.

8. Deberá permitir la interconexión de los operadores de información con la totalidad de las instituciones financieras depositarias de los recursos de los Aportantes y receptoras de los aportes, directamente o a través de los sistemas de pago electrónicos y con las Administradoras, de manera segura y de modo que se pueda acceder al mismo en un contexto de absoluta transparencia, por lo cual no podrán establecerse exigencias, condiciones o tarifas diferenciales que desestimen su utilización, en atención a variables diferentes al número de transacciones realizadas o a servicios adicionales que se presten.
9. La operación del esquema deberá garantizar la confidencialidad y seguridad de la información suministrada, para lo cual deberán preverse mecanismos de confirmación de la información recibida y su cruce con los pagos recibidos, así como las responsabilidades que corresponden a cada uno de los actores en el proceso, sin que ello pueda prever condiciones que atenten contra los intereses de los afiliados o aportantes. Declárese el carácter reservado de la información que se trata en virtud o con ocasión del Sistema Integral de Seguridad Social.
10. Deberá garantizar el flujo de la información financiera, que permita la distribución de los recursos hacia la totalidad de los actores del Sistema de Seguridad Social Integral encargados del recaudo. La transacción de débito y de créditos, deberá realizarse en un mismo día. También podrá prever que el Aportante seleccione la institución financiera y la cuenta de la cual desea debitar el monto de sus aportes y la forma de ordenar este pago.

11. *Deberá garantizar el flujo y recepción segura de la información, a los aportantes y a los actores del Sistema de Seguridad Social Integral, para lo cual se establecerá un procedimiento inicial de registro que garantice la correcta y segura identificación de los involucrados, así como el envío de la información requerida a los organismos de vigilancia y control.*

Artículo 19. Operadores del Sistema Unificado de Trámites Laborales y de Seguridad Social.

Conforme al artículo 7 de la Ley 1636 de 2013, los trabajadores dependientes e independientes podrán voluntariamente realizar ahorros en el Mecanismo de Protección al Cesante con el objetivo de percibir un beneficio monetario en proporción a su ahorro. Dicho beneficio monetario se hará efectivo en el momento en que quede cesante con cargo al Fosfec, de conformidad con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional. La finalidad de dicho beneficio monetario será la de garantizar recursos económicos en proporción a los ahorros del trabajador que serán entregados a este dentro de los seis meses posteriores al momento en que quedó cesante. Podrán hacer los ahorros voluntarios referidos los trabajadores dependientes como independientes. El Gobierno Nacional deberá reglamentar lo previsto en este artículo en un plazo no superior a 12 meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

Artículo 20. Características del Sistema Unificado de Trámites Laborales y de Seguridad Social. El Gobierno Nacional reglamentará, en un plazo no superior a 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley, la posibilidad de que los trabajadores dependientes o independientes que sean beneficiarios del seguro de desempleo referido puedan destinar total o parcialmente la cobertura en dinero de dicho seguro al Mecanismo de Protección al Cesante con el objetivo de acceder al Beneficio Monetario por Ahorro. Se deberá garantizar que tal decisión sea completamente voluntaria por parte del trabajador y que previo a ello reciba una asesoría en la que le permita entender los beneficios de recibir la indemnización del seguro de desempleo o destinarla total o parcialmente al Beneficio Monetario de Ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante.

TÍTULO SEGUNDO

Medidas de garantías laborales, estabilidad y tercerización

Artículo 21. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 34. Contratistas y Subcontratistas. *Son contratistas y subcontratistas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Lo anterior, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acuerdos contractuales para la coordinación, vigilancia, administración, auditoría y la interventoría respecto del contrato. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial y especialización productiva, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigirse por parte de las autoridades judiciales y administrativa*

Parágrafo 1. *Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios relativos a la actividad principal de la empresa o del establecimiento serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y trabajadoras, incluidas las del Sistema de Seguridad Social. No habrá solidaridad sobre la indemnización a la que se refiere el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo cuando no se verifique la mala fe de la entidad contratante. Se entiende por actividad principal de una empresa o establecimiento aquella que genera mayor volumen de actividad o, en su defecto, la que ocupa el mayor número de empleados o contratistas.*

Parágrafo 2. *El uso de contratistas o subcontratistas en ningún caso podrán facilitar, permitir ni tolerar prácticas de suministro de personal dirigidas a eludir o evadir la configuración de un contrato de trabajo con quien se comporte como verdadero empleador.*

Parágrafo 3. *En ningún caso el uso de contratistas o subcontratistas podrá facilitar, permitir ni tolerar prácticas encaminadas a la vulneración del derecho de asociación sindical o el desconocimiento de salarios y prestaciones sociales en trabajos dependientes y subordinados.*

Parágrafo 4. *Podrán ser contratistas o subcontratistas cualquier forma de organización empresarial incluidas aquellas pertenecientes al sector solidario de la economía, mecanismos de producción cooperativa, asociativa, mutual o colectiva y otros medios de producción y servicios, en tanto en la realidad se demuestre que en estas organizaciones no existe la presencia de trabajo subordinado frente al beneficiario. En tal evento, los trabajadores tendrán el derecho a reclamar salarios y prestaciones en aplicación del principio de primacía de la realidad.*

Artículo 22. Modifíquese el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

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

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

Parágrafo 1. *En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para la atención de eventos o necesidades distintas a las anteriormente previstas o en exceso de los periodos de temporalidad anteriormente descritos, la empresa usuaria podrá ser considerada como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y la Empresa de Servicios Temporales se entenderá como una simple intermediaria en los términos del artículo 35 del C.S.T. con las cargas de responsabilidad solidaria correspondientes. En este evento si el contrato de trabajo hubiera sido terminado por la empresa de servicios temporales alegando la finalización de la misión, el despido se entiende injusto y el Juez podrá ordenar el pago de la indemnización por terminación injustificada aplicable a los contratos a término indefinido contando para tales efectos el tiempo de servicio en exceso de la temporalidad legalmente permitida.*

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

Artículo 23. Modifíquese el artículo 79 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

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

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

Artículo 24. Adiciónese el artículo 63 del Código Sustantivo del Trabajo en reemplazo de la subrogación realizada por el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965; el cual quedará así:

Artículo 63. Escenarios de estabilidad laboral reforzada. No podrán ser objeto de discriminación, por su especial condición, los siguientes trabajadores, a las que se les concede fuero laboral especial, que les permitirá una protección especial frente a actos discriminatorios del empleador que sea conocedor de las circunstancias que generan el respectivo fuero, en los siguientes términos:

a. Fuero Sindical: Las personas amparadas por el fuero sindical de fundadores y adherentes, miembros de las juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de las organizaciones sindicales, y los miembros de la comisión de reclamos, no podrán ser despedidos con o sin justa causa, ni tampoco el empleador podrá unilateralmente trasladarlos de municipio o desmejorados en sus condiciones de trabajo, a menos que se cuente con autorización judicial, todos en los términos y condiciones de protección que determinan las normas del presente Código

b. Fuero Circunstancial: Las personas directamente beneficiarias de un proceso de negociación colectiva no podrán ser despedidas sin justa causa, desde la presentación del pliego de peticiones y hasta la fecha en que finalice el conflicto colectivo.

c. Personas en Situación de Discapacidad: Personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras en los entornos laborales, puedan impedir su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. La discapacidad deberá en todo caso interpretarse a la luz del Bloque de Constitucionalidad y la Ley Estatutaria de Discapacidad. El trabajador o trabajadora que cumpla las condiciones anteriores no podrá ser despedido sin justa causa a menos que se agote el procedimiento establecido en el párrafo 2 del presente artículo.

d. Fuero de Maternidad: La mujer en estado de embarazo y durante las 18 semanas posteriores al parto o el tiempo que corresponda a la licencia a la maternidad si este fuere mayor, no podrá ser despedida sin justa causa.

e. Fuero de Maternidad extendido a la pareja de la mujer gestante: La pareja de la mujer gestante, siempre y cuando la madre dependa económicamente de su pareja, se encuentre registrada como beneficiaria de esta en el Sistema de Seguridad Social en Salud y esta situación sea conocida previamente por el empleador. El padre que cumpla las condiciones anteriores no podrá ser despedida sin justa causa.

f. Protección en Periodo de Lactancia: una vez cumplida la licencia de maternidad y hasta que se cumplan los primeros seis meses de vida del menor, la madre no podrá ser despedida sin justa causa.

g. Víctima de Acoso Laboral: El trabajador o trabajadora que hubiese sido víctima comprobada de acoso laboral, siempre y cuando hubiese efectuado una queja ante el Comité de Convivencia, no podrá ser despedida sin justa causa, dentro de los seis meses previos a la terminación del contrato de trabajo.

h. Prepensionables: El trabajador o trabajadora a quien le haga falta tres (3) años o menos para cumplir la totalidad de los requisitos para obtener una pensión de vejez, salvo en el caso que ya se hayan completado las cotizaciones para garantizar una pensión. El trabajador o trabajadora que cumpla las condiciones anteriores no podrá ser despedida sin justa causa.

Parágrafo 1. Adicional a la protección señalada en los literales anteriores, en los casos previstos en los literales a), d), y e) del presente artículo, conociendo el empleador las condiciones que hacen al trabajador o trabajadora beneficiaria del fuero, para que proceda la terminación del contrato por decisión unilateral y con justa causa del empleador deberá adelantarse el proceso especial de levantamiento de fuero sindical en el caso del literal a) y en los restantes un proceso previo verbal sumario de comprobación de la justa causa ante el Juez Laboral.

Parágrafo 2. En el caso previsto en el numeral c), en el evento en que las barreras que causen la discapacidad sean insuperables y la deficiencia del trabajador sea incompatible con labor para la cual fue contratado, el empleador deberá solicitar autorización previa del Juez del Trabajo mediante proceso judicial que tendrá el trámite de un proceso especial, para la desvinculación del trabajador sin justa causa. Para ello, el empleador deberá demostrar los ajustes razonables realizados y la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo para superar la discapacidad, además de agotar los procesos de capacitación, adiestramiento y readaptación al trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En este caso, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho al pago de la indemnización legal prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y al pago de una suma adicional de seis meses de salario, junto con los montos adicionales que correspondan para garantizar el pago por el mismo tiempo de los aportes a seguridad social en salud, riesgos laborales y pensiones en compensación por la terminación del contrato por la situación de discapacidad.

Parágrafo 3. Se presumirá discriminatorio el despido sin justa causa que se presente frente a cualquier persona que acredite alguna de las circunstancias establecidas en el presente artículo, en la que dicha condición sea conocida previamente por el empleador. Por consiguiente, se entenderá sin efectos el despido injustificado que corresponda a un acto discriminatorio, caso en el cual procederá el reintegro por vía judicial. Quién pretenda alegar una causa o razón objetiva para la terminación del contrato de trabajo la deberá acreditar plenamente, comprobando la inexistencia de un acto discriminatorio para exonerarse de los efectos del reintegro.

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

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

Artículo 25. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

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

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

1. *En los contratos a término fijo, la indemnización comprenderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que falte para cumplir el plazo pactado o el de su prórroga, en caso de que esta haya operado.*
2. *En los contratos celebrados por la duración de la obra o labor contratada o para labores ocasionales, la indemnización corresponderá al tiempo que falte para la culminación del contrato. En ningún caso la indemnización podrá ser inferior a cuarenta (40) días de salario.*
3. *En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:*
 - a. *Para trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales*

vigentes una suma de 40 días de salario por el primer año de servicios y 20 días adicionales por cada uno de los años siguientes o en proporción al tiempo por fracción.

- b. Para trabajadores que devenguen más de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y hasta diez salarios mínimos legales mensuales vigentes una suma de 30 días de salario por el primer año de servicios y 20 días adicionales por cada uno de los años siguientes o en proporción al tiempo por fracción.
- c. Para trabajadores que devenguen más de diez salarios mínimos legales mensuales vigentes una suma de 20 días de salario por el primer año de servicios y 15 adicionales por cada uno de los años siguientes o en proporción al tiempo por fracción.

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

Artículo 26. Modifíquese el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 65. Indemnización por falta de pago. A la terminación del contrato de trabajo el empleador ha de cumplir de buena fe con todas sus obligaciones, pagando pronta y de manera íntegra los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social que adeude, salvo los casos de retención autorizados por la Ley o convenidos por las partes. En caso de incumplimiento de la obligación anterior y mediando mala fe, el empleador deberá pagar al trabajador o trabajadora que los haya reclamado oportunamente, esto es dentro de los 24 meses posteriores a la terminación del contrato, como indemnización, una suma igual al último salario diario devengado por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago y hasta máximo por dos años. Luego de transcurrido los dos años referidos se causarán intereses moratorios a la máxima tasa legal permitida sobre las prestaciones sociales y salarios adeudados hasta la fecha efectiva de pago. Si la de-

manda ordinaria con la que se pretende reclamar el pago se presenta después de 24 meses de haber terminado el contrato de trabajo, el trabajador sólo tendrá derecho a el pago de intereses moratorios a la máxima tasa legal permitida sobre las prestaciones sociales y salarios adeudados desde la fecha de terminación del contrato y hasta que se verifique el pago.

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

Artículo 27. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:

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

- 1. Una comunicación formal de apertura de la investigación en la que se señale en debida forma las conductas investigadas y las posibles faltas cometidas. En ella deberá señalarse la oportunidad que tendrá la persona investigada para conocer las pruebas de la investigación y controvertirlas, y la oportunidad en que podrá rendir sus descargos verbales o escritos, todo lo cual podrá coincidir en un solo acto.*
- 2. El traslado de las pruebas que se tienen y que fundamentan la investigación hacia la persona investigada y la recepción de las pruebas que aporte la persona investigada según las oportunidades definidas en la comunicación anterior.*

3. La emisión de un pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado y escrito que deberá guardar congruencia, razonabilidad y proporcionalidad conforme con lo investigado y que podrá corresponder al cierre o archivo del caso, a la imposición de una sanción o a la terminación justificada del contrato.
4. En caso de que la decisión sea adversa al trabajador o la trabajadora, deberá otorgarse la posibilidad de revisar la decisión. Esta revisión podrá implicar un procedimiento interno de reposición o apelación o, en todo caso, el acceso a la justicia por parte del interesado.

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

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

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

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

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

Artículo 28. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 160. *Trabajo Diurno y Nocturno:*

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

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

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

Artículo 29. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 161. Duración. *Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3o de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, la jornada máxima semanal será de cuarenta y dos (42) horas. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, de conformidad con lo que acuerden las partes o se prevea en el Reglamento Interno de Trabajo.*

El número de horas diarias de trabajo ordinario podrán distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo tres (3) horas continuas diarias y máximo hasta nueve (9) horas al día sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario o de horas extras, siempre y cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada máxima semanal. Si en el horario pactado el trabajador(a) debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

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

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

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 p. m.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 p.m.

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

d) Flexibilidad para personas trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo flexibles apoyadas por la tecnología, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre hijos e hijas menores de edad, personas en condición de discapacidad o enfermedades graves o personas adultas mayores.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo.

Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término de cinco (5) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para

acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación correspondiente que impide la aceptación de la misma.

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

Artículo 30. *Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

(...)

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

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

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

Artículo 31. *Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:*

Artículo 22. Límite al Trabajo Suplementario. *Las horas extra de trabajo diurnas o nocturnas no podrán exceder de dos horas diarias y doce horas semanales.*

Parágrafo 1. Cuando el empleador requiera operar o prestar servicios durante las 24 horas del día, los siete días de la semana, los empleadores podrán, previo concepto favorable de la Administradora de Riesgos Laborales, solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para laborar hasta un máximo 18 horas extras semanales reconociendo el valor que corresponda por recargos y trabajo suplementario en exceso de la jornada ordinaria prevista en la empresa o de la máxima legal.

Artículo 32. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 179. Trabajo Dominical y Festivo.

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

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

Parágrafo 2. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora

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

Artículo 33. Modifíquese el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 180. Trabajo Ocasional en Días de Descanso Obligatorio. *El trabajador o trabajadora que labore ocasionalmente en días de descanso obligatorio tiene derecho a elegir entre recibir el recargo por trabajo dominical y a la programación del descanso compensatorio ya remunerado dentro del sueldo, o recibir el recargo dominical y una retribución adicional del 100% en reemplazo del descanso compensatorio. Las partes podrán hacer constar la elección correspondiente dentro del contrato de trabajo o en un documento adicional al mismo.*

Artículo 34. Modifíquese el artículo 181 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 181. Trabajo habitual en días de descanso obligatorio. *El trabajador que labore habitualmente en días de descanso obligatorio tiene derecho al recargo por trabajo dominical previsto en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo y a la programación del descanso compensatorio ya remunerado dentro del sueldo, que podrá disfrutarse de forma acumulada en un período no mayor a un mes.*

Artículo 35. Modifíquese el artículo 185 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

Artículo 36. Modifíquese el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 130. Viáticos.

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

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

3. Los viáticos ocasionales por manutención y alojamiento son los que se reconocen en un número menor de 15 días al mes. Los viáticos por transporte y gastos de representación y los viáticos permanentes reconocidos en especie, no constituyen salario en ningún evento.

Artículo 37. Modifíquese el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

La irregularidad en la celebración o la ejecución de la modalidad de duración del contrato a término fijo o de duración determinada deviene el contrato en uno a término indefinido.

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

Parágrafo 1. *Todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo tendrán derecho al pago de prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones en los términos regulados por el presente Código en proporción al salario y a los tiempos efectivamente trabajados.*

Parágrafo 2. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.

Artículo 38. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

- 1. Contratos de Trabajo a Término Fijo.** El contrato de trabajo a término fijo podrá celebrarse para desempeñar una labor cuya vigencia las partes deciden someter a un plazo fijo.

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

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

Se entenderá que el contrato a término fijo cambia a un contrato de trabajo a término indefinido una vez cumplido el periodo máximo de cinco (5) años.

No obstante lo anterior, las partes podrán acordar la renovación sucesiva e indefinidamente bajo la calidad de contrato a término fijo por un tiempo superior a los cinco (5) años, para los casos en que el objeto del contrato pretenda atender necesidades o labores que por su propia naturaleza están sometidas a duración o plazo específico, como torneos deportivos profesionales o periodos académicos, entre otros.

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

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

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

TÍTULO TERCERO

Medidas a prevenir y sancionar conductas discriminatorias en el trabajo e introducir mejoras sostenibles en las condiciones y garantías del trabajo formal mediante contrato de trabajo

Artículo 39. Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 57. Obligaciones especiales del Empleador.

Son obligaciones especiales del empleador:

(...)

6. *Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador o la trabajadora; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa; para asistir a citas médicas programadas o de urgencia, cualquiera que sea la razón de estas, para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos(as) o menores miembros del núcleo familiar.*

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

Artículo 40. Modifíquese el literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 23. Elementos Esenciales

(...)

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

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

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

Artículo 41. Adiciónense los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

(...)

10. *Discriminar a las personas por razón de su sexo, género, identidad de género o expresión de género y en especial a las mujeres y a la comunidad LGBTQ+ o personas de género no binario o de género fluido en sus diversidades, con acciones directas u omisiones, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales, o mediante la promoción de prácticas enfocadas en atentar contra sus identidades y libertades personales y sexuales con ocasión de sus nombres identitarios, la expresión de su personalidad, de su identidad de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su actividad laboral.*
11. *Discriminar a las personas mediante actos de racismo y xenofobia.*
12. *Discriminar a las personas en situación de discapacidad o que presenten afectaciones de salud, mediante procesos enfocados en evitar, impedir o retardar su reincorporación al empleo.*
13. *Estará prohibida cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.*
14. *Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores públicos y privados garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.*

Artículo 42. Adiciónense los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

(...)

- 10- *Discriminar a sus compañeros o compañeras de trabajo o a sus superiores por razón de su sexo, género, identidad de género o expresión de género y en especial a las mujeres y a la comunidad LGBTIQ+ o personas de género no binario o de género fluido en sus diversidades, con acciones directas u omisiones, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales, o mediante la promoción de prácticas enfocadas en atentar contra sus identidades y libertades personales y sexuales con ocasión de sus nombres identitarios, la expresión de su personalidad, de su identidad de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su actividad laboral.*
- 11- *Discriminar a sus compañeros o compañeras de trabajo o a sus superiores mediante actos de racismo y xenofobia.*
- 12- *Discriminar a sus compañeros o compañeras de trabajo o a sus superiores en condición de discapacidad o que presenten afectaciones de salud, mediante procesos enfocados en evitar, impedir o retardar su reincorporación al empleo.*
- 13- *Estará prohibida cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.*
- 14- *Abusar en cualquier forma de sus derechos individuales o colectivos.*

Artículo 43. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:

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

a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia.

b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.

c) Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero.

d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); ii) aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.

Artículo 44. Adiciónense los siguientes párrafos al artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 147. A trabajo de igual valor, salario igual

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

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

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

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

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

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

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

(...)

Parágrafo 2. Después de transcurridos dos años de la entrada en vigencia de la presente ley, la licencia de paternidad empezará un aumento progresivo anual de una semana hasta llegar a las doce semanas.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 48. Protección a la Libertad de Identidades de Género y Tratamientos Diferenciales.

Todos los términos referidos a trabajadores o trabajadoras incluidos en el Código Sustantivo del Trabajo deberán ser entendidos como referidos a todas las identidades de género tales como hombre heterosexual, mujer heterosexual, lesbianas, gays, bisexuales, personas con experiencia de vida trans, intersexuales, no binario, asexuales, entre otros. Todos los empleadores deberán garantizar tratos sin discriminación y deberán ajustar sus políticas, reglamentos, procedimientos y actividades de tal manera en que se le permita a cada persona elegir el pronombre que prefiere que usen para identificarle, se respete su identidad de género y la diversidad sexual. Los procedimientos de selección, contratación y desvinculación deberán atender enfoques diferenciales y buenas prácticas para evitar cualquier forma de violencia o discriminación.

TÍTULO CUARTO

Medidas encaminadas a formalizar y proteger trabajos no regulados o con déficit de protección laboral

1.1. Capítulo primero: trabajo independiente, colectivo y no subordinado

Artículo 49. Definiciones y campo de aplicación. Para efectos de la presente Ley y el Código Sustantivo del Trabajo se entenderá que toda relación que involucre el trabajo de una persona natural merece la protección especial del Estado, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada o la naturaleza subordinada o no del servicio.

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

*a) **Trabajador o Trabajadora Independiente.** Es aquel que ejecuta actividades haciendo uso de sus propios medios y recursos, asumiendo los riesgos del servicio o del trabajo de manera personal, y cualquiera que sea su finalidad y la modalidad de contratación utilizada, siempre que se efectúe sin estar bajo la continuada subordinación de otra persona. La coordinación objetiva y demostrable del servicio contratado no se entenderá como subordinación.*

*b) **Trabajador o Trabajadora Autónomo Vinculado.** Es aquel que ejecuta actividades bajo su propia cuenta y riesgo, cualquiera que sea su finalidad y la modalidad de contratación utilizada, siempre y cuando se efectúe sin estar bajo la continuada subordinación de otra persona, pero aprovechado o beneficiándose de un lugar, medio, instrumento, canal o cualquiera otra herramienta, física o virtual esencial para la prestación del servicio, suministrada o proveída bajo cualquier modalidad por quien se beneficia del trabajo. La coordinación objetiva y demostrable del servicio contratado no se entenderá como subordinación.*

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

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

Artículo 50. Protección Social del Trabajo Autónomo o Independiente. Los trabajadores y trabajadoras autónomos o independientes, con independencia de su actividad o forma de vinculación, tendrán derecho a gozar de la protección social del Estado y el Sistema de Seguridad Social Integral.

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

Las partes podrán acordar por escrito que el trabajador autónomo o independiente asuma la cotización de manera directa y sin retención, siempre y cuando el contratante o beneficiario del servicio compruebe y verifique previamente el pago oportuno y completo de los aportes al Sistema de Seguridad Social correspondiente para tramitar el pago de los honorarios correspondientes.

En caso de incumplimiento de la obligación prevista en el inciso anterior o de inconsistencias en los aportes, el beneficiario o contratante será solidariamente responsable por la efectividad de los pagos al Sistema de Seguridad Social que se adeuden al Sistema en proporción con los ingresos correspondientes al contrato que existía entre las partes.

Artículo 51. Protección Social del Trabajador del Trabajo Autónomo Vinculado. Cuando se presente el trabajo autónomo vinculado, será responsabilidad de quién suministra o provee el lugar, medio, instrumento, canal o cualquiera otra herramienta, física o virtual esencial para la prestación del servicio; realizar la afiliación y la cotización al Sistema Integral de Seguridad Social en proporción a los ingresos efectivamente devengados.

Artículo 52. Protección Social del Trabajo en Asociaciones Mutuales, Emprendimientos Colaborativos, Empresas Familiares y/o Colectivos Artísticos. Las asociaciones mutuales, emprendimientos colaborativos, empresas familiares y/o colectivos artísticos, asumirán las cotizaciones en salud, pensión y riesgos laborales de sus asociados y/o vinculados, en proporción a las compensaciones o pagos mensuales que les realicen.

Artículo 53. Protección Social del Trabajo en Cooperativas de Trabajo Asociado. La protección social del trabajo en Cooperativas de Trabajo Asociado se regulará por las normas vigentes.

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

Artículo 54. Primacía de la Realidad sobre las Formas. En todas las relaciones reguladas por el presente capítulo se presumirá la existencia de contrato de trabajo por el solo hecho de que quién presta sus servicios así lo manifieste y demuestre el servicio efectivo, y en tal caso, será responsabilidad de quién se beneficia del servicio o de la respectiva asociación, emprendimiento, empresa familiar y/o colectivo artístico, demostrar existencia de una actividad autónoma e independiente por parte de quien pretende beneficiarse de la presunción.

Artículo 55. Indicios de laboralidad. Sin perjuicio de las reglas propias de la actividad de los trabajadores independientes o autónomos vinculados o de cualquiera otra categoría y sin perjuicio de la coordinación objetiva en la ejecución del servicio contratado, en caso de duda sobre la existencia o no de una relación de trabajo subordinado, el juez del trabajo podrá tomar como indicios para su declaratoria con base en la Recomendación 198 de la OIT, entre otros, los siguientes:

(a) el hecho de que el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo.

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

Artículo 56. Derecho de Asociación Sindical. Los trabajadores y trabajadoras de las que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones sindicales y adelantar procesos de representación y de diálogo social frente a los beneficiarios de sus servicios en forma colectiva que agrupe varios empleadores o individualmente frente a cada uno, en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo.

Artículo 57. Sanción en caso de Incumplimiento. El incumplimiento de las normas previstas en el presente capítulo podrá dar lugar a la aplicación de sanciones administrativas. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones laborales, civiles y/o penales que correspondan, según la infracción cometida.

1.2. Capítulo segundo. Trabajos digitales subordinados, no subordinados, crowdsourcing e intermediación digital del trabajo

Artículo 58. Campo de aplicación y modalidades. El presente capítulo tiene por objeto regular las condiciones de protección del trabajo intermediados por la tecnología, los medios virtuales y la digitalización, el cual puede presentarse en las siguientes modalidades:

- a) **Trabajo Digital Subordinado.** Es el trabajo que, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, se ejecuta bajo continuada dependencia o subordinación de un empleador y en el marco de un contrato de trabajo, normalmente, bajo las reglas del trabajo en casa, teletrabajo o del trabajo remoto.
- b) **Trabajos Digitales No Subordinados o Independientes.** Son aquellos que se desarrollan bajo metodologías en las que quién trabaja asume el trabajo por cuenta propia, con sus propias herramientas y haciendo uso de su propio tiempo y entrega un resultado de su trabajo haciendo uso para tal efecto de herramientas y canales digitales o de las tecnologías de la información y las comunicaciones en su totalidad y sin que exista interacción física con ninguna de las partes.
- c) **Trabajos Digitales en plataformas de micro tareas o crowdsourcing.** Son aquellos en los que una empresa encarga la ejecución de pequeñas tareas o micro tareas -como

fotos, encuestas, experiencias de usuarios, entre otras- a un grupo considerable de personas quienes por su propia cuenta, haciendo uso de su propio tiempo y recursos entregarán las mismas a cambio de un pago proporcional a la cantidad de microtarefas ejecutadas. Este servicio por regla general se entiende independiente a menos que se demuestre lo contrario.

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

Artículo 59. Protección Social del Trabajo Digital Subordinado. El trabajo digital subordinado estará sujeto en lo que corresponda a las reglas previstas para el teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto o aquellas que las sustituyan o reemplacen y tendrá las garantías del contrato de trabajo y del derecho a la desconexión y el descanso efectivo.

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

Artículo 60. Protección Social del Trabajo Digital Autónomo o Independiente. Los trabajadores y trabajadoras digitales autónomos o independientes, tendrán derecho a la protección social.

Para efectos de la cotización, el beneficiario de los servicios del trabajador autónomo o independiente, estará obligado a retener y pagar en beneficio de la seguridad social, el monto de la cotización en

salud, pensión y riesgos laborales que corresponda a cargo del trabajador autónomo o independiente contratado, en proporción a los pagos que corresponda realizar por el contrato celebrado.

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

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

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

Parágrafo 2. En el caso de las tareas ejecutadas en plataformas de micro tareas o crowdsourcing, las obligaciones de controlar y exigir el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social en la forma prevista en este artículo comenzará cuando el trabajador obtenga ingresos de la misma plataforma por un valor no inferior al 50% del salario mínimo mensual legal vigente.

Artículo 61. Protección del Trabajo en Plataformas que Realizan Intermediación Digital del Trabajo. La protección del Trabajo en Plataformas que realizan intermediación digital del trabajo o de servicios, se verá reflejada en los siguientes aspectos:

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

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

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

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

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

d) **Desconexión laboral.** No se puede permitir por parte de la empresa de intermediación que el trabajador se conecte y permanezca activo y disponible en la plataforma por más de 12 horas diarias.

e) **Protección Social.** Las plataformas que realicen intermediación digital del trabajo

deberán afiliarse a la seguridad social en pensión y riesgos laborales y asumir el pago de la seguridad social en proporción a los ingresos mensuales devengados por todos aquellos trabajadores y trabajadoras que a través de la plataforma o en utilización de la misma, reciban un ingreso inferior a un salario mínimo.

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

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

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

f) **Derecho a la Información.** Los trabajadores y trabajadoras que se vinculen a las plataformas de intermediación digital, tendrán derecho a solicitar de las plataformas la información relativa a las cotizaciones efectuadas a la seguridad social.

g) **Veracidad de la Información de parte del Trabajador o Trabajadora.** Las plataformas podrán adelantar gestiones para la identificación personal del trabajador o trabajadora que hará uso de la plataforma de intermediación digital y a su vez le podrán hacer preguntas en los formularios de ingreso y aceptación de términos y condiciones enfocadas a garantizar la calidad e idoneidad para el servicio frente a los usuarios y a

entender si la plataforma será fuente principal o complementaria de otras fuentes de ingresos.

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

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

1. Los sistemas automatizados de control que se utilizan para hacer un seguimiento, o evaluar la ejecución del trabajo realizado por los trabajadores y trabajadoras que se vinculan a las plataformas.
2. Los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de plataformas, en particular su acceso a las tareas asignadas, sus ingresos, su salud, su tiempo de trabajo, su situación contractual, así como la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta.

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

j) **No Discriminación.** Las plataformas y sus algoritmos no podrán reproducir bajo ninguna circunstancia patrones discriminatorios que atenten contra las personas por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impide el derecho al trabajo.

Para tal efecto, las empresas deberán contar dentro de sus términos y condiciones con la descripción de las políticas de no discriminación.

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

Artículo 62. Derecho de Asociación Sindical. Los trabajadores y trabajadoras de las que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones sindicales de industria, gremiales o de trabajadores y trabajadoras vinculadas a una misma plataforma, para efectos de tener representatividad. Podrán a su vez, adelantar procesos de representación y diálogo frente a los beneficiarios de sus servicios en forma colectiva que agrupe varios empleadores o individualmente frente a cada uno, en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo.

Artículo 63. Lineamientos especiales para la Inspección, Vigilancia y Control. Serán de especial atención por parte del Ministerio del Trabajo o quién haga sus veces, la Inspección, Vigilancia y Control de las plataformas digitales que intermedien trabajo sexual, trabajos o servicios domésticos, trabajos de domicilios, repartos o envíos o transporte de bienes o personas, entre otros.

Artículo 64. Primacía de la Realidad sobre las Formas. En todas las relaciones reguladas por el presente capítulo se presumirá la existencia de contrato de trabajo por el solo hecho de que quién presta personalmente sus servicios así lo manifieste y lo demuestre y en tal caso, será responsabilidad de la plataforma digital comprobar la inexistencia de una continuada dependencia y/o subordinación respecto de quién reclama.

Artículo 65. Sanción en caso de Incumplimiento. El incumplimiento de las normas previstas en el presente capítulo podrá dar lugar a la aplicación de sanciones administrativas. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones laborales, civiles y/o penales que correspondan, según la infracción cometida.

Artículo 66. Registro de Información. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, podrán emitir una reglamentación enfo-

cada al registro de información proveniente de las plataformas que efectúan intermediación digital del trabajo, con el ánimo de facilitar las actividades de Inspección, Vigilancia y Control sobre las mismas.

1.3. Capítulo tercero: deportistas profesionales y entrenadores deportivos

Artículo 67. Deportista Profesional. Se entenderá como deportista profesional aquel que desarrolla personal y subordinadamente una actividad deportiva remunerada, exclusiva o no, y se encuentra inscrito en una competencia del circuito profesional u olímpico por decisión propia o en representación de un club deportivo, liga profesional o federación nacional.

Artículo 68. Entrenadores Deportivos. Se entenderán como entrenadores deportivos los responsables de orientar con idoneidad procesos pedagógicos de enseñanza, educación y perfeccionamiento de la capacidad motriz específica de individuos que practican un determinado tipo de deporte, disciplina o modalidad deportiva, en niveles de formación deportiva, perfeccionamiento deportivo y de altos logros deportivos; de forma remunerada y subordinada.

Artículo 69. Contrato de Trabajo del Deportista Profesional y Entrenadores Deportivos. Los y las deportistas profesionales y entrenadores y entrenadoras deportivos, nacionales, extranjeros o extranjeras, que presten sus servicios bajo la continuada dependencia y subordinación de clubes profesionales, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados mediante contrato de trabajo y este deberá constar por escrito y estar depositado en la respectiva federación. En el caso de los entrenadores y entrenadoras podrá también existir contrato de trabajo, cuando se presten servicios bajo la continuada subordinación y dependencia de clubes aficionados.

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

Artículo 70. Protección Social del Deportista y de los Entrenadores. Los clubes deportivos, ligas y federaciones deportivas asumirán el pago de los aportes a seguridad social en salud, pensión y ries-

gos laborales de aquellos deportistas y entrenadores que no tengan un contrato de trabajo sobre el 40% de los ingresos percibidos o en todo caso sobre un salario mínimo legal mensual vigente, respecto de todos aquellos deportistas y entrenadores que asistan a competencias en su representación o que sean patrocinados por el respectivo club, liga y/o federación, por el tiempo que dure el patrocinio o la competencia correspondiente.

Artículo 71. Derecho de Asociación Sindical. Los trabajadores y trabajadoras de las que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones sindicales de industria, gremiales o de deportistas vinculados a una misma federación o liga profesional, para efectos de tener representatividad. Podrán a su vez, adelantar procesos de representación y diálogo social con los clubes, ligas y federaciones en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo y el ejercicio de la actividad profesional.

Artículo 72. Sanción en caso de Incumplimiento. El incumplimiento de las normas previstas en el presente capítulo podrá dar lugar a la aplicación de sanciones administrativas laborales y deportivas, pudiendo perder el reconocimiento deportivo y el derecho a competir. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones laborales, civiles y/o penales que correspondan, según la infracción cometida.

1.4. Capítulo cuarto: actividades propias y complementarias del sector portuario, transportador o de abastos

Artículo 73. Actividades Complementarias del Sector Portuario, Transportador o de Abastos. Se entienden como actividades complementarias del sector portuario transportador o de abastos, las actividades que realizan cotereros, carperos, braceros y otros similares, que contribuyen al desarrollo y a la productividad de los encadenamientos productivos del sector portuario, de abastos y del sector transportador.

Artículo 74. Contratación Laboral. Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario, transportador o de abastos y ejecuten dichas actividades bajo continuada dependencia y subordinación deberán vincularse mediante contrato de trabajo con la entidad o persona que los contrate y quién ejerza la subordinación frente a ellos.

Artículo 75. Trabajo Autónomo. Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario transportador o de abastos y ejecuten dichas actividades con autonomía e independencia, en beneficio de varias personas y bajo diferentes vinculaciones, recibirán el tratamiento de trabajadores autónomos y deberán afiliarse al Sistema de Seguridad Social en Pensión y Riesgos Laborales cotizando sobre el 40% de sus ingresos. Cuando los ingresos mensuales sean iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual vigente, deberán cotizar también a la seguridad social en salud. En el caso de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales esta correrá por cuenta de la central portuaria o de abastos que sea la beneficiaria principal de sus servicios, con independencia de los acuerdos a que estas puedan llegar con las empresas transportadoras.

Artículo 76. Mecanismos Asociativos de Trabajo. Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario, transportador o de abastos podrán constituir asociaciones mutuales, asociaciones gremiales o cooperativas de trabajo asociado a través de las cuales podrán realizar procesos de tercerización de estas actividades.

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

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

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

Artículo 77. Derecho de Asociación Sindical. Los trabajadores y trabajadoras de las que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones sindicales gremiales o adherirse a las ya existentes, para efectos de tener representatividad y poder de negociación. Podrán a su vez, adelantar procesos de representación y negociación con los clubes, ligas y asociaciones sindicales o gremiales en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo y el ejercicio de la actividad profesional.

1.5. Capítulo quinto: comerciantes de calle, recicladores, recicladoras y vendedores y vendedoras ambulantes

Artículo 78. Censo Poblacional. El Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones en asocio con cada municipio o distrito adelantará un censo poblacional de los comerciantes de calle, recicladores, recicladoras y vendedores y vendedoras ambulantes, tanto en el sector urbano como en el sector rural, con el fin de determinar las condiciones de trabajo, vulnerabilidad y las estrategias de protección social para este grupo poblacional.

Artículo 79. Protección Social de los Comerciantes de Calle y Vendedores Ambulantes. Los comerciantes de calle y vendedores ambulantes sólo estarán obligados a aportar al Sistema de Seguridad Social cuando sus ingresos mensuales sean iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual vigente. En los demás casos, podrán cotizar en proporción a sus ingresos y de conformidad con las normas vigentes para cotizaciones a la seguridad social de ingresos inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.

Artículo 80. Mecanismo Especial de Protección. El Ministerio del Trabajo podrá reglamentar un mecanismo de apoyo a la financiación de protección social de aquellas personas comerciantes de calle, recicladores, recicladoras y vendedores y vendedoras ambulantes, que de acuerdo con el censo, se encuentren en condiciones de mayor vulnerabilidad, para efectos de que con cargo a recursos estatales y disponibilidades financieras existentes, se apoye la financiación de la cotización a seguridad social de estas personas.

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

Artículo 81. Mecanismos Asociativos de Trabajo. Los comerciantes de calle, recicladores y recicladoras, vendedores y vendedoras podrán constituir o vincularse asociaciones mutuales, asociaciones gremiales o cooperativas de trabajo asociado a través de las cuales podrán efectuar aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales. Así mismo, podrán contratar empresas que les presten el servicio de afiliaciones y cotizaciones a la seguridad social de manera colectiva.

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

1.6. Capítulo sexto. Trabajadores y trabajadoras del servicio sexual libre y entretenimiento para adultos

Artículo 82. Trabajo Sexual. Las actividades de trabajadores y trabajadoras sexuales deben ser libres y voluntarias por quienes las ejecuten y gozan de la protección del Estado prevista en la Constitución y el presente Código. Si tales actividades se desarrollan de forma libre pero bajo un esquema de subordinación respecto de una persona natural o jurídica que preste, administre u organice servicios de entretenimiento para adultos, deberán regularse a través un contrato de trabajo.

En caso de que la actividad sea libre pero se preste de forma autónoma e independiente, se registrará por las reglas del trabajo independiente o autónomo.

La protección especial del Estado y las autoridades no podrá estar supeditada en ningún caso al examen previo de la licitud del objeto o causa del trabajo, la inexistencia de vicios del consentimiento o las condiciones legales o ilegales en las que se desarrolle la actividad.

Artículo 83. Deber de denuncia. Las autoridades y los particulares que tengan conocimiento directo o indirecto, comprobado o no, de la existencia de trabajadores del servicio sexual y el entretenimiento para adultos que no estén desarrollando su actividad de forma voluntaria y libre, tienen la obligación legal de denunciar tal situación ante el Ministerio del Trabajo y las demás autoridades competentes para que aquel o éstas adelanten las investigaciones correspondientes. La denuncia podrá ser anónima siempre y cuando aporte con suficiencia las condiciones de modo, tiempo y lugar en las que se presenta el servicio en tales circunstancias.

Artículo 84. Derecho de Asociación Sindical. Los trabajadores de que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones sindicales gremiales o adherirse a las ya existentes, para efectos de tener representatividad. Podrán a su vez, adelantar procesos de representación y diálogo social frente a los administradores, organizadores o prestadores de servicios sexuales o de entretenimiento para adultos en forma colectiva que agrupe varios empleadores o individualmente frente a cada uno, en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo.

Artículo 85. Protección Especial. Los trabajadores de que habla el presente capítulo serán objeto de especial protección del estado en caso de encontrarse en circunstancias de vulnerabilidad.

Artículo 86. Adiciónese el Capítulo VII al Título III del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

1.7. Capítulo séptimo: trabajadores de empresas agrícolas, agropecuarias, ganaderas, piscicultura, forestales y trabajo agropecuario

Artículo 87. Contrato de Trabajo en actividades Agrícolas, Piscicultura, Agropecuarias, Ganaderas, Forestales. Los trabajadores de empresas agrícolas, agropecuarias, de piscicultura, ganaderas y forestales y en todo caso los trabajadores al servicio de personas naturales o jurídicas en estos sectores, que presten actividades bajo la subordinación continuada de la empresa, serán vinculadas con contrato de trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina.

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

Parágrafo 1. La ejecución personal de tareas propias de la actividad agropecuaria presumirá la existencia de un contrato de trabajo.

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

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

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

Artículo 88. Destajo Rural y Jornal Rural o por Hora. Las partes del contrato podrán acordar libremente la modalidad de salario prevista según las modalidades generales del Código Sustantivo del Trabajo bien sea a destajo o por unidad de producción, por hora, jornal, quincenal o mensual, entre otros, y en todo caso podrán acordar el salario cualquiera de las siguientes modalidades:

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

Los trabajadores que teniendo pactada esta modalidad, estén al servicio del empleador por un tiempo equivalente a la jornada máxima legal durante el mes respectivo tendrán derecho a que les sea garantizado el pago de un salario mínimo legal mensual vigente, en los casos en que los valores a destajo representen un monto inferior.

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

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

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

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

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

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

Artículo 89. Protección Social del Trabajador Rural. Los trabajadores a que hace referencia el presente capítulo deberán cotizar a Seguridad Social de conformidad con las normas aplicables dependiendo de sus ingresos mensuales.

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

Artículo 90. Garantías para la Vivienda del Trabajador o Trabajadora Rural que Reside en el lugar de trabajo y su familia. El empleador podrá acordar con el trabajador que el suministro de la vivienda sea un componente no salarial de la remuneración.

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

1.8. Capítulo octavo: trabajadores y trabajadoras migrantes

Artículo 91. Igualdad de Derechos. Los trabajadores y trabajadoras no nacionales tendrán los mismos derechos laborales que los nacionales colombianos y no podrán ser objeto de actos de xenofobia o discriminación.

Artículo 92. Situación Migratoria. El estatus migratorio no impedirá el reconocimiento de las garantías laborales y de seguridad social de los trabajadores y trabajadoras migrantes. En consecuencia, trabajadores y trabajadoras gozarán de las mismas garantías concedidas a los nacionales, salvo limitaciones establecidas en la Constitución o la Ley. Para estos efectos, el número de pasaporte, aun cuando éste se encuentre vencido, se entenderá como un número de identificación válido para la vinculación a la seguridad social.

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

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

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

1.9. Capítulo noveno: trabajo doméstico remunerado o del hogar

Artículo 93. Trabajo Doméstico Remunerado o del Hogar. Se entiende por trabajo doméstico o del hogar el trabajo remunerado que se realiza para desarrollar actividades propias de la manuten-

ción, aseo, mantenimiento, limpieza, organización o gestión de una o varias unidades de habitación o en beneficio de éstas, con independencia del número de personas beneficiadas por el servicio o su relación parental o social.

Artículo 94. Formalización del Trabajo Doméstico o del Hogar. Los trabajadores y trabajadoras que desarrollen actividades de servicio doméstico o del hogar bajo continuada dependencia y subordinación, deberán estar vinculadas mediante contrato de trabajo.

Parágrafo. Se presumirá que ejecutan un contrato de trabajo todas las personas que desarrollan actividades personales en forma directa al servicio de una o varias unidades habitacionales o en beneficio de éstas.

Artículo 95. Jornal Doméstico o para trabajadores o trabajadoras del hogar. Las partes podrán acordar por escrito un jornal doméstico que anticipe de antemano el valor de los recargos por trabajo ordinario diurno y nocturno, suplementario, dominical y/o festivo, la prima legal de servicios y las cesantías, siempre que el monto del salario sea como mínimo del 130% del salario mínimo.

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

Artículo 96. Múltiples Empleadores. Cuando existan múltiples empleadores del servicio doméstico o del hogar, cada uno podrá realizar los aportes a seguridad social en proporción a los ingresos devengados por el trabajador o trabajadora producto del contrato de trabajo.

Artículo 97. Asociación de Empleadores. Cuando los trabajadores presten servicios domésticos o del hogar en beneficio de varias personas a tiempo parcial, por horas o por días discontinuos, sin que con ninguno de ellos se trabaje la jornada máxima legal, los beneficiarios podrán asociarse y se entenderán para todos los efectos como un único empleador y responderán en forma solidaria y directa por las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo.

Quien los represente para la suscripción del contrato de trabajo y la atención de las obligaciones como empleador será elegido de común acuerdo entre los varios beneficiarios y a falta de acuerdo,

el que tenga el mayor tiempo de servicio proporcional. El pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral se deberá hacer como mínimo sobre un salario mínimo legal mensual vigente.

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

Parágrafo 2. En caso de no celebrarse el contrato de trabajo por escrito con la claridad anterior, el trabajador o trabajadora quedará habilitado para reclamar la existencia de contratos de trabajo individuales con cada una de las personas implicadas cuando se acredite la prestación personal del servicio y la subordinación.

Artículo 98. El Ministerio del Trabajo podrá reglamentar la creación de un registro de vinculaciones laborales con el personal del servicio doméstico o del hogar para efectos de facilitar las actividades de Inspección, Vigilancia y Control. En la creación de este servicio se debe contar con la participación de los y las trabajadoras del hogar y los empleadores y las empleadoras.

TÍTULO QUINTO

Medidas encaminadas al fortalecimiento del derecho de asociación y el dialogo social en el mundo del trabajo

1.1. Capítulo primero: normas para la protección y promoción del derecho de asociación sindical.

Artículo 99. Modifíquese el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes a las normas de este título, a la Constitución y a la Ley y están sometidos a la inspección y vigilancia del Ministerio del Trabajo, en cuanto concierne al orden público y el respeto por la legalidad. El Ministerio del Trabajo podrá investigar y sancionar las conductas que transgredan el derecho de asociación sindical cuando dicha conducta provenga de un empleador, contratante, trabajador, asociación profesional, sindicato, federación o confederación.

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

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

Artículo 100. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 354. Garantías, obligaciones y prohibiciones en defensa del ejercicio del Derecho de Asociación Sindical.

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

a) **Reconocimiento sindical.** Se reconocerá a las organizaciones sindicales como representantes de los trabajadores y trabajadoras sindicalizadas que a las mismas se afilien por el simple hecho de estar constituidas conforme a la Ley, y por ello se respetarán sus derechos y garantías propias, siempre y cuando no altere sin justificación las actividades normales del trabajo o se afecte los derechos de otros trabajadores. La representación a que se hace referencia corresponde a los asuntos propios de la dinámica sindical. Cuando por cualquier causa un trabajador o trabajadora se encuentre vinculada a más de una

organización sindical, deberá informar por escrito a cuál de ellas le atribuye la facultad de representarle, y de no hacerlo se entenderá que será la organización sindical con la que tenga mayor tiempo en calidad de afiliado.

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

En ausencia de acuerdo los empleadores deberán otorgar los permisos a los directivos sindicales bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Como mínimo se deberá garantizar un día de permiso mensual o bimestral con destino a la directiva sindical con el fin de participar en las reuniones de junta directiva, según la periodicidad mensual o bimestral de que dispongan los estatutos de las organizaciones sindicales.

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

Teniendo en cuenta que los accidentes ocurridos durante el ejercicio de actividades sindicales son considerados accidentes de trabajo, las organizaciones sindicales deberán solicitar los permisos con la debida antelación del caso y entregar los soportes que señalen la actividad sindical a realizar y el periodo de duración de la misma, aspecto necesario para garantizar la cobertura del riesgo profesional. Por razones de cobertura de riesgos profesionales, durante los periodos de disfrute de vacaciones el o la trabajadora no podrán realizar actividad sindical por encontrarse en periodo de descanso.

b) **Comunicación con la empresa y establecimiento de espacios de diálogo.** Con el fin de promover el diálogo social, se habilitarán espacios semestrales para que empresa y sindi-

cato reflexionen sobre el estado de la relación laboral colectiva, así como el cumplimiento de los acuerdos vigentes. El empleador previa solicitud del sindicato o por derecho propio, con una antelación no inferior a quince (15) días calendario deberá realizar la citación respectiva y disponer del espacio físico o virtual para el desarrollo de la reunión.

Acceso y uso de la información. Las organizaciones sindicales tienen el derecho a solicitar información relacionada con la situación social y económica de los empleadores de sus afiliados, en tanto se trate de información que no sea de conocimiento público, no esté protegida por la confidencialidad y reserva y no verse sobre datos personales respecto de los cuales la organización no tenga autorización para conocer, almacenar y tratar. En el evento en que le sea proveída a la organización sindical una información que no sea de conocimiento público o esté sometida a reserva o confidencialidad, el sindicato se obliga a mantenerla en iguales condiciones.

Para efectos de la solicitud, las organizaciones sindicales deberán enlistar previamente mediante derecho de petición escrito la información requerida, indicando cuál será la finalidad de su utilización. La organización sindical, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que puedan proceder contra el trabajador afiliado que haya ejecutado o participado en la conducta, podrá ser sancionadas por parte del Ministerio del Trabajo en caso de que la información que les haya sido entregada sea utilizada para finalidades distintas a las requeridas.

Los empleadores a su vez podrán solicitar mediante derecho de petición a las organizaciones sindicales copia de sus estatutos, actas de asambleas aprobatorias de pliegos de peticiones y cualquier otra información que consideren relevante conocer para efectos del diálogo social y los procesos de negociación colectiva, para lo cual mediante derecho de petición podrá realizar la solicitud respectiva indicando los fines para los que requiere la citada información, la cual las organizaciones sindicales deberán entregar en la medida que no sea información de conocimiento público y que no esté sometida a reserva o confidencialidad o que implique la entrega de datos personales frente a los cuáles el empleador no tenga autorización. El uso de la información para finalidad distinta a la requerida podrá ser sancionado por parte del Ministerio del Trabajo. En el evento en que le sea proveí-

da a la empresa una información que no sea de conocimiento público o esté sometida a reserva o confidencialidad, aquella se obliga a mantenerla en iguales condiciones.

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

Comunicación con los Trabajadores. Las organizaciones sindicales podrán comunicarse libremente con los trabajadores y trabajadoras mediante canales de comunicación, físicos y virtuales, especialmente con los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la organización. Estas comunicaciones en el marco del diálogo social deberán ser respetuosas, no contener lenguaje denigrante, injurioso o calumnioso, incitación a la violencia, discursos de odio o apología del delito y no podrán coartar la libertad de las personas que voluntariamente hayan decidido no pertenecer a la organización sindical o pertenecer a otra organización sindical, quienes tampoco estarán obligados a recibir o aceptar las comunicaciones antedichas, si así se lo hicieron saber a la organización sindical.

Las empresas deberán facilitar carteleras físicas o de un espacio en sus canales virtuales internos de divulgación, para que las organizaciones sindicales puedan publicar información de interés a los trabajadores, incluidas las relacionadas con la promoción de la vinculación sindical.

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

2. **Conductas contrarias al derecho de asociación sindical y a la libertad sindical.** Se considerarán actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, con independencia de quien los ejecute, los siguientes:

- a) Constreñir o coartar la libertad individual de los trabajadores para pertenecer o no a una determinada organización sindical o de beneficiarse libremente de un esquema de beneficios extralegales de cualquier origen.

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

c) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores a causa de su vinculación sindical. Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados.

d) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios con fines de discriminación contra los trabajadores sindicalizados; en ningún caso se podrán implementar planes de beneficios extralegales que tengan como condición de acceso el hecho de no pertenecer a una organización sindical. Lo anterior sin perjuicio de las reglas que impiden la duplicidad de prerrogativas así como el respeto del principio de inescindibilidad.

e) El desconocimiento sin justificación de las garantías a que hace referencia el numeral 1o del presente artículo.

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

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

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

b) Participar de manera directa o indirecta en cualquier acto que atente contra la libre competencia económica y los derechos de los consumidores, como lo son el pretender influir en las decisiones de mercado, ya sea en contra o a favor de la empresa donde tenga

afiliados, tales como promover acciones de cualquier tipo direccionadas a afectar la percepción comercial de una determinada empresa.

c) No cumplir las normas contables aplicables a las entidades sin ánimo de lucro. Las organizaciones sindicales están obligadas a llevar contabilidad y deberán abstenerse de recibir fuente de financiación anónimas o cuyos orígenes no se encuentren debidamente legalizados y registrados, igualmente deberán mantener sus libros contables y llevar un estricto control de todo los ingresos y egresos el cual deberá estar a disposición de sus afiliados o de cualquier autoridad competente que lo pueda requerir.

d) Divulgar información falsa o imprecisa del empleador o sus representantes, directivos o accionistas, con el fin de afectar su imagen o incidir de forma negativa en su estrategia comercial o institucional.

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

Artículo 101. *Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

Artículo 356. Organizaciones Sindicales y de Trabajadores. *Los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse como autónomamente lo determinen y con las finalidades que dispongan sus propios estatutos.*

Artículo 102. Modifíquese el artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 357. Representación Sindical. *En una misma empresa podrán coexistir varias organizaciones sindicales. Para efectos del diálogo con el empleador cada organización sindical tendrá representatividad directa, pero podrán en su conjunto organizarse y elegir a un grupo común de representantes.*

Parágrafo 1. *En la empresa existirá una comisión de reclamos conformada por dos trabajadores o trabajadoras. El periodo de vigencia de la comisión de reclamos será de dos años, contados desde el primero de enero de cada año impar. En caso de coexistencia de organizaciones sindicales presentes en una misma empresa, podrán de manera conjunta designar los integrantes de la comisión de reclamos. En ausencia de acuerdo para la designación, estará conformada por dos trabajadores o trabajadoras a razón de uno por cada una de las dos organizaciones sindicales que tengan el mayor número de afiliados a la fecha.*

Cumplido el periodo institucional de designación de la comisión de reclamos, se designará una nueva en los términos del procedimiento indicado. El periodo de vigencia de la comisión es institucional, de tal forma que, en el evento de presentarse reemplazo de alguno de sus integrantes, este lo será sólo por el periodo pendiente para cumplir el periodo institucional. En ejercicio de la autonomía sindical, los integrantes de la comisión de reclamos, siempre y cuando mantengan la calidad de trabajadores de la empresa, podrán ser reelegidos.

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

Parágrafo 3. *En el evento de presencia sindical por primera vez, la o las organizaciones sindicales tendrán derecho a designar la comisión de reclamos a que hace referencia el parágrafo 1o anterior la cual estará vigente hasta el 1o de enero del año impar siguiente, a partir de dicho momento se procederá con la designación de una nueva comisión de reclamos por el periodo institucional de dos años en los términos ya indicados.*

Artículo 103. Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:

Artículo 400. Retención de Cuotas Sindicales. *Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los empleadores o contratantes respectivos deduzcan de los salarios u honorarios de los trabajadores afiliados y pongan a disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir a la organización sindical acorde con sus estatutos.*

La retención de las cuotas sindicales requerirá el certificado de afiliación emitido por el secretario y el fiscal en la que además se indicará el porcentaje a descontar, el cual deberá coincidir con el monto previsto en los estatutos y para la retención de las cuotas extraordinarias se requiere allegar al empleador copia del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas sindicales no se requerirá autorización previa de los trabajadores.

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

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

Artículo 104. Modifíquese el artículo 417 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:

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

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

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

Artículo 105. Adiciónese un numeral al artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 380. Sanciones

(...)

3. Las solicitudes enfocadas a la protección judicial frente a conductas que atenten contra el derecho de asociación sindical o la libertad sindical, así como frente a la incursión de conductas prohibidas o de abuso del derecho, se tramitarán ante la jurisdicción laboral del domicilio del sindicato, conforme al procedimiento sumario que se indica a continuación:

- a) La solicitud deberá elevarse por escrito indicándose los motivos invocados para la protección, los actos en que constituye la infracción, los hechos que motivan la solicitud y las pruebas que se pretendan hacer valer. Son sujetos activos de la acción, las organizaciones sindicales, los trabajadores, los empleadores, y en general cualquier persona que considere ser víctima de conducta que atente contra el derecho de asociación, la libertad sindical así como la incursión de conductas prohibidas o de abuso del derecho. Igualmente es sujeto pasivo de la acción, las organizaciones sindicales, los trabajadores, los empleadores, y en general cualquier persona presuntamente inmersa en la conducta violatoria.*
- b) Recibida la solicitud el Juez deberá evaluarla y admitir dentro del día siguiente a la recepción del expediente y ordenará correr traslado de ella mediante notificación personal para la contestación por parte del infractor.*

- c) *El presunto infractor deberá efectuar contestación escrita de la solicitud en un término de cinco (5) días hábiles posteriores a la recepción de la notificación y con la contestación deberá aportar las pruebas pertinentes.*
- d) *Vencido el término y recibida la contestación, el Juez podrá, si lo considera necesario, citar a audiencia para practicar pruebas y decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga en un término de cinco (5) días hábiles y su decisión será apelable en efecto suspensivo ante el superior jerárquico [funcional].*
- e) *Los jueces que conozcan de este procedimiento podrán adoptar, oficiosamente o a solicitud de parte cualquier medida cautelar que consideren pertinente, incluida la orden de cesar acciones, omisiones o prohibiciones que afecten el derecho de asociación sindical. Además podrán imponer una multa entre 1 y 100 salarios mínimos a las personas naturales o jurídicas así como a las organizaciones sindicales que realicen, promuevan, instiguen o inviten a la realización de tales conductas, o a las personas que hagan uso temerario e ilegítimo de la acción de protección aquí prevista.*

Artículo 106. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

(...)

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

13. *Un esquema mínimo de buenas prácticas de gobierno corporativo, el cual deberá contener:*

- a) Mecanismos de supervisión y rendición de cuentas de los órganos directivos para con sus afiliados.
- b) Órganos de control independientes de las juntas directivas.
- c) Código de Ética Sindical.
- d) Criterios de evaluación de la gestión de los directores y representantes.
- e) Mecanismos de auditoría imparcial.
- f) Políticas de documentación de las actividades del sindicato que establezca normas para la integridad de los documentos, la retención y la destrucción. Las reuniones y asambleas deberán documentarse a través de actas que reflejen con el nivel de detalle necesario y adecuado las decisiones que se adopten.

Artículo 107. Adiciónese el parágrafo 3 al artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

1.2. Capítulo segundo: normas para la profundización del diálogo social y la solución de conflictos colectivos del trabajo

Artículo 108. Adiciónese un parágrafo común a los artículos 433 y 434 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

***Parágrafo.** De acuerdo con lo establecido en el literal d) numeral 2 del artículo 5 del Convenio 154 de la OIT, la negociación colectiva no debe resultar obstaculizada por la insuficiencia o el carácter impropio de reglas que rigen el proceso de negociación colectiva. Por lo anterior,*

las partes en el proceso de negociación colectiva podrán libremente convenir plazos o etapas diferentes a las establecidas en la Ley siempre y cuando las mismas se hagan con el fin de promover un verdadero proceso de negociación colectiva y no dilatar el conflicto. Por lo anterior, en el evento de un acuerdo que establezca unas reglas de negociación colectiva diferentes, el mismo deberá estar por escrito y consignar como mínimo la fecha de inicio y finalización de la etapa de arreglo.

Artículo 109. Adiciónese un párrafo al artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Parágrafo. Una vez presentado el pliego de peticiones en debida forma y oportunidad, los trabajadores beneficiarios del conflicto colectivo del trabajo gozarán del fuero circunstancial de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente. Una vez finalizada la etapa de arreglo directo sin acuerdo, la o las organizaciones sindicales deberá decidir de conformidad con lo establecido en el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo.

En caso de retiro de pliego de peticiones como forma de finalización del conflicto, se entenderá que no existió la garantía fuero circunstancial y que la convención preexistente se mantuvo vigente por prórroga automática en los términos previstos en la ley y sólo se podrá presentar un nuevo pliego de peticiones en la oportunidad legal debida.

El retiro reiterado y consecutivo de pliegos de peticiones se valorará por los jueces del trabajo como un indicio de uso abusivo de derecho de asociación sindical y de negociación colectiva.

Artículo 110. Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 467. Definición. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de regular las condiciones que regirán los contratos de trabajo, durante su vigencia. Sólo podrán participar en la suscripción de la convención colectiva de trabajo con una o varias empresas la organización de trabajadores que tengan trabajadores afiliados al servicio de las empresas parte del acuerdo colectivo.

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

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

Si por cualquier causa una organización sindical coexistente no hace parte del campo de aplicación de la convención existente, los trabajadores afiliados tendrán por extensión derecho a recibir las prerrogativas individuales consagrados en la convención, y la organización sindical tendrá derecho a promover, siguiendo las mismas etapas del conflicto colectivo del trabajo, la negociación de un capítulo especial de garantías sindicales el cual se sujetará a la vigencia de la convención preexistente.

Artículo 111. Adiciónese el artículo 467A al Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 467A. Niveles de Negociación. *La negociación colectiva podrá tener lugar a nivel de empresa, grupos empresariales, sector económico o rama o en cualquier otro nivel que las partes estimen convenientes, siempre respetando las reglas de unidad negociación a que hace referencia el artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.*

La negociación colectiva en un nivel diferente al de empresa está condicionada a la presencia previa de afiliados de la o las organizaciones sindicales participantes en la o las empresas convocadas a la negociación en el pliego de peticiones. El pliego de peticiones deberá ser copiado el Ministerio del Trabajo, quien será el encargado de convocar a todas la partes a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para lo cual proferirá citación escrita indicando el lugar y hora para que se adelante reunión de instalación en la que, al amparo de lo dispuesto en el parágrafo común de los artículos 433 y 434, las partes convengan las reglas para desarrollar la etapa de arreglo directo en los términos que las mismas convengan.

El Ministerio del Trabajo, a través del delegado que designe, participará en la mesa de instalación como mediador con el ánimo de facilitar los acuerdos que las partes convengan para desarrollar la negociación. Las partes que no lleguen a un acuerdo o se aparten del acuerdo para definir las reglas para el desarrollo de la etapa de arreglo directo en este nivel, se apartarán del mismo y estarán obligados a dar inicio a proceso de negociación colectiva de manera directa a nivel de empresa, para lo cual se deberá proceder en los términos establecidos en el artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, previa radicación de un nuevo pliego de peticiones individualizado para la empresa por parte de la o las organizaciones sindicales.

Las negociaciones colectivas en niveles diferentes al de empresa, sólo podrán versar sobre aquellos asuntos que puedan resultar comunes a las empresas y trabajadores pertenecientes al respectivo nivel. Los acuerdos que se logren en la negociación en niveles superiores al de empresa sólo serán vinculantes para quienes participan y suscriban el acuerdo con el ámbito de aplicación que las partes convengan.

La ausencia de acuerdo en la negociación colectiva en los niveles diferentes al de la empresa, supone para la o las empresas o el o los sindicatos que no lograron o participaron del acuerdo, la finalización del conflicto en el respectivo nivel, pudiendo la o las organizaciones sindicales promover la negociación en el nivel de empresa desde su etapa inicial, teniendo que presentar nuevamente el pliego de peticiones y dando inicio a un nuevo conflicto colectivo de trabajo.

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

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

Si las micro, pequeñas y medianas empresas acceden a participar de la negociación colectiva en dichos niveles, podrán solicitar la inclusión de capítulos exclusivos y diferentes aplicables única y exclusivamente a las micro, pequeñas y medianas empresas que participen de la negociación y estos deberán ser introducidos.

Igualmente en las negociaciones colectivas en los respectivos niveles, cuando en la empresa exista más de una organización sindical, podrán establecerse capítulos exclusivamente aplicables a determinada organización sindical, los cuales sólo podrán versar sobre prerrogativas cuyo titular sea el sindicato, puesto que en relación con las que sean aplicables a los trabajadores individualmente considerados no podrán existir diferencias en consideración al principio constitucional de igualdad.

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

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

Artículo 112. Modifíquese el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 471. Extensión de la Convención. *Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o sindicatos que afilien cuando menos a la tercera parte del total de los trabajadores o trabajadoras de una misma empresa, las normas de la convención colectiva se extenderán a todos los trabajadores de la empresa sean o no sindicalizados.*

Parágrafo 1. *Las convenciones colectivas durante su vigencia sólo podrán ser modificadas por acuerdo expreso de quienes tengan facultades para ello. En el caso de una organización*

sindical los negociadores del acuerdo de revisión deberán ser investidos por dicha facultad por la asamblea general de trabajadores afiliados a la respectiva organización sindical.

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

Artículo 113. Modifíquese el artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

1. Unidad de Pliego

El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de las y los trabajadores. La presentación de varios pliegos de peticiones ante la ausencia de coordinación entre las distintas organizaciones sindicales presentes se entenderá y será tramitado como un sólo pliego por parte del empleador en lo que respecta a beneficios individuales para los trabajadores. Sin embargo, las garantías sindicales se podrán negociar individualmente con cada organización. Lo anterior, sin perjuicio de que la libertad de las partes pueda modificar las reglas de negociación como se estime conveniente, garantizando la libertad sindical, la representatividad y la materialidad de la negociación colectiva.

Los sindicatos que no accedan a la unificación del pliego de peticiones podrán negociar individualmente un capítulo especial relacionado únicamente con sus garantías sindicales. Todo lo anterior con independencia de la libertad que se da a las partes, sindicatos y empresas, para negociar de la forma en que directamente lo acuerden. Los trabajadores

afiliados a la organización sindical que no accedió a unificar el pliego de peticiones tendrán derechos a las prerrogativas individuales que se lleguen a convenir en la convención colectiva que se celebre siguiendo las reglas sobre unidad negocial.

2. Representatividad de las Partes

*a) **Parte Sindical.** El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno, deberán convenir la composición de la comisión negociadora sin que en ningún caso exceda de tres (3) negociadores por organización sindical que participa en el proceso de negociación.*

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

Si una de las organizaciones sindicales presentes opta por no hacer parte del pliego unificado y no presenta su propio pliego de manera concurrente para ser unificado en el único conflicto colectivo de trabajo, o habiéndolo hecho se aparta del acuerdo que se llegue entre la empresa y las otras organizaciones sindicales, o en el caso de organizaciones sindicales sobrevivientes al acuerdo colectivo celebrado, sólo podrán presentar posteriormente un pliego de peticiones con la finalidad de negociar sus garantías sindicales, y sus trabajadores afiliados tendrán derechos a las prerrogativas individuales previstas en la convención suscrita. El acuerdo que se logre de garantías sindicales sólo estará vigente por el tiempo previsto en la convención colectiva celebrado de tal forma que se facilite su unificación en la siguiente negociación colectiva.

*b) **Parte Empleadora.** La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora designada por empresa directamente, la cual estará conformada por un máximo de diez tres (3) negociadores por empresa.*

Las partes en negociación podrán libremente convenir un número de negociadores diferentes, siempre y cuando con ello se pretenda facilitar y no obstaculizar el proceso de negociación.

3. Oportunidad de presentación de pliego

a) **Por primera vez.** En aquellas empresas donde no existe convención colectiva alguna, el pliego de peticiones podrá ser presentado en cualquier momento, de manera conjunta o individual por cualquiera de las organizaciones sindicales existentes. En este caso, con la presentación del primer pliego, la empresa deberá informar en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles a las demás organizaciones sindicales presentes en la empresa, en caso que las hubiere, para que puedan presentar su pliego de peticiones a ser unificado en la única mesa de negociación, para lo cual contarán con un plazo máximo de diez (10) días hábiles con el fin de presentar el respectivo pliego so pena de perder la oportunidad de participar en el conflicto colectivo del respectivo ciclo en negociación. Posterior al cumplimiento del término señalado se procederá con lo establecido en el artículo 433 y 434 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

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

Parágrafo 2. Se entiende por sindicato más representativo el que agrupe un mayor número

de afiliados en la respectiva empresa, para lo cual con corte a 31 de diciembre de cada año, la empresa, según los descuentos realizados por cuota sindical en el reporte de nómina, informará a las organizaciones sindicales presentes y al Ministerio del Trabajo, quién es la organización sindical más representativa para la anualidad siguiente.

Artículo 114. Modifíquese el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

Artículo 68. Cuota por Beneficio Convencional. Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse en su integridad de la convención colectiva suscrita por una o varias organizaciones sindicales en los casos de extensión convencional, deberán pagar en favor del sindicato que haya suscrito la convención, una suma equivalente a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato en cita.

En caso de que la convención haya sido suscrita por varias organizaciones sindicales, la suma a pagar deberá ser dividida entre las organizaciones sindicales siguiendo una regla de proporcionalidad según número de afiliados para el respectivo año atendiendo el reporte de afiliados a que hace referencia el párrafo 2o del numeral 3 del artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 115. Adiciónese un párrafo al artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

Artículo 116. Modifíquese el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 479. Denuncia. El empleador o las organizaciones sindicales podrán de manera concurrente o no manifestar por escrito, dentro de la oportunidad establecida en el artículo 432 del presente Código, su intención de dar por terminada o modificar parcialmente una convención colectiva de trabajo, para lo cual es necesario que la parte interesada haga su manifestación por triplicado ante el Inspector del Trabajo del lugar, y en su defecto, ante la Alcaldía,

funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma.

En la manifestación deberán anexarse necesariamente el pliego de peticiones, para la parte sindical, o de la nueva convención colectiva para la parte empleadora. En el evento de denuncia parcial, no se podrá en el pliego de peticiones, incluir o pretender la duplicidad de beneficios con igual o similar alcance a los no denunciados.

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

La denuncia del empleador tendrá el efecto de permitir la negociación de los puntos contenidos en la misma y constituir la competencia de un eventual Tribunal de Arbitramento Obligatorio, lo que no implicará afectación al principio de progresividad de los derechos sociales cuando se encuentren acreditadas circunstancias que afecten la viabilidad, productividad o sostenibilidad de las empresas.

Artículo 117. Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo y subróguese el artículo adicionado por el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, los cuales se unifican en un único artículo que quedará así:

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

Parágrafo 1. *En ningún evento se podrán celebrar pactos colectivos con el propósito de vio-*

lentar, obstaculizar o impedir el derecho de asociación sindical.

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

Parágrafo 3. *El Ministerio del Trabajo podrá sancionar con multas de hasta 100 salarios mínimos legales mensuales vigentes, la suscripción de pactos colectivos que no atiendan a un verdadero proceso de negociación con el grupo de trabajadores no sindicalizados.*

Artículo 118. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 482. Autorregulación y Autonomía sindical. *Las organizaciones sindicales no podrán ejecutar actividades distintas de las previstas en sus mismos estatutos y conforme a los alcances que prevean sus propios afiliados, siempre y cuando la ejecución de las mismas se sujete a lo previsto en la legislación y normatividad vigente.*

1.3. Capítulo tercero: normas para hacer efectiva la huelga como derecho de carácter constitucional

Artículo 119. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 429. Definición. *La huelga es un derecho individual que se ejerce de manera colectiva y que consiste en la suspensión temporal y pacífica del trabajo, que sirve como medio de presión al empleador y que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores y trabajadoras. La huelga será total cuando sea aprobada por la mitad más uno de todos los trabajadores de la empresa.*

Las organizaciones sindicales podrán adelantar huelgas parciales siempre y cuando sea aprobada directamente por la mayoría de afiliados a la organización sindical y en tanto la suspensión colectiva de actividades no implique que en la materialidad se termine suspendiendo

actividades de otras secciones o de toda la empresa como consecuencia de la actividad suspendida por los huelguistas o de la forma en que ejecutan la huelga.

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

Artículo 120. *Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:*

Artículo 430. Huelga en los Servicios Públicos Esenciales. *De conformidad con la Constitución Política está prohibida la huelga en los servicios públicos esenciales, por amenazar la seguridad, la salud o la vida de las personas.*

Se consideran como servicios públicos esenciales aquellos que la Ley ha determinado como tales y en general toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas y para el derecho de huelga especialmente, las actividades que de ser interrumpidas podrían poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la población, tales como:

- a) Los servicios de hospitalización y urgencias del sector salud.*
- b) Los servicios de suministro de energía, telefonía fija y móvil, provisión de internet y comunicaciones y el mantenimiento de las redes correspondientes.*
- c) Los servicios de abastecimiento de agua potable y el mantenimiento de los mismos.*
- d) Los servicios de abastecimiento de gas natural y el mantenimiento de los mismos.*
- e) La policía y las fuerzas armadas.*
- f) Los servicios de apagado de incendios y de atención de emergencias y desastres naturales.*
- g) La banca central.*
- h) Los servicios penitenciarios.*
- i) Las actividades relacionadas con la garantía efectiva del pago de pensiones, BEPS y cualquiera otro beneficio económico para los adultos mayores.*
- j) El suministro de alimentos en hospitales y en servicios de educación escolar.*

- k) El servicio de control de tráfico aéreo.
- l) Los servicios de transporte especial de pacientes en el sector salud.
- m) Los servicios de educación básica preescolar y primaria.
- n) Las actividades de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales o la entidad que haga sus veces enfocadas en garantizar la seguridad fiscal y la protección del orden público económico.
- o) La administración de justicia en lo que compete a la garantía de derechos fundamentales por vía de acciones de tutela y habeas corpus, las garantías en caso de captura de jueces penales, las de control de constitucionalidad en estados de emergencia y en general aquellas actividades de la administración de justicia cuya interrupción temporal y/o indefinida pueda causar peligro para la vida, la seguridad y la salud de las personas.
- p) Las de transporte de bienes y servicios por tierra, agua y aire, en tanto se trate de bienes primarios como alimentos o suministros de agua potable, elementos de salud y seguridad, abastecimiento de combustible, entre otros.
- q) El transporte terrestre o aéreo de pasajeros cuando las condiciones del mercado impidan de manera masiva y significativa la circulación de las personas con ocasión del desarrollo de la huelga.
- r) Los servicios de higiene y aseo de las poblaciones en materia de salud pública.
- s) Las actividades de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustibles del país, según los niveles de abastecimiento normal que defina el Ministerio de Minas y Energía.
- t) Las actividades de vigilancia, escoltas de personas objeto de protección especial y el transporte de valores.

Artículo 121. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

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

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

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

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

Artículo 122. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 444. Decisión de los Trabajadores y Trabajadoras. Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo sobre el diferendo laboral, no antes de dos (2) días ni posterior a diez (10) días, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento.

La decisión de huelga la podrán tomar los trabajadores para la ejecución de una huelga imputable al empleador o cualquier otra modalidad, para lo cual se contará con el mismo plazo de decisión indicado pero en este caso se contará desde el momento en que por se ponga de conocimiento al empleador sobre la convocatoria de consulta para huelga y sus razones.

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

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

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

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

Artículo 123. Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

Artículo 124. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 448. Funciones de las Autoridades.

1. *Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tendrán a su cargo la vigilancia y su desarrollo pacífico y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que se promuevan desórdenes o cometan infracciones o delitos, y*

especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, de los bienes de la empresa y de la población civil que pueda verse afectada por las protestas.

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

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

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

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

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

Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5)

días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles de que trate este artículo. Dicho término será perentorio y correrá aun cuando la comisión no intervenga. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, ambas partes, por acuerdo o de manera individual, solicitarán al Ministerio del Trabajo la convocatoria del tribunal de arbitramento.

Efectuada la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles. Sin perjuicio de lo anterior la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, podrá ejercer la función indicada en el artículo 9 de la Ley 278 de 1996.

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

Artículo 125. Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

- a) Cuando se afecten servicios públicos esenciales pues su interrupción pone en riesgo la vida, la seguridad y la salud de las personas.
- b) Cuando no sea pacífica.
- c) Cuando la huelga sea declarada desconociendo las reglas y procedimientos establecidos para su debida convocatoria y decisión.
- c) Cuando tratándose de huelgas parciales, se afecten las actividades de otras secciones o de toda la empresa o los derechos de los trabajadores no involucrados en la huelga.
- d) Cuando se ejercite con abuso del derecho.

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

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

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

1.4. Capítulo cuarto: normas para facilitar el arbitramento obligatorio en materia laboral

Artículo 126. Modifíquese el artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

- a) Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales, que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo.
- b) Los conflictos colectivos del trabajo en el que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 444 este Código;

Parágrafo. Mediación. Antes de someter el conflicto a tribunal de arbitramento, las partes po-

drán optar por acudir a instancias de mediación con el ánimo de resolver el conflicto y lograr un acuerdo.

Parágrafo 2. Las prerrogativas establecidas por el Tribunal de Arbitramento no podrán extender su vigencia más allá del término establecido de vigencia en el laudo, que en ningún caso podrán ser superiores a dos años.

TÍTULO SEXTO

Medidas encaminadas a la modernización y actualización de la legislación laboral

1.1. Capítulo primero. Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto

Artículo 127. Definiciones del Teletrabajo. Para efectos de aplicación del teletrabajo se entenderá:

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

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

Artículo 128. Modalidades de Teletrabajo. El teletrabajo como forma de organización del trabajo a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones puede organizarse en alguna de las siguientes modalidades:

a) **Teletrabajo Autónomo.** Es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones del Empleador cuando ésta lo requiera.

Las partes pueden acordar que el teletrabajo autónomo pueda ejecutarse desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora, tener la regularidad de su situación migratoria en el extranjero y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador se hará también cargo de las prestaciones económicas, en caso de que no sea posible ampararlas por parte del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

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

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

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

Artículo 129. Acuerdo de Teletrabajo. Para participar en el esquema de teletrabajo se entenderá que es obligatorio contar con un acuerdo escrito en tal sentido y que tanto empleador como teletrabajador deben acordar el teletrabajo como la modalidad de organización a utilizar en su relación, dando claridad sobre la modalidad de teletrabajo acordada, las metodologías de medición de la cantidad y calidad del trabajo, la garantía de la desconexión, y las herramientas a utilizar para su ejecución.

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

Artículo 130. Seguridad y Salud en el Teletrabajo. En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, es obligatorio la inclusión del teletrabajo en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Artículo 131. Derechos y Obligaciones de los Teletrabajadores. Los teletrabajadores y teletrabajadoras tendrán los mismos derechos y obligaciones laborales que tienen todos los trabajadores y trabajadoras, en igualdad de condiciones y trato.

Artículo 132. Auxilio de Conectividad. Los teletrabajadores, en cualquiera de sus modalidades, estarán excluidos del reconocimiento del auxilio legal de transporte, pero en su lugar devengarán el mismo monto a título de auxilio de conectividad para efectos de la utilización de herramientas de la tecnología, información y las comunicaciones.

Artículo 133. Trabajo Remoto. El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo, en la cual el empleador y el trabajador no requieren de la interacción física y por ende puede ejecutarse el contrato de trabajo a distancia o de manera remota en su totalidad. Lo anterior, con independencia de si se utilizan o no las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Artículo 134. Acuerdo de Trabajo Remoto y Vocación de Permanencia. El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito en cualquier momento, el paso a la modalidad de ejecución por vía de trabajo remoto, el cual tendrá una vocación de permanencia como metodología de organización del trabajo.

Artículo 135. Exclusión del Auxilio Legal de Transporte. Los trabajadores remotos estarán excluidos del pago del auxilio legal de transporte, pero en caso de que el empleador requiera que los trabajadores remotos se desplacen para una interacción física en sus instalaciones, deberá reconocer de manera proporcional el auxilio legal de transporte.

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

Artículo 136. Requerimientos de interacción física. El empleador podrá en cualquier momento solicitar eventos de interacción física que podrán darse para verificar estándares y requisitos de herramientas y equipos de trabajo, actualizar o instalar herramientas, adelantar procesos disciplinarios, entre otros que sean necesarios, sin que por tal situación se desnaturalice el trabajo remoto. El aviso de requerimiento deberá darse con la antelación necesaria para permitir la movilización del trabajador.

Artículo 137. Lugar de Trabajo Remoto y Seguridad y Salud en el Trabajo. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, siempre y cuando así lo haya convenido con su empleador y que exista un previo visto bueno desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El trabajo remoto también deberá entrar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

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

Artículo 138. Habilitación de Trabajo en Casa. El empleador podrá, en ejercicio del poder subordinante que le corresponde como empleador o con el ánimo de atender circunstancias específicas y temporales, habilitar a los trabajadores y trabajadoras a prestar sus servicios desde casa o en el lugar por ellos dispuestos para tal efecto, sin que se requiera la presencia física del trabajador o trabajadora en el sitio habitual de trabajo y con independencia de si utiliza o no las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Artículo 139. Temporalidad. La habilitación del trabajo en casa tendrá carácter temporal, para lo cual el empleador evaluará si la actividad a desarrollar es o no factible de realizar fuera de las instalaciones habituales de la Empresa y determinará la duración temporal del trabajo en casa acorde con las necesidades puntuales que se tengan

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

a. Duración Inicial de máximo de tres meses prorrogables por tres meses más.

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

Artículo 140. Solicitud del trabajador. El trabajador podrá poner a consideración del empleador en cualquier momento, solicitudes con el objetivo de analizar la viabilidad de implementar el trabajo en casa de forma temporal, conforme a la justificación otorgada por la persona interesada, la cual podrá estar enfocada en el atendimento de responsabilidades familiares.

Artículo 141. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para trabajadores en casa que devenguen menos de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte, el cual también hará base para el cálculo de prestaciones sociales.

Artículo 142. Acuerdo para Teletrabajo o Trabajo Remoto. El empleador podrá convocar al trabajo en el sitio habitual en cualquier momento durante el trabajo en casa si lo considera pertinente y en todo caso podrá acordar de manera individual con los trabajadores y trabajadoras la conversión del trabajo en casa, hacia el teletrabajo o el trabajo remoto, como forma de organización permanente de desarrollar actividades.

Artículo 143. Garantías. En los escenarios del teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa, el empleador cumplirá con las siguientes garantías:

1) Garantizar tiempos de descanso efectivo mediante el derecho a la desconexión.

2) Garantizar el reconocimiento de todos los derechos derivados del contrato de trabajo, incluyendo pero sin limitarse a, el pago de salarios, prestaciones sociales, recargos por trabajo nocturno, suplementario, dominical y/o festivo y asociación.

3) Garantizar un mecanismo de evaluación de resultados acorde con cada actividad a desarrollar, que permitirá gestionar el trabajo por resultados.

4) Garantizar reuniones de equipo y acceso a actividades de formación y capacitación que puedan ser apropiadas y utilizadas

5) Garantizar la inclusión de estas metodologías de trabajo dentro del marco de la seguridad y la salud en el trabajo.

6) Garantizar el respeto por la intimidad de las personas, entendiendo que solicitar prender una cámara o conectarse a una actividad, no necesariamente implica una vulneración a la intimidad.

Artículo 144. Auxilio de Servicio Públicos. El Empleador podrá acordar con los trabajadores un auxilio de servicios públicos para facilitar la ejecución del teletrabajo, trabajo en casa o del trabajo remoto.

Artículo 145. Desconexión Laboral. La desconexión laboral es un derecho que tienen y que se reconoce a los trabajadores con la finalidad de que no sean perturbados sus periodos de descanso. Los protocolos de comunicación y de garantía del descanso respetarán las normas sobre jornada laboral vigentes, de modo tal que los teletrabajadores, trabajadores remotos y trabajadores en casa, podrán tener derecho a los recargos por trabajo suplementario diurno, nocturno, dominical y/o festivo en la medida en que este trabajo sea medible.

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

Artículo 146. Excepciones a la Desconexión. El derecho a la desconexión laboral no tendrá aplicación para:

Quiénes desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo en la Empresa.

Los trabajadores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan dentro de la Empresa deban tener una disponibilidad permanente, sin que esto les merme el derecho al descanso.

Las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en las que se requiera cumplir deberes extra que sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa.

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

Artículo 147. Reglamento de Trabajo. Tanto la regulación interna del trabajo remoto, el teletrabajo y el trabajo en casa, así como las presentes garantías como otras adicionales deberán incluirse en los reglamentos de trabajo.

Artículo 148. Inspección, Vigilancia y Control. El Ministerio del Trabajo podrá de oficio o a petición de parte iniciar investigaciones y sancionar el incumplimiento de lo previsto en el presente capítulo.

1.2. Capítulo segundo: protección del trabajador en procesos de descarbonización y automatización

Artículo 149. Protección del Trabajador en Procesos de Automatización. En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, tendrán derecho a:

1. Ser avisados del proceso de automatización con una antelación no inferior a seis meses previos a la fecha en que se prevé la aplicación del proceso de automatización o modernización.

El solo preaviso impide que el trabajador pueda pretender alegar una situación sobreviniente futura que pretenda obstaculizar el proceso de reconversión laboral o una eventual terminación del contrato derivada del proceso de automatización.

2. A acordar con sus empleadores un proceso de reconversión laboral con actividades de formación y capacitación para el trabajo, para efectos ya sea de evitar la terminación del contrato de trabajo como consecuencia de la automatización o modernización, que le permitan ser reubicado laboralmente en la Compañía, o terminar su contrato de trabajo y tener una transición de trabajo a otro empleador o a una actividad independiente.

3. A recibir de parte de su empleador en caso de terminación unilateral del contrato una indemnización calculada en los términos previstos legalmente. En caso de no haberse respetado el aviso de 6 meses, tendrá derecho igualmente a recibir una suma adicional equivalente como mínimo al monto de salarios que hagan falta para cubrir el término de preaviso no respetado, esto para efectos de compensar los impactos del proceso de automatización.

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

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

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

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

Parágrafo 3. *Se entenderá como proceso de automatización o modernización todo reemplazo de actividades o acciones ejecutadas materialmente por un grupo de trabajadores que pasarán a ser realizadas por mecanismos técnicos no humanos, siempre y cuando el número*

de trabajadores sustituidos corresponda a por lo menos el 50% de la correspondiente unidad operativa del negocio o empresa.

Artículo 150. Protección de los Trabajadores en Proceso de Descarbonización. Toda empresa que realice explotación minera o petrolera y haga parte de procesos de descarbonización debe contar con un plan de cierre para efectos laborales que deberán informar previamente al Ministerio del Trabajo, que incluya:

- 1. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el cierre, renuncia o cambio de operación por parte de las empresas.*
- 2. Acuerdos que se tengan en materia individual o colectiva para el proceso de retiro y/o la ruta de reconversión laboral con procesos de formación de trabajadores y trabajadoras que puedan verse afectados por el proceso.*
- 3. Autorización para el despido colectivo, en caso de requerirse, de conformidad con las leyes vigentes.*
- 4. La financiación de un fondo que garantice el pago de la cotización a la seguridad social por el lapso que se acuerde entre las partes que no podrá superar 6 meses, destinado a los extrabajadores; y de diversificación económica para extrabajadores que se organicen en forma asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria.*
- 5. La manera cómo usará el Mecanismo de Protección al Cesante para garantizar además de la cotización al Sistema de Seguridad Social un subsidio al desempleo.*

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

Artículo 151. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 488. Regla General. *Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este Código prescriben en tres (3) años, desde la exigibilidad del derecho, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto.*

El término de prescripción se interrumpirá por una sola vez con la sola reclamación escrita de una parte a la otra señalando los puntos objeto de discusión.

Parágrafo 1. *Las acciones de los afiliados para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social son imprescriptibles, sin embargo, las acciones de cobro por parte de las entidades responsables de fiscalización si se entenderán prescritas por las normas de procedimiento de cobro que las regulen. En este caso, las entidades del Sistema asumirán las prestaciones del caso como consecuencia de no haber ejercido en debida forma sus funciones de fiscalización.*

Parágrafo 2. *Las acciones en las que el empleador tenga la legitimación en la causa por activa podrán ser susceptibles de interrupción, por una sola vez, con la simple reclamación a la contraparte sobre lo que será motivo de controversia judicial.*

Artículo 152. Documentos. *Entiéndase que cuando el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas laborales aplicables al sector privado se refieran a documentos o acuerdos o estipulaciones que consten por escrito, estos se entenderán como válidos en la medida en que consten como documentos en los términos del artículo 243 del Código General del Proceso.*

Artículo 154. Modifíquese el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 194. Definición de Empresas. *En virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente o controladas por una misma persona natural o jurídica, que desarrollen actividades similares, conexas o complementarias, dentro*

de un encadenamiento productivo y que tengan trabajadores a su servicio, pero se presentan laboralmente de manera fraccionada siempre que la intención del fraccionamiento sea la de implementar regímenes salariales y prestacionales diferentes entre sus trabajadores.

El Ministerio de Trabajo, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa de que trata el presente artículo para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.

La declaración de unidad de empresa trae como consecuencia el reconocimiento de los salarios y prestaciones tanto legales como extralegales en condiciones de igualdad a todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas implicadas y la obligatoriedad de realizar la unificación de los procesos de negociación colectiva en el nivel que se concurren las personas jurídicas involucradas de acuerdo sobre con las reglas sobre unidad negocial.

Las empresas implicadas, deberán mantener en forma independiente los reglamentos de trabajo y los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo y de convivencia laboral en los términos previstos en la Ley.

La declaratoria de unidad de empresa sólo operará para los efectos laborales previstos en el presente artículo y no impedirá que las diferentes razones sociales se entiendan como independientes.

No habrá unidad de empresa cuando la organización de las empresas interdependientes entre sí no haya sido artificiosa o con fines fraudulentos y corresponda a una razón corporativa técnica, objetiva y demostrable.

Artículo 155. Modifíquese el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 212. Muerte del Trabajador. El pago de la liquidación final de acreencias laborales por muerte del trabajador o trabajadora deberá hacerse a quién acredite la condición de mejor beneficiario, comprobando que también podría ser beneficiario o beneficiaria de una pensión de sobrevivientes conforme a las disposiciones legales vigentes.

Para tales efectos, el empleador podrá adelantar la búsqueda haciendo uso de avisos publicados por vías telefónicas, digitales o de la prensa escrita y aguardará al menos treinta días posteriores al fallecimiento, para verificar quién se ha presentado a reclamar la liquidación.

Si transcurrido periodo, ninguna persona hubiese acreditado que es beneficiaria de mejor derecho o si entre las personas que acudieron a reclamar existe discusión sobre quién ostenta la condición de beneficiario o beneficiaria de mejor derecho, el empleador quedará eximido de su obligación poniendo la suma de la liquidación en la cuenta bancaria de nómina en la que habitualmente se le pagaba al trabajador o a órdenes de un juzgado laboral por la vía de un depósito judicial.

Artículo 156. Modifíquese el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 216. Culpa del empleador. *Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios.*

Cuando el trabajador por su acción u omisión haya dado lugar a la causación del siniestro o a la agravación del riesgo en concurrencia con la culpa del empleador, el juez laboral podrá reducir la indemnización a su cargo proporcionalmente en la forma que refleje la incidencia de cada uno en la consecuencia dañosa.

Artículo 157. Actualización de Numeración. Las compilaciones que se efectúen de las leyes modificadas por la presente ley y en especial las que se hagan del Código Sustantivo del Trabajo actualizarán por completo su numeración y su estructura, sin que por ello se pueda modificar el contenido de las mismas. En las nuevas numeraciones serán retirados aquellos artículos que se encuentren derogados por disposiciones legales anteriores a la presente y aquellos que fueron modificados, adicionados o derogados por la presente ley.

Artículo 158. Vigencia, Derogatorias y Actualización del Código Sustantivo del Trabajo. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 40, 41, 42, 202, 207, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 310 y 311 del Código Sustantivo del Trabajo, los

artículos 37, 38, 39, 40, 41, 43, 47, 48, 49, 50 y 51 del Decreto 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2, 38, 40 y 41 de la Ley 6ª de 1945, el literal d) del artículo 14 de la Ley 6 de 1975, los artículos 376, 385, 386, 387, 471 y literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 y 31 de la Ley 789 de 2002 y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en la presente ley.

Segunda parte:
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
Y FUNDAMENTOS
DE LA PROPUESTA

1. Aproximación general al mercado laboral colombiano

El mercado laboral colombiano, en el que nos detenemos más adelante, está conformado preponderantemente por micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes). Las MiPymes son unidades económicas que tienen, por lo general, menos de 200 empleados. En muchos países, más del 90% de la totalidad de las empresas pueden considerarse MiPymes, y gran parte de éstas se sitúan en la categoría de microempresas, al operar con menos de diez empleados. En nuestro país priman incluso las empresas con hasta cinco trabajadores. A pesar del reducido tamaño de cada unidad por separado, las MiPymes tienen un impacto significativo en la economía global. Según los datos recopilados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la actividad de las microempresas y las pequeñas empresas (MiPymes), sumada a la de los trabajadores por cuenta propia, alcanza la asombrosa tasa de 70% del empleo mundial. Además, las empresas con menos de 100 empleados generan más del 50% de los nuevos puestos de trabajo en todo el mundo.

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

Además, las MiPymes tienen una mayor capacidad de contratar a personas pertenecientes a grupos con menos oportunidades de encontrar empleo, como los jóvenes, los trabajadores de avanzada edad y los trabajadores menos calificados.

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

públicos al ampliar la base impositiva y crear una cultura global de buena ciudadanía y cumplimiento de las leyes laborales.

Por lo tanto, resulta fundamental la promoción de políticas públicas que apoyen el desarrollo de las MiPymes, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados. Estas políticas pueden incluir medidas como el acceso a financiamiento, la simplificación de trámites y regulaciones, la promoción de la innovación, el fomento del emprendimiento y la capacitación de los trabajadores. Además, es importante fomentar la formalización de estas empresas, mediante la implementación de políticas que incentiven la creación de empleos formales y la formalización de las actividades económicas. En este sentido, el sector público puede jugar un papel clave en la promoción de un entorno favorable para el desarrollo de las MiPymes, al establecer marcos legales y regulatorios adecuados, al promover la educación y formación de los trabajadores, al ofrecer servicios de apoyo empresarial y al fomentar la colaboración entre empresas. Lo anterior, fortaleciendo las cadenas de valor, para generar tejidos coordinados y debidamente estructurados para crecer dentro de la libre competencia y la autonomía de cada una de las empresas.

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

1.1 Las problemáticas más importantes

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

En este sentido, desde los Observatorios Laboral y Fiscal de la Pontificia Universidad Javeriana, consideramos que es necesario identificar los desafíos específicos que enfrenta el mercado laboral colombiano, buscando además aumentar la productividad y el crecimiento económico del país.

Consideramos que cualquier reforma laboral en Colombia debe tener como uno de sus objetivos principales el aumento de la productividad y la competitividad del país, junto con la mejora de las condiciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores. Solo así podremos generar empleo de calidad, fomentar el crecimiento económico y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias en el largo plazo.

Usando datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para 2022, un panorama o diagnóstico general del mercado laboral colombiano nos ha permitido identificar lo siguiente:

- En Colombia la mayoría de los empleadores y contratantes son empresas con hasta 5 trabajadores. Seguido de las pequeñas empresas. Las grandes empresas no representan ni el 25% de los empleos presentes en el mercado laboral colombiano.
- Los microempresarios se caracterizan por brindar empleos informales, esto es, sin protección social en pensiones ni riesgos laborales.
- Aunque la informalidad es la regla general en los microempresarios, lo cierto es que está presente en todos los tamaños de empresas y se acentúa en trabajos de jóvenes y adultos mayores.
- La informalidad y los ingresos laborales por debajo de 1 salario mínimo (SM) predominan en ciertas ocupaciones, como empleados domésticos, jornaleros y cuentapropistas. Esta situación refleja la vulnerabilidad de estos trabajadores y la necesidad de abordar las desigualdades salariales existentes.
- El trabajo en el mundo rural es en su mayoría (80% o más) informal. Entre más pequeña sea la ciudad o el municipio la informalidad crece.

- Los sectores más informales son la agricultura y los servicios domésticos. Los más formales son el sector financiero y de servicios administrativos. En comercio y hoteles la informalidad llega hasta el 64% y en el sector transporte alcanza un 69% para los hombres.
- La mayoría de los colombianos trabajan en el sector agrícola, de comercio y de servicios administrativos.
- Colombia es un país de salarios promedio bajos con dificultad para asumir mayores costos laborales. Los salarios promedios más altos se reciben en las 5 ciudades más grandes del país.
- Las mujeres reciben los salarios promedios más bajos.
- En todas las microempresas, con excepción de las presentes en las 5 ciudades más grandes, el salario medio está por debajo del mínimo legal mensual vigente.
- En Colombia el promedio de los salarios que se reciben en la formalidad duplica el promedio de los que se reciben en la informalidad.
- El promedio de los salarios que se reciben en la informalidad no alcanza el salario mínimo mensual legal vigente, en todos los sectores económicos.
- En promedio los trabajadores informales perciben mensualmente menos de un salario mínimo, por lo que sus posibilidades de acceder a protección social en pensiones y riesgos laborales se reducen en la medida en que el acceso se limita a las cotizaciones por el salario mínimo legal mensual vigente.
- Los departamentos con menores salarios promedio en relación con el salario mínimo tienen una menor tasa de formalidad

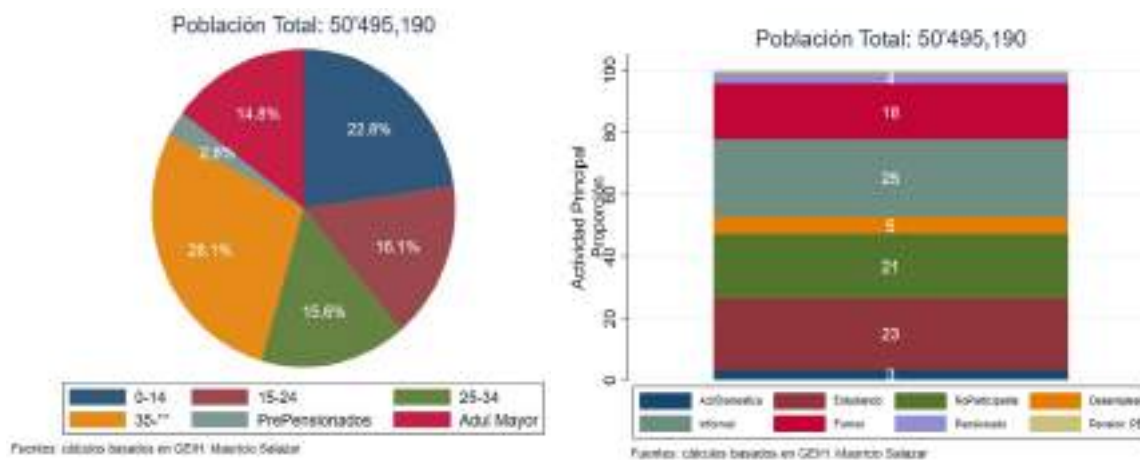
- Las mujeres con mayores necesidades de actividades domésticas encuentran principalmente empleos informales.
- Tenemos una tasa de sindicalización baja que desde el 2007 no ha superado el 4,8% y se concentra preponderantemente en el sector público.

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

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

De esta forma, lo que pase en el mercado laboral necesariamente va a afectar la posibilidad que las personas en edad de trabajar puedan generar recursos para ayudar solidariamente a las generaciones que requieren apoyo. Lograr un sólido mercado laboral va también a afectar los recursos disponibles para el sector salud y a la posibilidad que más colombianos gocen de una pensión en el futuro. Para describir las principales actividades que los colombianos están realizando, presentamos estadísticas en términos de: actividad doméstica, estudiar, no participar, desempleo, empleado informal, empleado formal, pensionado y pensionado que aún está trabajando o busca empleo (pensionado PEA). En este estudio, los formales son todos aquellos trabajadores que cotizan a pensión. Se puede evidenciar que la mayor cantidad de empleados son actualmente informales y que los trabajadores son menos del 44% de la población colombiana.

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



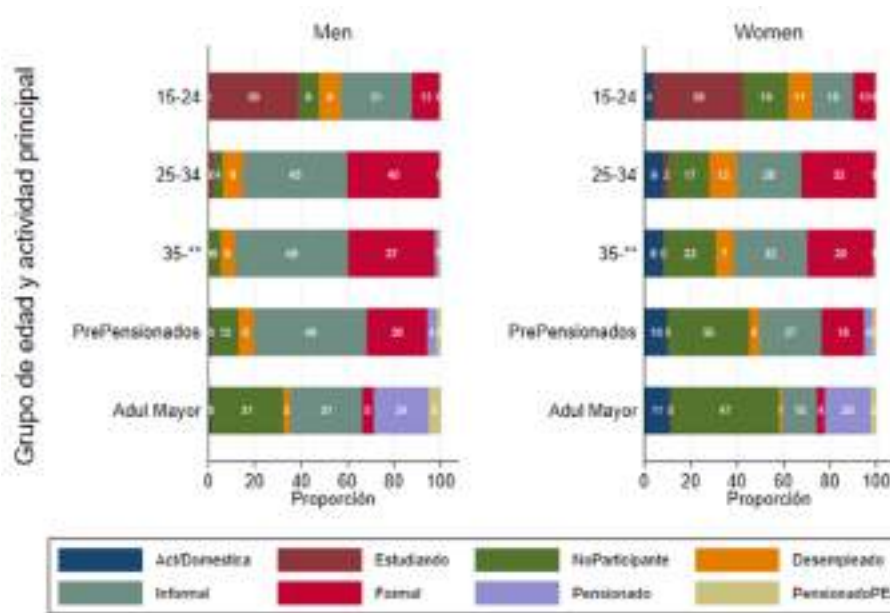
**La edad de pensión para mujeres es 57 años y para hombres 62 años. Por lo tanto, las edades en la que empieza la pre-pensión es 55 para mujeres y 60 para hombres.

La distribución de trabajadores según el tipo de trabajo (%) revela que un porcentaje significativo de trabajadores son cuentapropistas. Es importante tener en cuenta este amplio espectro de trabajadores, no solo aquellos que cuentan con un contrato de trabajo o una vinculación estatal.

Considerar el segmento de trabajadores más allá de los que tienen contrato de trabajo es esencial para diseñar políticas laborales inclusivas que aborden sus necesidades particulares. Esto implica brindarles protección social, acceso a servicios financieros, capacitación y apoyo para el desarrollo de sus negocios.



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



Durante el informe, la información se presentará en varias dimensiones que, muestran las diferencias existentes. De esta forma, se tendrán diferencias de género, regionales, de tamaño de empresa y por sector económico. En el resto del informe, nos centraremos en la población mayor a 12 años.

Con respecto a las diferencias regionales, se presentarán 4 regiones: 5 ciudades principales (Bogotá A.M., Medellín A.M., Cali A.M., Cartagena y Barranquilla A.M.) 19 ciudades intermedias (Bucaramanga A.M., Ibagué, Pereira A.M., Cúcuta A.M. y Villavicencio, Manizales A.M., Neiva, Santa Marta, Pasto, Valledupar, Montería, Popayán, Armenia, Tunja, Sincelejo, Riohacha, San Andrés, Florencia y Quibdó), Otras regiones urbanas y, por último, las zonas rurales. Por tamaño de empresa se presentarán 4 grupos: empresas entre 1 y 5 empleados, entre 6 y 50, entre 51 y 200 y más de 200 empleados. Por sector económico, se presentan los siguientes grupos: Agricultura, extractivo, manufactura, eléctrico-gas-agua, construcción, comercio y hoteles, transporte y comunicaciones, servicios financieros, servicios administrativos y de manejo de personal, servicios domésticos y otros servicios.

En la evaluación de los mercados laborales hay 3 variables fundamentales:

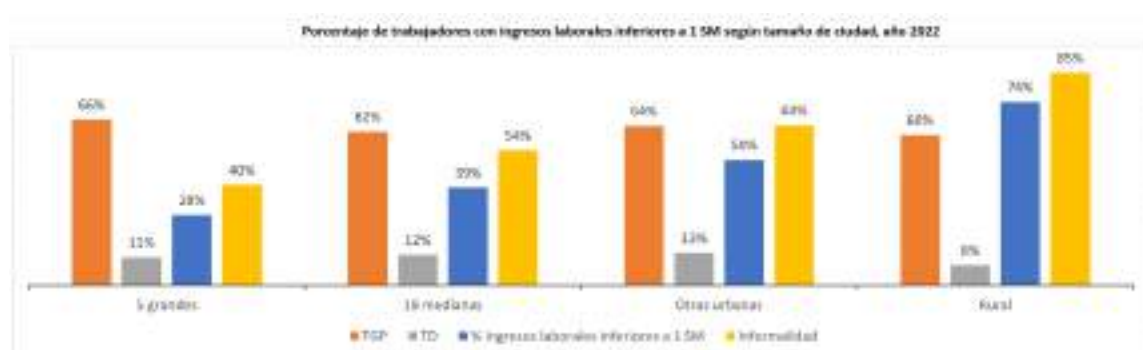
1. ¿Cuántas personas buscan trabajo o tienen trabajo y por ende participan del mercado laboral? Tasa Global de Participación (TGP)
2. De los participantes en el mercado laboral, ¿cuántos no encuentran empleo? Tasa de Desempleo (TD)
3. De los que trabajadores, ¿cuántos trabajadores son informales? Tasa de Informalidad (informalidad). Esta variable es relevante pues da medida de los trabajadores sin protecciones a las variaciones de ingresos, periodos de desempleo y con menores derechos laborales

También presentaremos una variable relevante para el caso Colombiano: el porcentaje de personas con ingresos menores a un salario mínimo.

Colombia tiene marcadas diferencias regionales entre sus territorios que dan cuenta de mercados laborales bastante diversos. Encontramos que la TGP varía desde un 60% en áreas rurales

al 66% en las 5 grandes ciudades. La tasa de desempleo varía desde el 13% al 8%. Estas diferencias, aunque importantes, resultan pequeñas relativo a la dispersión de personas que ganan menos de 1 salario mínimo y de la tasa de informalidad. Mientras en las grandes ciudades el 28% están en esta categoría, en la ruralidad el porcentaje es del 74%.

También se observa que la informalidad laboral está estrechamente relacionada con los ingresos inferiores al salario mínimo legal mensual vigente y las tasas de informalidad varían desde el 40% hasta el 85%.

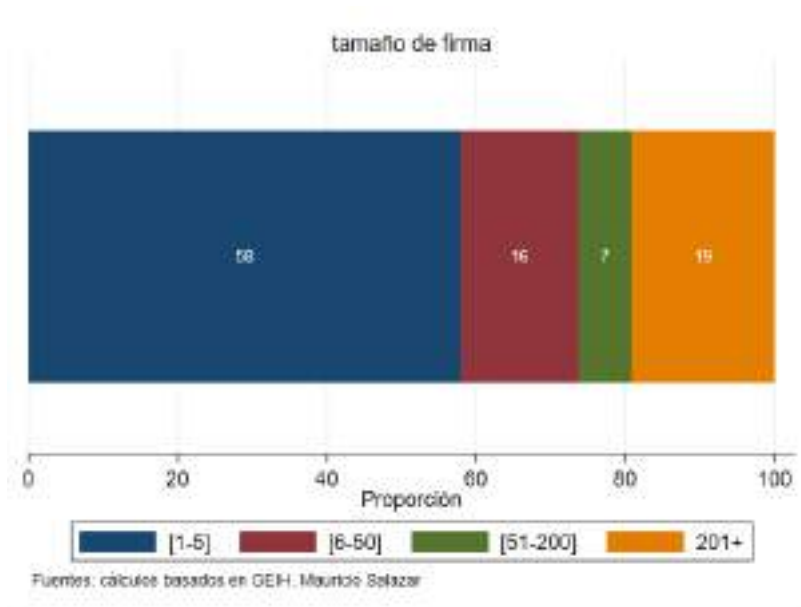


Nota: 5 ciudades principales (Bogotá A.M., Medellín A.M., Cali A.M., Cartagena y Barranquilla A.M.) 19 ciudades intermedias (Bucaramanga A.M., Ibagué, Pereira A.M., Cúcuta A.M. y Villavicencio, Manizales A.M., Neiva, Santa Marta, Pasto, Valledupar, Montería, Popayán, Armenia, Tunja, Sincelejo, Riohacha, San Andrés, Florencia y Quibdó), Otras regiones urbanas y, por último, las zonas rurales.

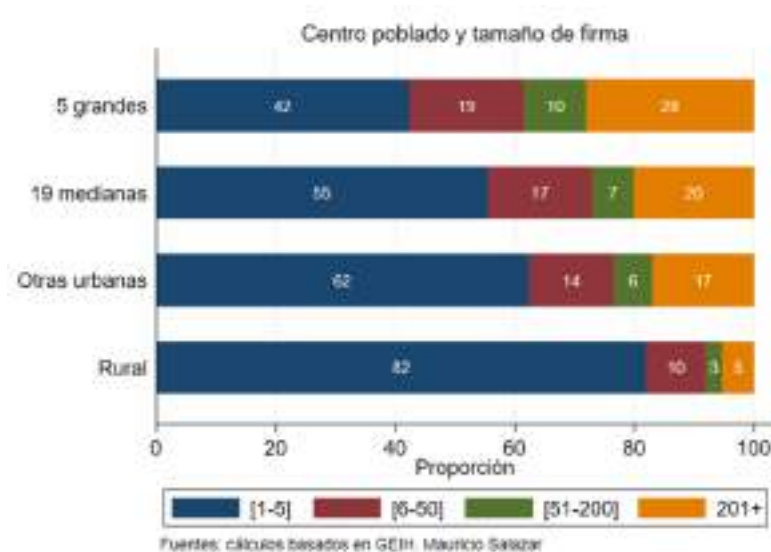
1.2 Quiénes son los empleadores del país

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

Con independencia de la edad, la mayoría de los trabajadores colombianos, dependientes e independientes, trabajan en microempresas con hasta 5 trabajadores. Las grandes empresas, no alcanzan siquiera a representar el 20% de los empleos del país, tal y como se evidencia a continuación:



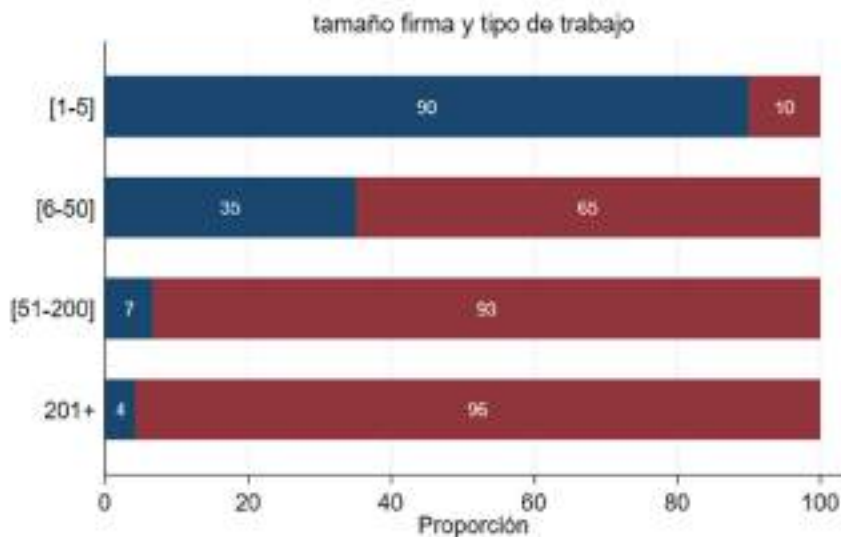
Ahora bien, al revisar la distribución geográfica de las microempresas, encontramos que esta situación es general para toda Colombia, incluso en las grandes ciudades. En el trabajo rural, la microempresa no sólo es mayoría, sino que es el empleador o contratante de más del 80% de los trabajadores:



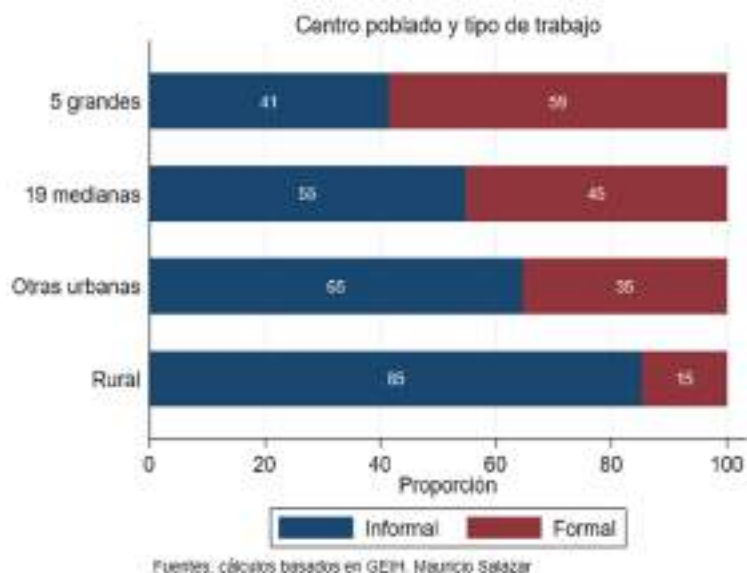
Esta realidad pone de presente una primera conclusión, la reforma laboral que requiere Colombia no puede ser pensada desde las condiciones de las grandes empresas. **Se requiere tomar regulaciones y medidas diferenciales proporcionales a las capacidades de las micro y pequeñas empresas, quienes son la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

1.3 Informalidad Laboral en Colombia

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

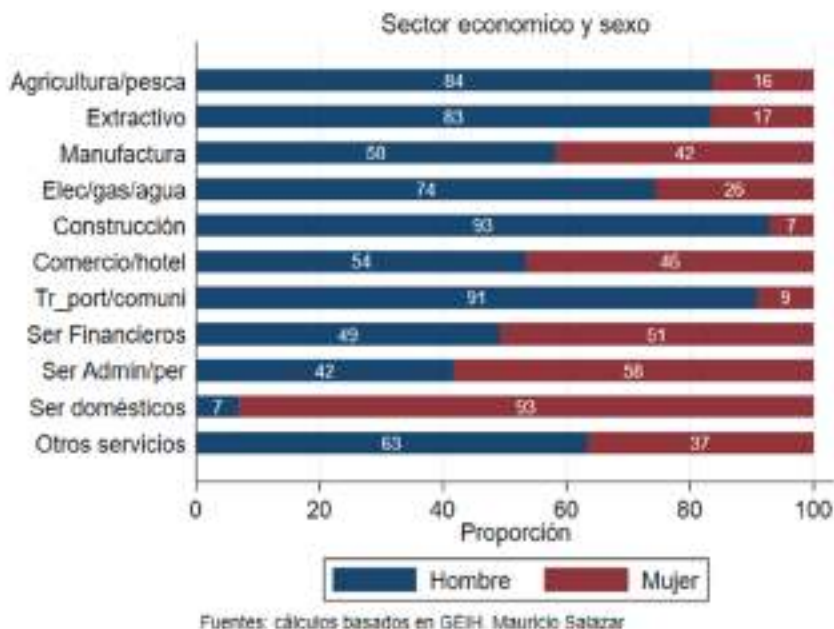


La informalidad además se torna cada vez mayor entre la población trabajadora más joven y los adultos mayores. Al preguntarnos por la presencia de la formalidad en las ciudades versus el campo, encontramos que la formalidad se concentra en las ciudades más grandes y va descendiendo cuando pasamos a las 5 medianas, a las 19 ciudades restantes y finalmente a la ruralidad. En la ruralidad se acentúa la informalidad del país.



Nota: 5 ciudades principales (Bogotá A.M., Medellín A.M., Cali A.M., Cartagena y Barranquilla A.M.) 19 ciudades intermedias (Bucaramanga A.M., Ibagué, Pereira A.M., Cúcuta A.M. y Villavicencio, Manizales A.M., Neiva, Santa Marta, Pasto, Valledupar, Montería, Popayán, Armenia, Tunja, Sincelejo, Riohacha, San Andrés, Florencia y Quibdó), Otras regiones urbanas y, por último, las zonas rurales.

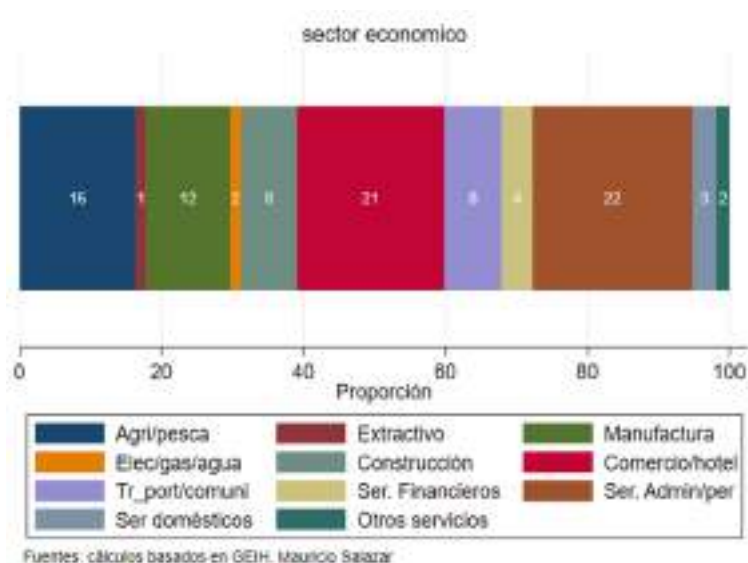
Al dar un vistazo a la presencia de informalidad en los distintos sectores económicos, encontramos que esta está presente protagónicamente en todos:



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

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

La mayoría de los colombianos trabajan en el sector agrícola, de comercio y de servicios administrativos:

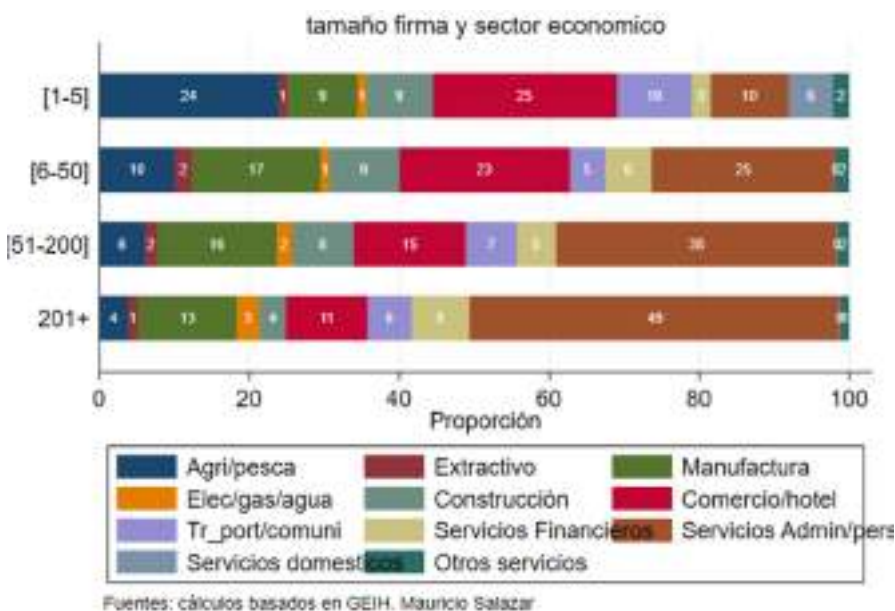


Al revisar la distribución geográfica de los sectores que generan empleo en Colombia, encontramos que, salvo en la ruralidad donde prima el trabajo agrícola, en el resto del país prima el trabajo en comercio y hoteles y en el sector administrativo:



Nota: 5 ciudades principales (Bogotá A.M., Medellín A.M., Cali A.M., Cartagena y Barranquilla A.M.) 19 ciudades intermedias (Bucaramanga A.M., Ibagué, Pereira A.M., Cúcuta A.M. y Villavicencio, Manizales A.M., Neiva, Santa Marta, Pasto, Valledupar, Montería, Popayán, Armenia, Tunja, Sincelejo, Riohacha, San Andrés, Florencia y Quibdó), Otras regiones urbanas y, por último, las zonas rurales.

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

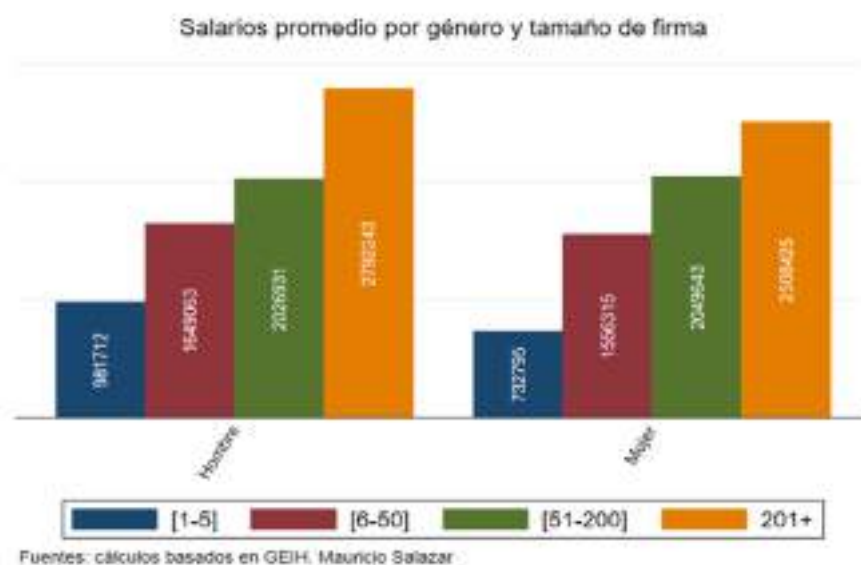


1.5 Salarios

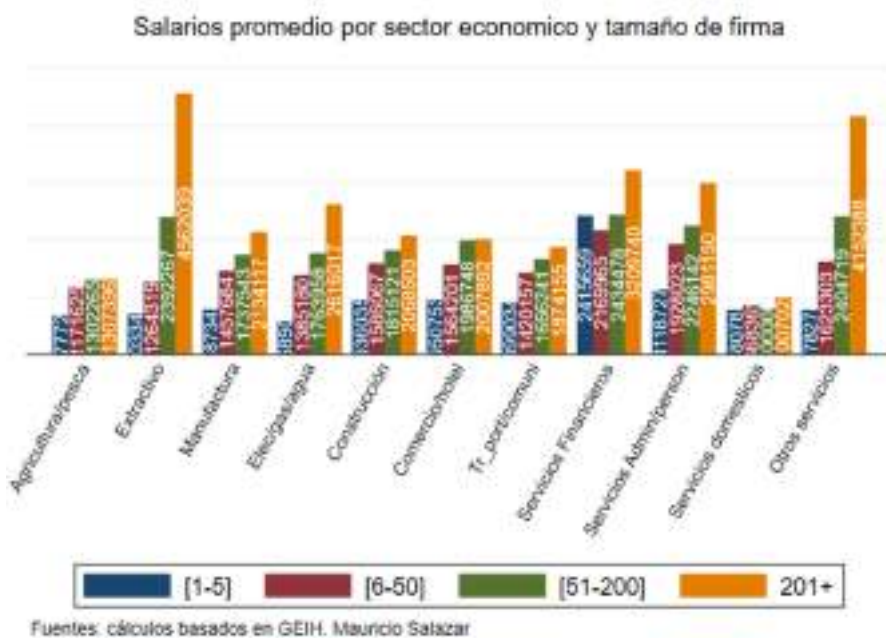
1.5.1 Colombia un país de salarios promedio bajos con dificultad para asumir mayores costos laborales que garanticen trabajos dignos para los trabajadores

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

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

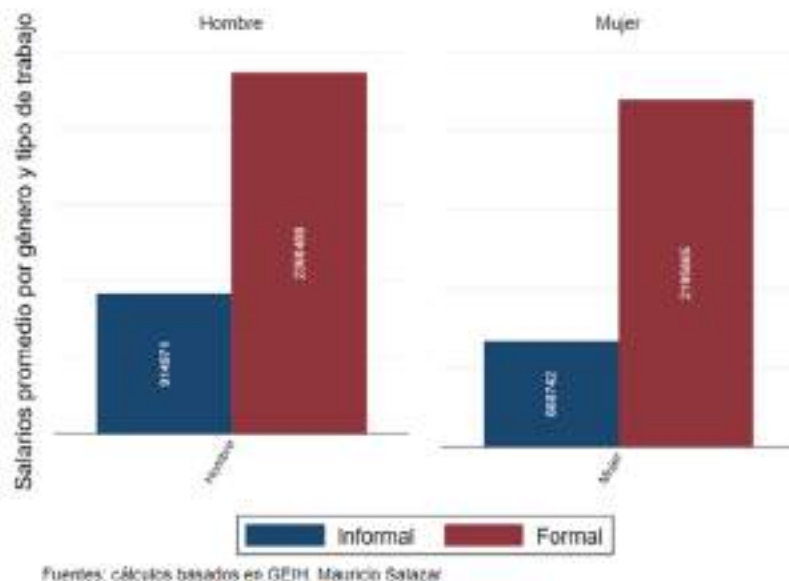


En la mayoría de los sectores económicos, el salario promedio, incluso en las grandes empresas, no supera los \$ 3.200.000. Sólo los sectores extractivos, de otros servicios y servicios financieros superan el nivel mencionado:

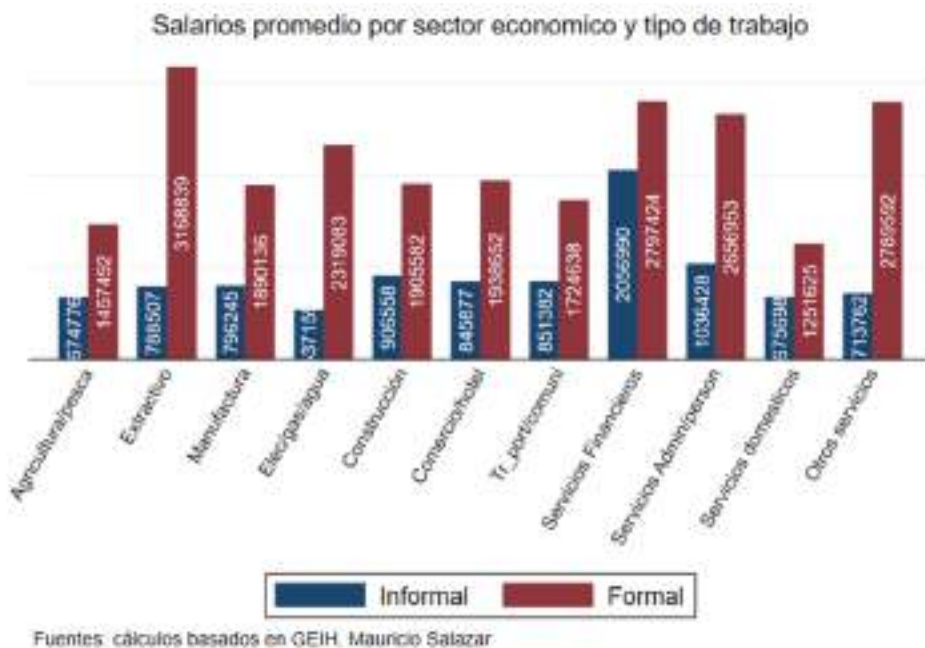


1.5.2 Colombia un país en donde el promedio de los salarios que se reciben en la formalidad duplica el promedio de los que se reciben en la informalidad y en donde el promedio de los que se reciben en la informalidad nunca alcanza el mínimo mensual legal vigente, en todos los sectores económicos

Ahora bien, el promedio de los salarios que se reciben en la informalidad está muy por debajo de los salarios medios que se reciben en la formalidad. Como se observa, las brechas salariales entre géneros son mayores en la informalidad. De esta forma, las trabajadoras informales son las peores pagas de la economía colombiana:

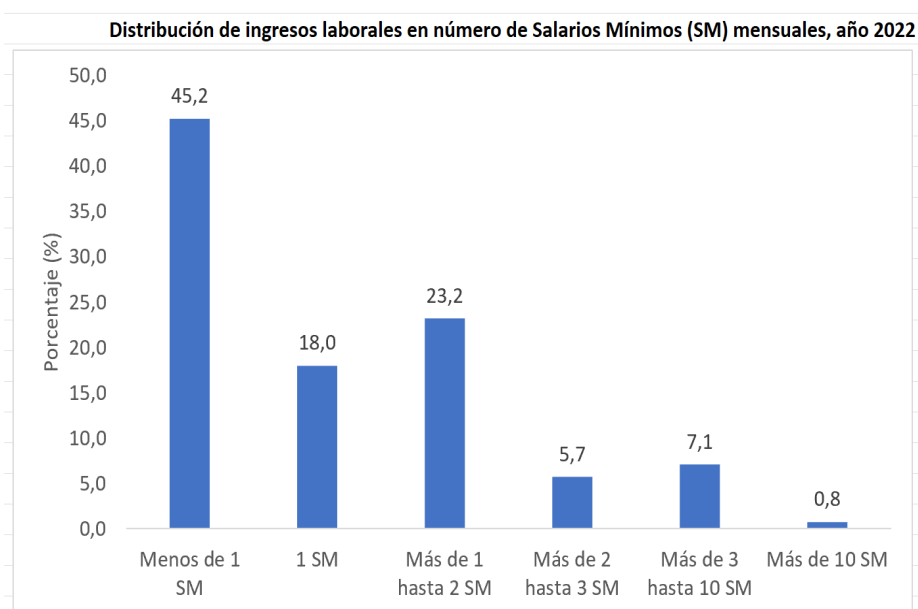


En casi todos los sectores económicos, el salario medio informal está por debajo del mínimo mensual vigente (excepto en servicios financieros):



1.5.3 Colombia es un país en donde prevalecen los ingresos por debajo del mínimo

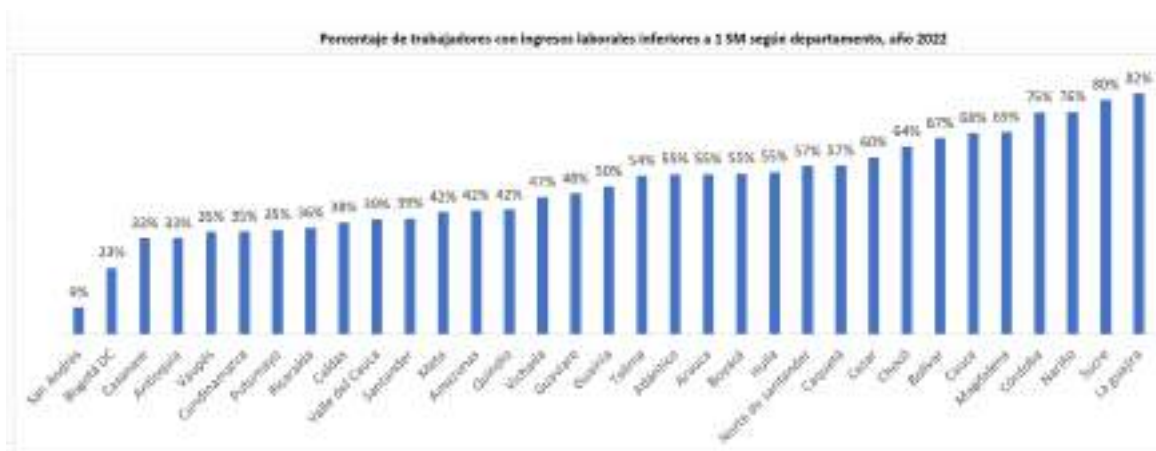
La siguiente gráfica revela que un porcentaje significativo de trabajadores en Colombia percibe ingresos por debajo del salario mínimo legal mensual vigente. Esta situación refleja una problemática importante en términos de remuneración laboral y la necesidad de abordar las brechas salariales en el país.



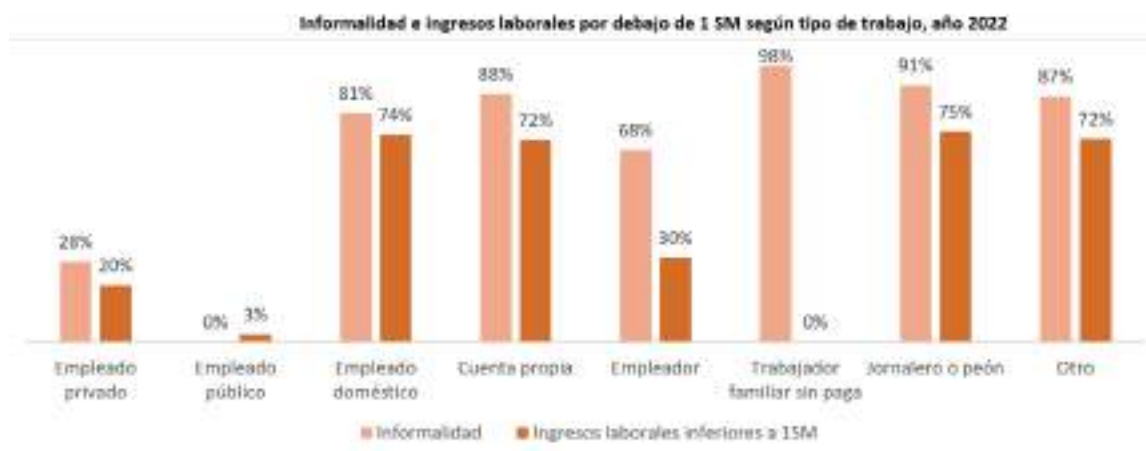
Al desagregar los datos por zonas geográficas, se observa una importante participación porcentual de trabajadores que perciben salarios inferiores al salario mínimo. Es especialmente notable que el mayor porcentaje de estos trabajadores se encuentre en las zonas rurales.



La gráfica muestra que, en 17 de los 33 departamentos analizados, el porcentaje de trabajadores que ganan menos del salario mínimo es igual o mayor al 50%. Este dato revela una situación alarmante en términos de remuneración laboral y la necesidad de abordar las brechas salariales en estas regiones.



Esta relación de alta informalidad e ingresos inferiores al mínimo se observa particularmente en los jornaleros, empleadas domésticas y cuentapropistas. Estos grupos ocupacionales suelen enfrentar condiciones laborales precarias y remuneraciones insuficientes.



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

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

El empleo es una de las tantas actividades que realizan las personas a lo largo de su ciclo vital. Las decisiones de empleabilidad se realizan en relación con otros usos del tiempo, así como los roles que las personas tienen dentro de los hogares que habitan. Para entender cómo las restricciones entre ingreso laboral y uso del tiempo de trabajadores, solteros y casados se utilizará la GEIH (Gran Encuesta Integrada de Hogares para 2021) para identificar los salarios y la ENUT (Encuesta Nacional

del Uso del Tiempo realizada entre 2020 y 2021) a fin de reconocer como se distribuye el tiempo proporcionalmente entre tiempo de trabajo y tiempo de producción doméstica. En el análisis incluiremos la condición de cohabitar un hogar con una pareja (matrimonios y unión libre serán la misma categoría), pues, una vez se convive con alguien, se comparten ingresos, los gastos, el hogar, haciendo que posiblemente el estado civil sea un factor que diferencie el uso tiempo y la satisfacción que las personas reciban de diferentes actividades.

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

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

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

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

Sin tener en cuenta su estado civil, se observa que las mujeres en promedio emplean más tiempo en producción doméstica, y menor tiempo al trabajo (ver columnas 5 y 6 de la tabla 1). En complemento, los hombres casados están entre los que más horas trabajan en el mercado laboral (ver columnas 3 y 4 de la tabla 1). Sin embargo, las horas trabajadas que hombres y mujeres dedican en la formalidad son más homogéneos que en la informalidad. Otro patrón es que las trabajadoras informales casadas son las que más tiempo dedican a actividades domésticas.

En Colombia, el hecho de compartir el hogar hace que hombres y mujeres dediquen más tiempo a producción doméstica, aunque, el incremento de las mujeres es mayor que el de los hombres. Esto pasa pese a que, aunque hombres solteros y casados dedican casi la misma proporción de tiempo a trabajar en el mercado laboral, son los hombres solteros los que dedican sistemáticamente menos horas a producción doméstica.

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

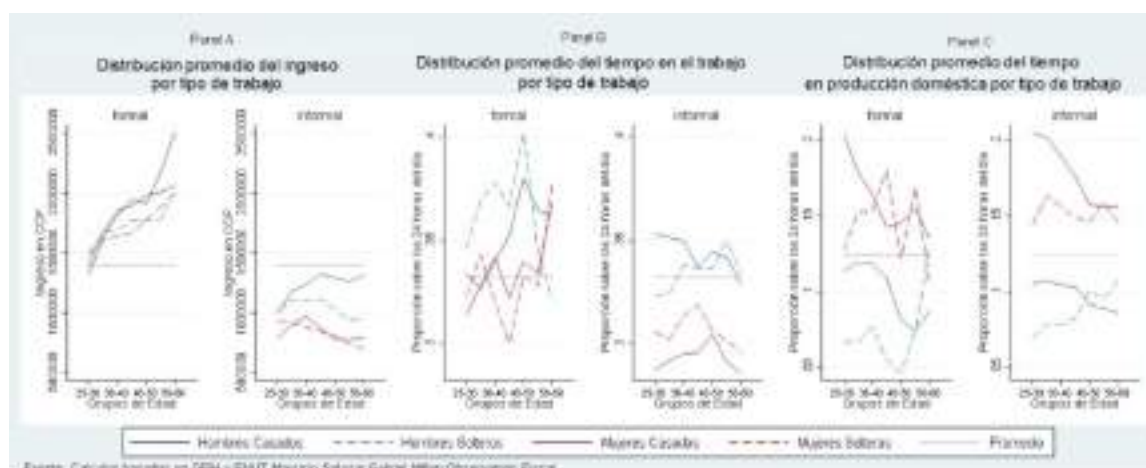
En el panel A, los salarios promedios de los formales están arriba del promedio nacional mientras que los salarios promedios de los informales están por debajo de este; de hecho, después de los 35 años, para todos los grupos los salarios formales tienden a ser el doble de los salarios informales. Además,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

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

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

Este resultado estaría indicando que las mujeres que tienen más necesidades domésticas principalmente encuentran opciones laborales en la informalidad. Sin embargo, aunque la informalidad ofrece mayor flexibilidad, también ofrece menos protección contra problemas de salud (en prestaciones económicas al menos) o probabilidad de desempleo y genera menos recaudo para los sistemas de protección social y pensional, así como salarios que no crecen en el tiempo.

Por lo tanto, se hace imperativo ofrecer oportunidades laborales flexibles para las mujeres que tengan restricciones domésticas de tal forma que puedan acceder a protección social a través del trabajo y logren mayores ingresos en el tiempo.



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

Para el estado, cambios en los estatus laborales de las personas que disminuyan la formalidad labo-

ral comprometerá los recursos necesarios para sustentar las reformas que se están tramitando y que deberían estar encaminadas en expandir el bienestar a la mayoría de los ciudadanos en el presente y en el futuro.

1.7 Tasa sindicalización

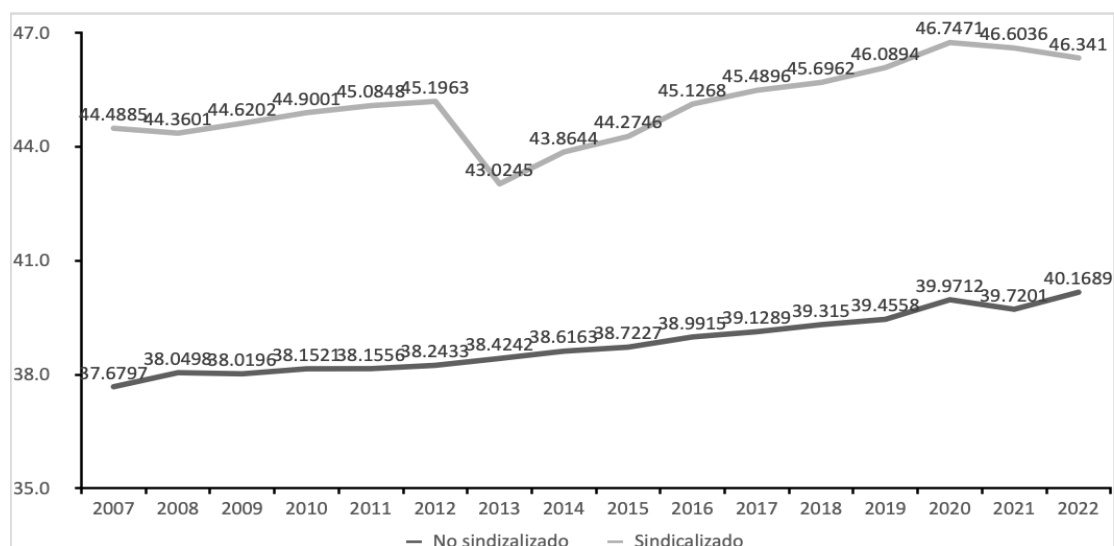
La siguiente gráfica muestra que el sindicalismo es un fenómeno marginal en Colombia, ya que la tasa de sindicalización actualmente se sitúa en el 3,1%. Este porcentaje es calculado teniendo en cuenta a los trabajadores formales e informales.



La gráfica muestra que la tasa de sindicalización es mucho mayor en el sector público, esto indica que un mayor porcentaje de trabajadores en el sector público está afiliado a sindicatos en comparación con otros sectores:



La sindicalización en su mayoría ha cobijado a trabajadores que superan los 43 años. Esto implica que la afiliación sindical tiende a ser más común entre los trabajadores de mayor edad.

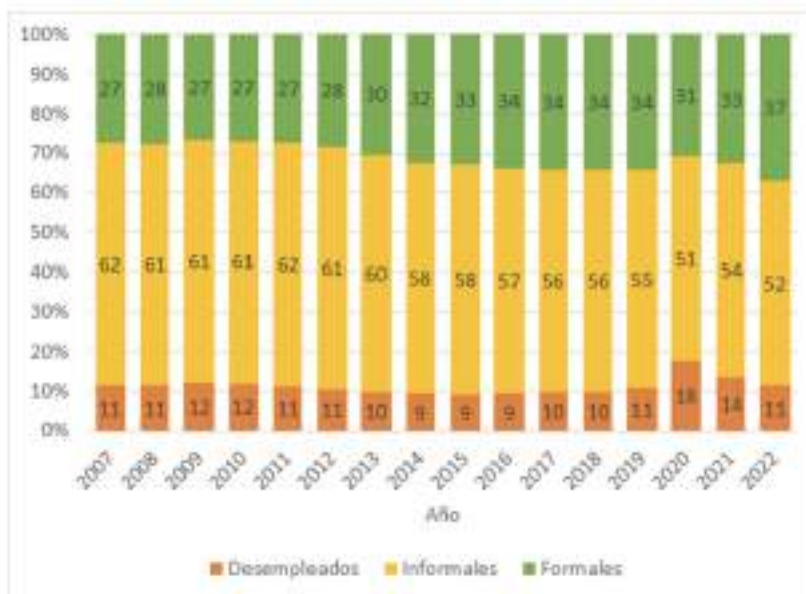


2. Informalidad y desempleo

2.1 Medidas encaminadas a reducir la informalidad y el desempleo

Como ha quedado evidenciado reducir la informalidad y el desempleo en Colombia debe ser uno de los objetivos cardinales de una reforma laboral en Colombia, así como de políticas económicas.

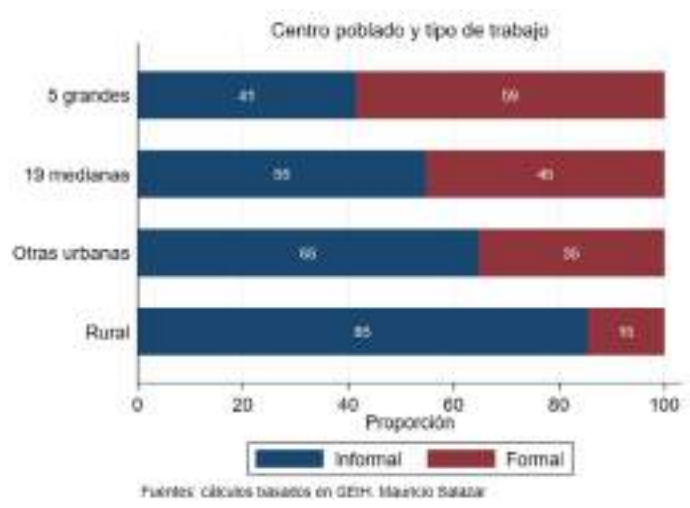
La siguiente gráfica sobre la población activa muestra que la informalidad ha sido una constante en Colombia, alcanzando niveles tan altos como el 62%. Sin embargo, se ha observado un descenso significativo a partir del año 2012, que se atribuye a reformas normativas como la reforma tributaria 1607 de 2012. Esta reforma redujo los costos en seguridad social y parafiscales para los empleadores en relación con los trabajadores que ganan menos de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes.



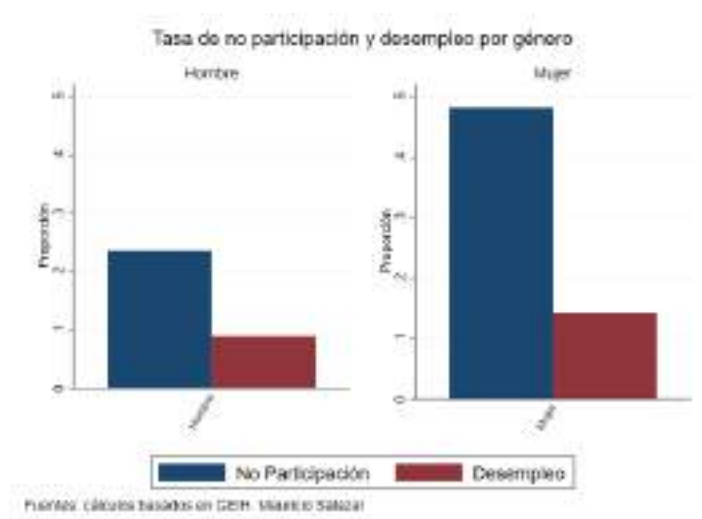
Este descenso en la informalidad, en respuesta a reformas que han reducido los costos laborales y de seguridad social, demuestra la importancia de considerar reformas que incentiven la reducción de la informalidad en el mercado laboral. Estas reformas pueden generar un impacto positivo en la economía y en la protección de los derechos laborales, al fomentar la formalización y el empleo decente.

Es evidente que en Colombia la tasa desempleo difícilmente baja del 10%.

La informalidad laboral también es un fenómeno predominante en las áreas rurales y en zonas geográficas distintas a las cinco principales ciudades de Colombia. Únicamente en estas ciudades se registra una proporción mayor de empleo formal en comparación con el empleo informal. Sin embargo, es importante destacar que incluso en estas áreas urbanas, la informalidad aún alcanza un porcentaje significativo, que asciende al 41%. En resumen, podemos considerarnos como un país donde la informalidad laboral prevalece.



Si desagregamos las tasas de no participación laboral por género, podemos observar que tanto el desempleo como la no participación son fenómenos que prevalecen en las mujeres. Esto refuerza la hipótesis de que la no participación laboral en gran medida se debe a que las mujeres dedican una mayor proporción de su tiempo a actividades de cuidado no remuneradas en comparación con los hombres.



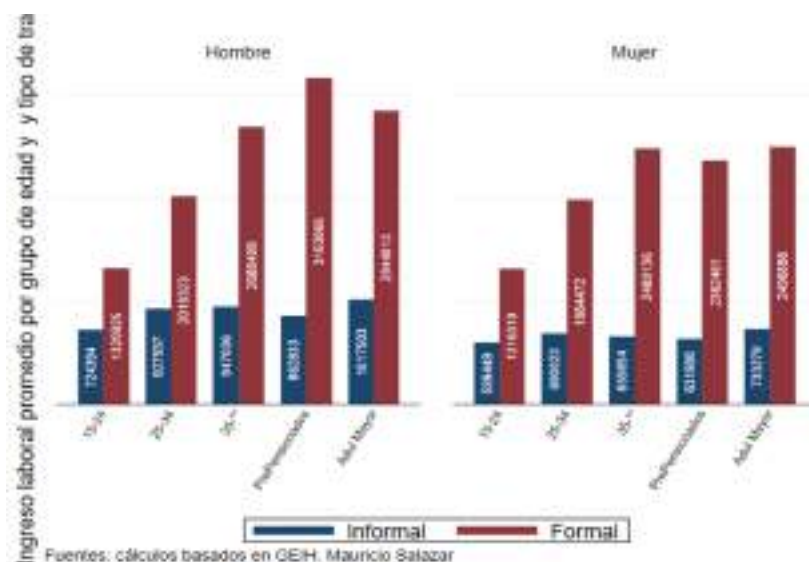
Es importante reconocer que esta desigualdad de género en las responsabilidades de cuidado no solo afecta la participación laboral de las mujeres, sino que también contribuye a perpetuar brechas salariales y limitar sus oportunidades de desarrollo profesional (tal como se mostró en la sección 1.6). Por lo tanto, la propuesta de articulado debe abordar de manera integral esta problemática, buscando medidas que promuevan la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y que fomenten la conciliación entre la vida laboral y familiar para garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En este orden de ideas, consideremos que, el eventual equipamiento de la licencia de maternidad y paternidad pueden colaborar a mejorar los indicadores laborales de las mujeres (tanto participación, desempleo, informalidad y salarios). En este sentido Tribin et al. (2019)¹ estimaron que aumentar la licencia de maternidad para mujeres de 12 a 14 derivó peores indicadores de las mujeres en edad de crianza relativo a hombres y a mujeres mayores.

Aunado a lo anterior, es importante resaltar que la no participación laboral debe ser considerada como un problema tan o incluso más relevante que el desempleo, tal y como se evidencia en los datos. Esto implica que se deben implementar medidas que busquen incentivar la participación en el mercado laboral, con un enfoque particular en las mujeres. Si bien es cierto que una reforma laboral no es la única responsable de generar estos resultados, sí debe contribuir de manera significativa a su promoción y desarrollo. Si las personas ven difícil encontrar trabajos de calidad, la no participación será tomada por grupos vulnerables o con otras labores sociales.

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

¹ Tribin-Urbe, A. M., Vargas-Riaño, C. O., Ramírez-Bustamante, N., (2019) . [Unintended consequences of maternity leave legislation: The case of Colombia](#). WORLD DEVELOPMENT 122 (pp. 218-232)

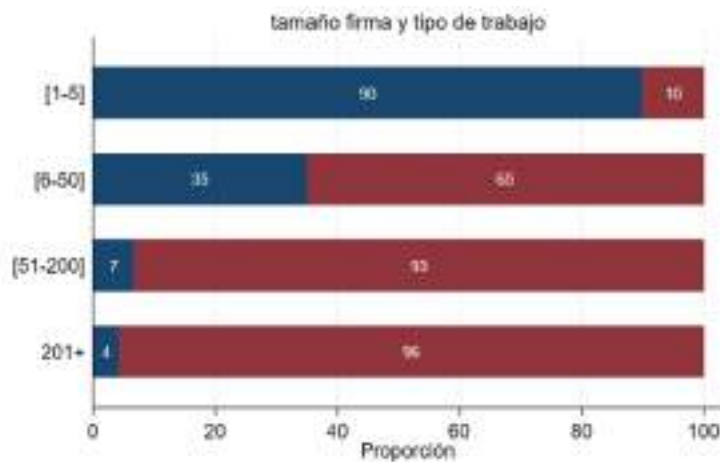


Todo lo anterior nos demuestra que, partiendo de la creencia de que las reformas pueden modificar los comportamientos del mercado y afectar los indicadores del mercado laboral, como el empleo, la formalidad y la participación, la propuesta de articulado que se presenta debe tener como objetivo prioritario abordar el problema de la informalidad, la informalidad y también tener en cuenta la problemática de la no participación laboral.

Al centrarnos en la informalidad, se busca implementar medidas que fomenten la formalización de empleo, reduciendo las barreras y costos para las empresas y brindando incentivos para que opten por la contratación formal. Además, se debe considerar la no participación laboral, entendiendo las razones detrás de este fenómeno, como la dedicación exclusiva a trabajos no remunerados en el hogar, y buscar estrategias para incentivar la inclusión y participación en el mercado laboral de aquellos grupos que están fuera de él.

2.2 Medidas para facilitar e incentivar el uso del contrato de trabajo

Las empresas con hasta 5 trabajadores predominan en Colombia, y es cierto que esta categoría suele estar asociada con un mayor nivel de informalidad laboral. Esta realidad refuerza la tesis de que Colombia es un país donde la informalidad es un fenómeno significativo en el mercado laboral.



Entender los costos y las posibilidades de los mayores empleadores del país para generar empleo y salarios es vital al imaginar la Colombia del futuro, con su diferencias y particularidades regionales.

2.3 Salario mínimo integral

La propuesta busca reformar el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo en relación con la modalidad de salario integral en Colombia. Actualmente, esta modalidad se aplica únicamente a trabajadores que devenguen al menos 10 salarios mínimos legales, lo que ha limitado su alcance y ha dejado fuera a un gran número de trabajadores con ingresos superiores a los tres salarios mínimos. El problema actual que enfrentamos en Colombia es la alta tasa de informalidad laboral, resultado, entre otros, de trámites y procedimientos de contratación mediante contratos de trabajo que resultan engorrosos y complicados. El salario mínimo ha sido una herramienta utilizada por los empleadores para simplificar los trámites y gestionar sus flujos de liquidez para cubrir los costos laborales. Sin embargo, esta limitación del salario integral a trabajadores con ingresos muy altos ha dejado a muchos empleados sin la posibilidad de acceder a sus beneficios.

La propuesta de ampliar el salario mínimo integral a los trabajadores que ganen más de tres salarios mínimos legales busca abordar esta problemática. Permitir que los trabajadores con ingresos superiores al promedio nacional puedan acceder a esta modalidad incrementaría automáticamente su ingreso mensual en un 30%, siempre y cuando exista un acuerdo entre el empleador y el empleado. Este acuerdo reduce las cargas administrativas para los empleadores en cuanto a la gestión de provisiones contables y se centra en los salarios más altos, los cuales están por encima del promedio

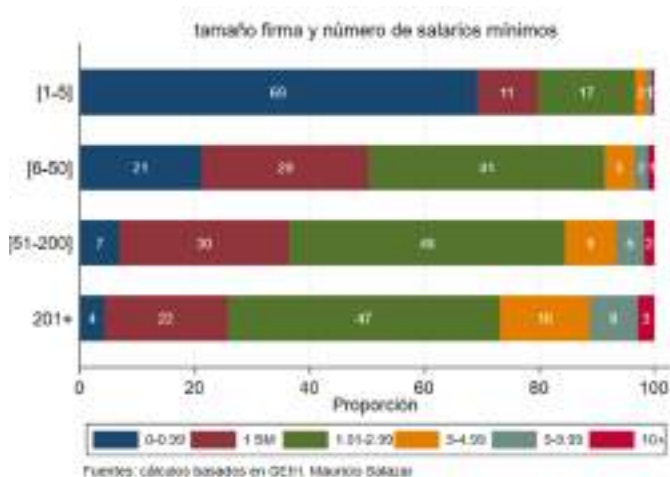
nacional, lo que permite generar mejores salarios mediante el aumento de los ingresos mensuales. Es importante destacar que esta propuesta garantiza la movilidad salarial anual para todos los trabajadores que acuerden esta modalidad, ya que se establece una medición en términos de salarios mínimos, es decir, los incrementos anuales de quienes gocen de estos salarios integrales se harán sobre la actualización del salario mínimo.

Además, se implementarán mecanismos para evitar abusos hacia los trabajadores. Estos contarán con una proyección económica que les permitirá tomar una decisión informada entre un salario ordinario y un salario integral, y el acuerdo deberá constar por escrito para mantener la formalidad en el proceso de contratación.

Para compensar cualquier posible afectación debido a que las cesantías se recibirán de forma mensualizada en lugar de al finalizar el contrato, la propuesta contempla la implementación de un seguro de desempleo que cubra esta contingencia. Esto brindará a los trabajadores una protección adicional y garantizará que no se vean perjudicados en caso de quedar cesantes.

Es relevante mencionar que la posibilidad de acordar salarios integrales en proporción a las jornadas trabajadas (jornadas por horas, días, semanas, entre otras) ha sido reconocida por la Corte Suprema de Justicia en sus sentencias 32310 del 28 de abril de 2009 y 46858 del 5 de septiembre de 2018. Esto significa que la propuesta no solo permitiría el salario integral a tiempo completo, sino también a tiempo parcial, proporcionando flexibilidad en los acuerdos laborales e incentivando el uso del contrato de trabajo.

Además, al analizar los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del año 2022, se ha establecido que el salario promedio de los trabajadores formales en Colombia no supera los \$2.800.000, equivalente a 2.41 salarios mínimos legales mensuales. Por lo tanto, esta medida de salario integral a partir de tres salarios mínimos legales mensuales se concentraría en los trabajadores con mejores condiciones laborales, esto es, aquellos que devengan salarios superiores al promedio. Esto se puede observar en la siguiente gráfica:

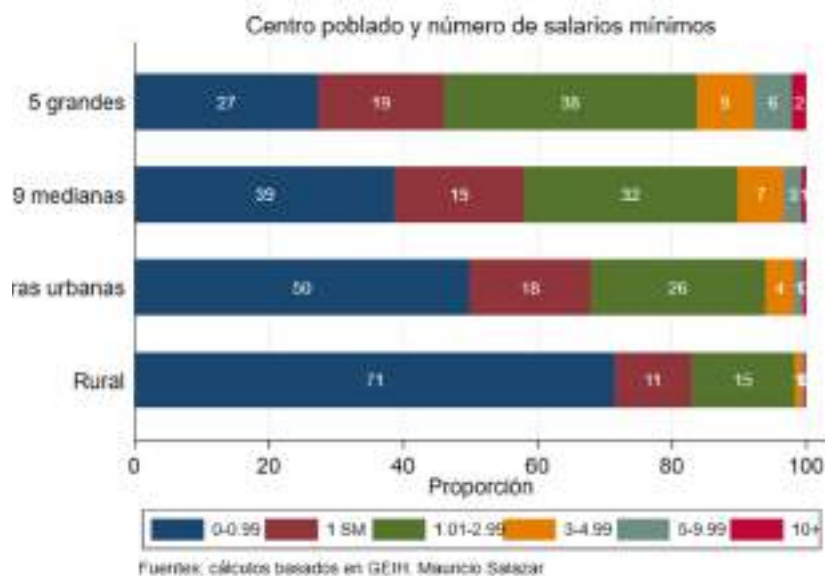


La ampliación del salario mínimo integral propuesta representa una solución efectiva para abordar el problema de la informalidad laboral en Colombia, al incentivar el uso del contrato de trabajo. Permite a los trabajadores con ingresos superiores al promedio nacional acceder a un incremento en sus ingresos mensuales y simplifica los trámites administrativos y la planificación y contabilización de costos laborales para los empleadores. Al establecer mecanismos de protección y brindar opciones informadas a los trabajadores, esta reforma garantiza una mayor equidad y justicia en las relaciones laborales.

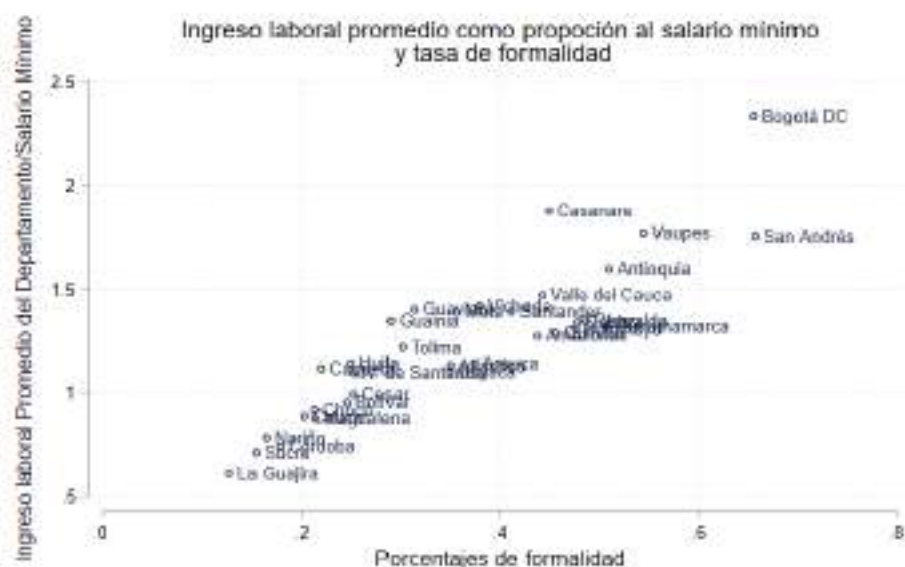
2.3.1 Salario mínimo diferencial

Se propone modificar la manera en la que se incrementa el salario mínimo legal hacia una en la que se hagan incrementos diferenciados tomando en consideración el tamaño de la ciudad o municipio y el tamaño de la empresa. No se propone reducir el salario mínimo legal vigente, lo que se propone es que en adelante se realicen incrementos diferenciados que reflejen los costos de vida, las realidades económicas de cada región y las posibilidades de los diferentes tamaños de empresas, para garantizar una mayor equidad en las remuneraciones, empleabilidad y participación de las personas y promover en el mediano plazo el desarrollo económico y social en todos los territorios del país.

A continuación, y como ya se mostró páginas atrás se presenta el porcentaje de trabajadores que perciben ingresos inferiores o superiores al salario mínimo por ciudad:



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



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

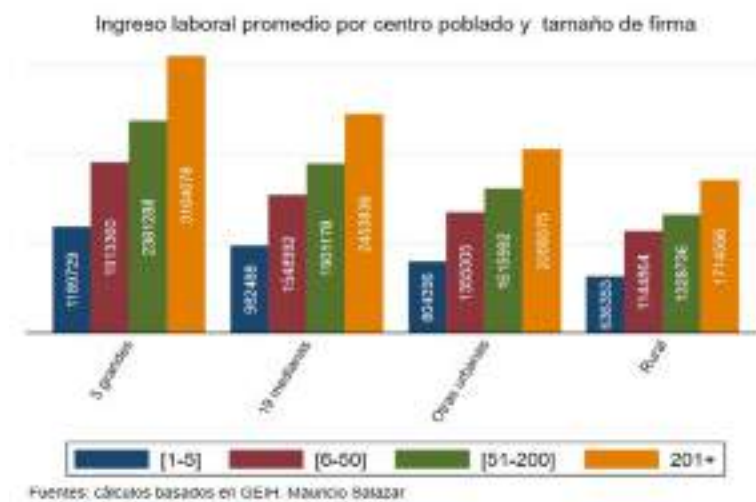
Es importante considerar la implementación de un salario mínimo diferencial que tome en cuenta los criterios y diferencias geográficas en Colombia. Como se observa en varios departamentos y ciudades, el porcentaje de trabajadores que ganan el salario mínimo difiere significativamente, llegando incluso a superar el 80% en lugares como César, Chocó, Bolívar, Cauca, Magdalena, Córdoba, Nariño, Sucre, La Guajira y áreas rurales.

Esta disparidad refleja las realidades económicas y sociales de cada región, donde los costos de vida, las condiciones de empleo y los niveles de desarrollo pueden variar considerablemente. Establecer un salario mínimo diferencial permitiría tener en cuenta estas diferencias y garantizar un ingreso mínimo adecuado en cada contexto, considerando las necesidades básicas de los trabajadores y promoviendo la equidad salarial.

Además, la implementación de un salario mínimo diferenciado podría contribuir a reducir las brechas socioeconómicas entre regiones, fomentando un desarrollo más equitativo y sostenible. Al ajustar los salarios a las realidades locales, se brinda un incentivo para el crecimiento económico en

áreas rezagadas y se fortalece el poder adquisitivo de los trabajadores en lugares donde los costos de vida pueden ser más elevados.

Un análisis de los ingresos de los trabajadores colombianos revela que actualmente ya existe una remuneración promedio diferenciada en los distintos territorios del país, tal como se ha observado. Además, esta diferenciación salarial también se presenta en función del tamaño de las empresas. Se puede observar que los salarios más bajos se pagan en las áreas rurales y en las empresas con hasta 5 trabajadores.



Un salario mínimo diferenciado por zona geográfica y tamaño de firma aborda las disparidades económicas y laborales existentes en diferentes regiones y empresas. Esto promovería la equidad salarial, mejoraría las condiciones laborales y estimularía el desarrollo económico sostenible en todo el país. Además, garantizaría que los trabajadores reciban una remuneración acorde con las particularidades de su ubicación geográfica y el tamaño de la empresa en la que trabajan.

El Banco de la República ha venido generando estudios que demuestran que el costo de vida en las diferentes ciudades y municipios de Colombia es diferente, lo que explica en buena parte la diferencia de ingresos laborales promedio². Así las cosas, en Bogotá, por ejemplo, el salario promedio es

² Julio Romero Prieto, 2005. "¿Cuánto cuesta vivir en las principales ciudades colombianas? Índice de Costo de Vida Comparativo," Documentos de trabajo sobre Economía Regional y Urbana 57, Banco de la República de Colombia.

muy superior al de un municipio pequeño, sin embargo, el costo de vida también es muy superior. Lo que hace que una persona que vive en Bogotá requiera de mayores ingresos para sufragar los costos de vida de lo que requiere una persona residente en un municipio pequeño.

De tal suerte que no resulta menos equitativo que en las principales ciudades se deven-
guen mayores salarios que en municipios más pequeños, pues en términos económicos esa
diferencia no representa necesariamente una posibilidad de mayor excedente económico
para una persona en Bogotá. Por el contrario, el mismo salario de Bogotá en un municipio
más pequeño sí puede representar un mayor excedente económico.

A pesar de esta realidad, lo cierto es que en Colombia el salario mínimo es igual para todos
los territorios, desconociendo que esa medida puede resultar siendo inequitativa especial-
mente con los trabajadores que residen en las principales ciudades con mayores costos de vida.

De otro lado, un salario mínimo igual con independencia del tamaño y capacidad del em-
pleador no resulta equitativo en la medida en la que se le exige legalmente el mismo esfuer-
zo remuneratorio a las MiPymes que a las grandes empresas. Resulta más equitativo que
las empresas con mayor productividad y utilidades hagan un esfuerzo mayor en la remune-
ración de sus trabajadores, más aún si se tiene en cuenta que las MiPymes son el principal
y mayor empleador de los trabajadores en Colombia. Por lo que exigir un costo de forma-
lización igual al de una empresa grande puede redundar en un incentivo a la informalidad.
En este sentido, resulta equitativo que los salarios reflejen los costos de vida y las realida-
des económicas de cada región. La propuesta de incrementar diferencialmente el salario
mínimo legal según el tamaño de la ciudad o municipio y el tamaño de la empresa busca
abordar esta inequidad. Las empresas más grandes y con mayores utilidades deberían ha-
cer un mayor esfuerzo en la remuneración de sus trabajadores, tomando en consideración
la capacidad económica de cada región.

Esta medida no solo busca corregir las inequidades salariales, sino también fomentar la
formalización laboral en los municipios más pequeños y las zonas rurales, donde la infor-
malidad es más alta. Al incentivar la productividad y la contratación laboral en estas áreas,

se pretende reducir las brechas de empleo y formalidad laboral, promoviendo un desarrollo más equitativo y sostenible.

De esta manera, resulta conveniente en el contexto colombiano integrar un salario mínimo legal mensual vigente que empiece a incrementarse diferencialmente por tamaño de empresa y por región. Así las cosas, entre más pequeña sea la empresa y más pequeño sea el municipio, esto es, menor costo de vida, el incremento del salario mínimo debe ser menor. Se busca igualmente que se incentive la productividad y la contratación laboral en municipios más pequeños, con menores ingresos, más desempleo y mayor informalidad en la actualidad. Promoviendo la reducción de brechas de empleo y de formalidad laboral. Así mismo, la propuesta integra un ajuste al salario mínimo anual con base en el tamaño de la empresa y la categoría de municipios que prevé la Ley Orgánica de Presupuesto, que se revisa y ajusta anualmente, de tal manera que en la medida en que los municipios vayan creciendo y las empresas también, los incrementos salariales deben ir nivelándose. Esto es, en la medida en la que se va logrando el efecto esperado de reducción de brechas de empleo y formalidad laboral, los salarios mínimos deben ir acercándose.

2.3.1 Formas mensuales de pago de acreencias laborales

El pago mensual de las cesantías, los intereses de cesantías y la prima puede generar beneficios significativos en términos de reducción de costos administrativos para las empresas y generar beneficios para los trabajadores.

El pago anual de las cesantías, los intereses a las cesantías y la prima implica que las empresas destinen una cantidad significativa de tiempo y recursos para llevar a cabo las operaciones necesarias. Estas tareas incluyen el cálculo y pago de las sumas adeudadas en fechas específicas, la elaboración de documentos correspondientes y la necesidad de contar con recursos suficientes para cumplir con estos pagos dentro de los períodos establecidos. Sin embargo, esta situación puede representar un riesgo financiero, especialmente para aquellas empresas que enfrentan fluctuaciones en sus ingresos o atraviesan períodos de menor liquidez.

Al realizar pagos mensuales, las empresas podrían garantizar un cumplimiento más ágil y preciso de estas obligaciones legales, evitando posibles sanciones o problemas con las autoridades competentes y, además, se distribuye el riesgo financiero a lo largo del año, lo que podría facilitar la gestión de los recursos y reducir la presión sobre las finanzas empresariales en las fechas que se deben pagar estas obligaciones.

Frente a la mensualización del auxilio de cesantías, es necesario destacar que su pago mensual por parte del empleador se seguirá realizando mediante consignación a los fondos de cesantías y no se modifica de manera alguna los requisitos legales para el retiro de las cesantías por parte del trabajador.

Aunque el trabajador no puede disponer libremente de las cesantías, continúan generando intereses mientras se encuentren consignadas en el fondo respectivo. Al mensualizar las cesantías, se está permitiendo que estos recursos generen intereses de manera más frecuente a lo largo del año, los intereses acumulados incrementarán el valor total de las cesantías y, por ende, su rendimiento a largo plazo. Igualmente, al generar intereses a lo largo del año, las cesantías tienen la posibilidad de mantener su poder adquisitivo o incluso superar la tasa de inflación.

Es importante tener presente que los intereses a las cesantías se conservan y, además, existe la posibilidad de que sean pagados de manera mensual, lo que se traduce en un incremento adicional en los ingresos del trabajador.

La entrega mensual de la prima puede tener un impacto significativo en el ingreso mensual de los trabajadores. Al recibir la prima en forma mensual, los trabajadores tendrían un ingreso adicional que les permitiría hacer frente a sus gastos y evitar posibles endeudamientos. Muchas veces, los trabajadores se ven en la necesidad de recurrir a préstamos o créditos para cubrir sus necesidades durante el año, con la expectativa de pagar esas deudas con la prima de mitad y fin de año. Sin embargo, este ciclo de endeudamiento podría evitarse al permitir el pago mensual de la prima.

Al recibir la prima de manera mensual, los trabajadores tendrían la oportunidad de realizar una mejor planificación de sus finanzas personales. Esto les permitiría gestionar de manera más eficiente sus ingresos y gastos, ya que contarían con una fuente adicional de ingresos en cada período mensual. Así, podrían establecer presupuestos más realistas y responder a imprevistos financieros.

La disponibilidad de la prima de manera mensual también permitiría a los trabajadores tener un mayor control sobre el desarrollo de sus proyectos personales. Al contar con recursos adicionales de forma regular, podrían ahorrar para metas específicas, como la adquisición de bienes duraderos, la realización de estudios o la inversión en emprendimientos. Así mismo, el pago mensual de la prima podría ser percibido como un incentivo adicional para la productividad y el compromiso laboral, toda vez que, los trabajadores podrían sentir una mayor motivación para alcanzar sus metas y objetivos laborales, sabiendo que están siendo recompensados de manera regular. Esto podría impactar positivamente en el desempeño individual y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Es importante destacar que esta propuesta es completamente opcional. Los empleadores y los trabajadores pueden optar por mantener el esquema actual de pago anual de las cesantías, intereses a las cesantías y la prima en junio y diciembre de cada año si así lo prefieren. La intención de esta propuesta es brindar una alternativa adicional que se ajuste a las necesidades y preferencias de los trabajadores y empleadores, reconociendo la diversidad de situaciones y circunstancias que pueden presentarse en el ámbito laboral.

El pago diferido de las prestaciones sociales por tanto puede ser beneficioso para la generación de empleo por varias razones:

1. Alivio de carga financiera: Al pagar las prestaciones sociales de forma diferida en el tiempo, las empresas tienen una carga financiera más baja en el corto plazo. Esto puede resultar especialmente útil para las pequeñas y medianas empresas (pymes) que pueden enfrentar dificultades económicas al tener que cumplir con todas las obligaciones laborales y prestaciones en un corto período.

2. Flexibilidad financiera: El pago diferido de las prestaciones sociales permite a las empresas tener una mayor flexibilidad financiera para invertir en el crecimiento del negocio, contratar más empleados o mejorar las condiciones laborales y salariales. Esto puede incentivar la generación de empleo, ya que las empresas tendrán más recursos disponibles para expandirse y contratar nuevos trabajadores.
3. Competitividad empresarial: Aliviar la carga financiera de las empresas mediante el pago diferido de las prestaciones puede hacer que las empresas sean más competitivas en el mercado laboral. Pueden ofrecer salarios más atractivos o beneficios adicionales a los empleados, lo que a su vez puede atraer a más personas a buscar empleo en esas empresas y reducir el desempleo.

El pago diferido de las prestaciones sociales también puede ser beneficioso para los trabajadores por las siguientes razones:

1. Mayor estabilidad financiera: Al recibir las prestaciones sociales de forma diferida en el tiempo, los trabajadores pueden tener una mayor estabilidad financiera a lo largo del año. En lugar de recibir un único pago anual, pueden recibir pagos periódicos que les permitan planificar y administrar mejor sus recursos económicos.
2. Flujo de ingresos constante: El pago diferido de las prestaciones sociales garantiza un flujo de ingresos constante para los trabajadores, lo que les ayuda a cubrir sus necesidades y gastos regulares de manera más efectiva. Esto puede ser especialmente útil para aquellos que dependen de estas prestaciones para cubrir gastos básicos, como vivienda, alimentación y educación.
3. Flexibilidad en el uso de los recursos: Al recibir los pagos de prestaciones sociales de manera diferida, los trabajadores tienen la oportunidad de uti-

lizar los recursos de acuerdo con sus necesidades individuales. Pueden destinarlos a emergencias, inversiones personales o proyectos de desarrollo profesional, lo que les brinda mayor autonomía y control sobre sus finanzas.

4. Estímulo al consumo responsable: Al recibir pagos periódicos en lugar de una sola suma, los trabajadores tienen la oportunidad de administrar mejor sus gastos y evitar caer en patrones de consumo excesivo o endeudamiento. Esto fomenta un consumo más responsable y sostenible a lo largo del tiempo.

Finalmente, la existencia de acuerdos de pago para los recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical y/o festivo, brinda a los trabajadores una mayor estabilidad y previsibilidad en sus ingresos. Al conocer de antemano la remuneración adicional por este tipo de trabajo, los trabajadores pueden planificar sus finanzas personales y tomar decisiones informadas sobre cómo invertir su tiempo y esfuerzo laboral.

Adicionalmente, este esquema de acuerdos implica una protección laboral significativa. En caso de que el trabajo suplementario, nocturno o dominical exceda el valor pactado, se establece que el excedente debe ser remunerado según la normativa laboral. Esta disposición garantiza que los derechos de los trabajadores estén protegidos, asegurando que cualquier trabajo adicional sea compensado adecuadamente de acuerdo con lo establecido por la ley.

Por otro lado, este esquema brinda a las empresas un mayor control sobre los costos laborales. Al establecer acuerdos por escrito, las empresas pueden anticipar y planificar de manera más efectiva los gastos asociados con el trabajo nocturno, dominical o suplementario. Esto les permite evitar sorpresas financieras y facilita la eficiencia en la gestión financiera.

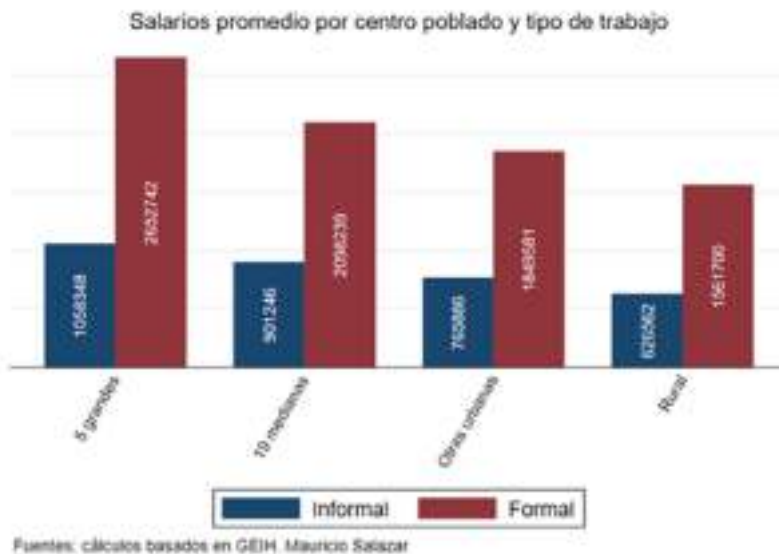
Establecer acuerdos de pago por escrito puede ayudar a evitar conflictos y reclamos laborales. Al contar con una documentación clara y transparente, tanto la empresa como los trabajadores tienen claridad sobre la remuneración por el trabajo nocturno, dominical o suplementario. Esto reduce la probabilidad de malentendidos o disputas relacionadas con la compensación, lo cual contribuye a fomentar un ambiente laboral armonioso y evita po-

sibles reclamaciones legales. Finalmente, esta posibilidad de acordar mensualmente los pagos de recargos no afecta de ninguna manera las tasas ni forma de liquidación de éstos, por lo que no representa ninguna desmejora de condiciones laborales, sino simplemente una forma de pago que si puede favorecer a los trabajadores y empleadores que opten por esta.

2.4 Seguridad social para trabajadores con ingresos mensuales inferiores a un SMMLV

Una de las características del mercado laboral colombiano consiste en que los trabajadores informales perciben en promedio ingresos inferiores a un salario mínimo mensual legal vigente, bien sea por que trabajan en tiempo parcial (por horas, días, semanas, etc), o porque se trata de trabajadores independientes cuyas actividades económicas no les dejan rentabilidades superiores a dicho monto.

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



Nota: 5 ciudades principales (Bogotá A.M., Medellín A.M., Cali A.M., Cartagena y Barranquilla A.M.) 19 ciudades intermedias (Bucaramanga A.M., Ibagué, Pereira A.M., Cúcuta A.M. y Villavicencio, Manizales A.M., Neiva, Santa Marta, Pasto, Valledupar, Montería, Popayán, Armenia, Tunja, Sincelejo, Riohacha, San Andrés, Florencia y Quibdó), Otras regiones urbanas y, por último, las zonas rurales.

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



Nota: 5 ciudades principales (Bogotá A.M., Medellín A.M., Cali A.M., Cartagena y Barranquilla A.M.) 19 ciudades intermedias (Bucaramanga A.M., Ibagué, Pereira A.M., Cúcuta A.M. y Villavicencio, Manizales A.M., Neiva, Santa Marta, Pasto, Valledupar, Montería, Popayán, Armenia, Tunja, Sincelejo, Riohacha, San Andrés, Florencia y Quibdó), Otras regiones urbanas y, por último, las zonas rurales.

Y como se observó en gráficas anteriores en muchas zonas de Colombia existe un alto porcentaje de trabajadores que devengan menos del salario mínimo legal mensual vigente. Más aún si nos detenemos a revisar el porcentaje de trabajadores que devengan menos de un salario mínimo, nos encontraremos que estos son el 45,2%:

En la actualidad por regla general se puede cotizar a seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales tomando como base un salario mínimo legal mensual vigente. Mediante el decreto 2616 de 2013 se abrió la posibilidad a trabajadores dependientes de cotizar a pensiones por montos inferiores a un SMMLV, sumando la cantidad de días que laboraron al mes y permitiéndoles cotizar de la siguiente manera:

Días laborados en el mes	Monto de la cotización
Entre 1 y 7 días	Una (1) cotización mínima semanal
Entre 8 y 14 días	Dos (2) cotizaciones mínimas semanales
Entre 15 y 21 días	Tres (3) cotizaciones mínimas semanales
Más de 21 días	Cuatro (4) cotizaciones mínimas semanales (equivalen a un salario mínimo mensual)

El referido Decreto representa un avance significativo en la búsqueda de mecanismos que permitan a todos los trabajadores que devengan menos de un SMMLV acceder a protecciones en pensiones y riesgos laborales. Sin embargo, el mecanismo del referido decreto presenta las siguientes limitaciones y dificultades:

- Es un mecanismo previsto única y exclusivamente para personas que son contratadas mediante contrato de trabajo. Excluye a todos los trabajadores independientes o con contrato de prestación de servicios.
- La unidad de medida que emplea es el día de trabajo, sin embargo, desconoce que muchos trabajos a tiempo parcial que representan ingresos mensuales inferiores al salario mínimo se pueden desarrollar durante todos los días hábiles de la semana por horas, media jornada o incluso por productos o servicios en donde no resulta fácilmente la determinación de cuántos días significan. De tal manera que, si un trabajador labora dos horas diarias durante toda la semana, a pesar de percibir menos de un SMMLV no podrá acceder al mecanismo de cotización por tiempo parcial del decreto 2616.
- Se puede presentar situaciones inequitativas como el hecho de que una persona que trabaje una semana, pero tengan ingresos de $\frac{3}{4}$ de un salario mínimo, solo deba cotizar por una semana.
- Para efectos de riesgos laborales se le exige cotizar como si percibiera un SMMLV, desconociendo su real capacidad de pago y sus ingresos mensuales.

Teniendo en cuenta lo anterior se propone un esquema de cotización a la seguridad social para todos los trabajadores que devenguen menos de un SMMLV, con independencia de su modalidad de contratación o desarrollo de sus labores o servicios. Así mismo, se habilita la posibilidad de acceso a esta forma de cotización a personas que se encuentren en el régimen subsidiado en salud o formen parte del régimen contributivo como parte del grupo de beneficiarios de un familiar.

Nuestra propuesta permitirá que todo trabajador que devengue menos de un SMMLV pueda cotizar en proporción a sus ingresos a pensiones y riesgos laborales. Se toma como regla de equivalencia para efectos del cumplimiento de requisitos pensionales, el que por cada $\frac{1}{4}$ de un SMMLV se contabilice una semana para efectos de la historia laboral. Esto permitiría que una persona que devengue en total en el mes medio SMMLV, pueda cotizar a pensiones y riesgos laborales y se le compute 2 semanas para efectos de obtener una pensión de vejez o de invalidez, por ejemplo.

Este mecanismo permitirá que el sistema de pensiones y de riesgos laborales perciban mayores ingresos que contribuyan a su sostenibilidad financiera. Así mismo, podría aumentar la cantidad de beneficiarios de pensiones. En efecto, con los actuales requisitos para acceder a una pensión de vejez, trabajadores que perciban ingresos mensuales de entre medio y $\frac{3}{4}$ de un SMMLV, podrían obtener pensión tal y como se describe a continuación:

Modelo Régimen de Prima Media (Colpensiones)			
Cant. semanas requeridas pensión de vejez	Cant. semanas por año	Cant. años cotizan do 1/2 SMMLV	Cant. años cotizan do 3/4 SMMLV
1300	52	50	33,3

Modelo Régimen de Ahorro Individual (Garantía de pensión mínima)			
Cant. semanas requeridas pensión de vejez	Cant. seman as por año	Cant. años cotizan do 1/2 SMMLV	Cant. años cotizan do 3/4 SMMLV
1150	52	44,2	29,49

Una persona que cotice por $\frac{3}{4}$ de un SMMLV durante 33,3 años cumpliría con los requisitos de pensión de vejez en Colpensiones. Si empezara a laborar de esa manera a los 18 años, a los 52 años ya habría cumplido el requisito mínimo de semanas, esto es, incluso antes de cumplir con el requisito de edad.

Ahora bien, si nos detenemos a analizar el impacto en protección frente a la invalidez de origen laboral o común, este es aún mayor. Los requisitos para obtener una pensión por invalidez de origen común actualmente son haber cotizado durante los últimos 3 años al menos 50 semanas, que haya sido afectado con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50 % y que el origen sea común. Veamos:

Modelo pensión de invalidez origen común			
Cant. semanas requeridas pensión de invalidez	Cant. seman as por año	Cant. años cotizan do 1/2 SMMLV	Cant. años cotizan do 3/4 SMMLV
50	52	1,9	1,3

Así las cosas, un trabajador que devengue menos de un SMMLV podrá tener cobertura frente a invalidez y acceder a una pensión cotizando por medio SMMLV durante 1,9 años o por $\frac{3}{4}$ de un SMMLV durante 1,3 años, continuos o discontinuos, durante los últimos tres años anteriores a la invalidez. En la actualidad los trabajadores informales no tienen ni siquiera esta protección, por lo que la medida propuesta representa un avance significativo en la garantía de sus derechos.

Tratándose de una cotización en proporción a sus ingresos esta medida garantiza equidad en el pago y acerca a los trabajadores informales a la protección frente a pensiones y riesgos laborales al hacerla más asequible o proporcional su capacidad de pago.

Ahora bien, considerando que este grupo de trabajadores no tienen derecho a prestaciones económicas (incapacidades y licencias pagas)), al estar vinculados al régimen subsidiado o ser beneficiarios de un familiar en el régimen contributivo en salud, se prevé la creación de un seguro que pueda brindar cobertura al respecto. Este seguro será pagado junto con los aportes a la seguridad social y brindará una cobertura en prestaciones económicas proporcional a sus ingresos y al valor de la prima. De esta manera se garantizará que también tengan una protección económica frente a contingencias como incapacidades y licencias, algo que no es posible actualmente en el mecanismo que prevé el Decreto 2616 referido.

Estas propuestas se alinean con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), específicamente con la Recomendación N°204 de 2015 que proporciona estrategias para lograr la transición de la economía informal a la economía formal. Una de las principales recomendaciones consiste en ampliar gradualmente la cobertura de la seguridad social a las personas que trabajan en la economía informal. Esto implica adaptar los procedimientos administrativos, las prestaciones y las cotizaciones para tener en cuenta la capacidad contributiva de dichas personas. Además, se sugiere establecer pisos de protección social cuando no existan previamente.

2.4 Seguro para cubrir prestaciones económicas del sistema de salud de trabajadores con ingresos inferiores a un salario mínimo legal mensual vigente

Los trabajadores informales y aquellos empleados formales con ingresos por debajo de un salario mínimo mensual en Colombia se enfrentan a varias dificultades en materia de protección social. Debido a sus limitados recursos económicos, no tienen la capacidad para realizar cotizaciones al régimen contributivo en salud, lo que implica que solo pueden pertenecer al régimen subsidiado o ser beneficiarios de un familiar que se encuentra en el régimen contributivo.

Esta situación conlleva a que estos trabajadores no tengan acceso a prestaciones económicas vitales, como incapacidades, licencias de maternidad y paternidad. En el caso de las mujeres en edad reproductiva, esto resulta especialmente preocupante, ya que no cuentan con el respaldo financiero necesario durante el período de maternidad. Además, aquellos que tienen ingresos muy por debajo del salario mínimo tendrán menos probabilidades de cumplir los requisitos para causar una pensión de invalidez en caso de sufrir un accidente o una enfermedad de origen común que genere una invalidez.

La falta de protección económica afecta significativamente a estos trabajadores y sus familias. Los ingresos insuficientes los dejan en una situación de vulnerabilidad extrema, dificultando su capacidad para cubrir necesidades básicas y enfrentar contingencias imprevistas. Esto genera un ciclo de pobreza y desigualdad que es necesario abordar.

Es importante destacar que las mujeres son las más afectadas por la informalidad laboral y tienen mayores probabilidades de percibir ingresos por debajo del salario mínimo, así mismo, tienen un mayor índice, en comparación de los hombres, de estar excluidas a los sistemas integrales de seguridad social debido, principalmente, a la discriminación que sufren en el ámbito laboral y en sus hogares, como también a sus obligaciones de atender las cargas del hogar y el cuidado familiar. Esto las expone a una mayor vulnerabilidad y desprotección en diversas etapas de sus vidas.

Para ayudar a resolver esta problemática, es fundamental implementar un seguro que brinde alternativas de protección social a estos trabajadores con ingresos por debajo del salario mínimo. Este seguro puede garantizarles el acceso a ingresos mínimos básicos frente a situaciones como inca-

pacidades, licencias de maternidad y paternidad. Este seguro permite adaptarse a las necesidades específicas de este grupo, considerando su condición socioeconómica y la realidad laboral en la que se desenvuelven independientemente de que tengan o no un contrato de trabajo formal.

Al proporcionar un mecanismo de seguridad social adecuado, se estaría brindando una red de protección financiera a estos trabajadores y sus familias. Esto contribuiría a mitigar los riesgos económicos asociados a la maternidad, enfermedades y otros eventos adversos, permitiéndoles mantener una calidad de vida digna y evitar caer en la pobreza. Asimismo, fomentaría la equidad en el acceso a protección social, asegurando que todos los trabajadores, independientemente de sus ingresos o modalidad de trabajo, tengan la protección básica y digna en situaciones de vulnerabilidad.

Dicho seguro tiene como objetivo complementar los sistemas de seguridad social existentes en lugar de reemplazarlos, ya que su implementación permite una extensión gradual de la protección social. Este tipo de mecanismos han sido recomendados por la Organización Internacional del Trabajo en la Recomendación 202 de 2012, e incluso han sido reconocidos y aceptados por la Corte Constitucionales, en la sentencia C-109 de 2019 y C-277 de 2021, entre otras, como herramientas para generar transición de la informalidad a la formalidad.

Al ser el seguro propuesto una herramienta de transición es crucial establecer un seguimiento y una evaluación periódica de las políticas implementadas. Esto permitirá monitorear el impacto de las medidas adoptadas para evaluar su efectividad y hacer los ajustes necesarios en caso de ser requeridos para asegurar su eficacia.

2.5 Fortalecimiento de las protecciones del trabajador frente al desempleo

En un mercado laboral resulta deseable, incluso más que la estabilidad en un mismo empleo o trabajo, la estabilidad en el ingreso. Esto es, que los trabajadores puedan incluso cambiar de trabajo pero mantener sus ingresos laborales reduciendo los periodos o tiempos de desempleo y garantizando durante estos una cobertura económica que les permita sufragar sus necesidades.

El establecimiento de un seguro de desempleo representa un avance significativo en la protección de los trabajadores y en la construcción de un sistema laboral más justo y equitativo. Esta norma busca garantizar la estabilidad económica de los trabajadores en situaciones de desempleo y brindarles un respaldo financiero que les permita afrontar con mayor tranquilidad esta etapa de transición laboral. Al mismo tiempo, se promueve la solidaridad empresarial y se amplía la cobertura del seguro de desempleo a los trabajadores independientes e informales, reconociendo la importancia de proteger a todos los trabajadores sin importar su modalidad de contratación. Esto contribuye y complementa las demás medidas para lograr el objetivo de que todas las personas tengan una seguridad básica del ingreso.

Por lo tanto, se propone que el Gobierno Nacional reglamente la creación de un seguro de desempleo, el cual será financiado con recursos provenientes de los empleadores, en una proporción del 0.5% del valor total de la nómina mensual de cada trabajador. Esta contribución solidaria por parte de los empleadores permitirá establecer un fondo que brinde apoyo económico a los trabajadores que se encuentren sin empleo temporalmente.

También, se establece que los trabajadores independientes o del sector informal puedan adquirir voluntariamente el seguro de desempleo pagando una prima del 0.5% de sus ingresos mensuales. Esto amplía la cobertura del seguro de desempleo a este sector importante de la población laboral y promueve la protección social para todos los trabajadores, sin importar su forma de contratación. Además, se permite que cuando exista contratante, este asuma el pago de la prima del seguro de desempleo cuando así lo acuerden las partes involucradas.

Por otro lado, se contempla la posibilidad de que las Cajas de Compensación Familiar administren el seguro de desempleo en complemento del mecanismo de protección al cesante, toda vez que, estas entidades cuentan con la experiencia y la infraestructura necesarias para gestionar eficientemente los recursos destinados a la protección de los trabajadores, garantizando transparencia y eficacia en el acceso y entrega de los beneficios.

Igualmente, se establece la obligación de que el seguro de desempleo reconozca al menos una indemnización en dinero si se acredita la pérdida del empleo o la terminación del contrato. Esta in-

demnización tiene como finalidad brindar un apoyo económico inmediato al trabajador afectado, permitiéndole cubrir sus necesidades básicas durante el período de desempleo.

Teniendo en cuenta lo anterior, se fija un plazo de 12 meses para que el Gobierno Nacional reglamente lo previsto en este artículo, con el fin de garantizar una pronta implementación y puesta en marcha del seguro de desempleo, asegurando así la protección oportuna de los trabajadores en situaciones de desempleo.

Así mismo, y teniendo en cuenta que la inserción laboral puede ser más volátil para los trabajadores con bajo nivel educativo, los beneficios del seguro de desempleo pueden tener un efecto redistributivo adicional. Estos trabajadores pueden experimentar mayores dificultades para encontrar empleo estable, y el seguro de desempleo les brinda una protección adicional y apoyo financiero durante su búsqueda laboral.

Conforme al artículo 7 de la Ley 1636 de 2013, se establece la posibilidad de que los trabajadores dependientes e independientes realicen ahorros voluntarios en el Mecanismo de Protección al Cesante. Estos ahorros permitirán a los trabajadores recibir un beneficio monetario proporcional a su ahorro en caso de quedar cesantes.

El objetivo de este beneficio monetario es garantizar recursos económicos mayores que se otorgan en proporción a los ahorros del trabajador, brindándole un respaldo financiero durante su período de desempleo. Tanto los trabajadores dependientes como los trabajadores independientes podrán realizar estos ahorros voluntarios, lo que fomenta la cultura del ahorro individual y promueve la responsabilidad financiera en previsión de situaciones de desempleo. Valga la pena mencionar que este mecanismo de ahorro voluntario en el Mecanismo de Protección al cesante ya existe desde la Ley 1636 de 2013 y fue regulado mediante el Decreto 135 de 2014. Lo que se busca en la presente propuesta es que se amplíe a todos los trabajadores y se compatibilice con el seguro de desempleo que se propone, para que, de esta manera, el trabajador pueda verse beneficiado de una indemnización económica y de un ahorro con rendimientos financieros y apoyos económicos estatales que le permitan mantener ingresos durante los periodos de búsqueda de empleo.

De allí que se contempla la opción de que los trabajadores dependientes o independientes que hayan adquirido el seguro de desempleo puedan destinar total o parcialmente la cobertura en dinero de dicho seguro como ahorro al Mecanismo de Protección al Cesante. De esta manera, podrán complementar y recibir beneficios adicionales mediante el uso de los recursos ahorrados, sumados al valor indemnizatorio del seguro de desempleo.

2.6 Facilitación de trámites de formalización de trabajadores

Uno de los obstáculos que a diario viven los trabajadores, empleadores y contratantes para formalizar a un trabajador consiste en la cantidad y lo engorrosos de muchos de los trámites que se deben surtir para una contratación laboral formal. En efecto, se deben realizar reportes de novedades de vinculación laboral ante el sistema de salud, lo que en algunos casos implica el diligenciamiento de formularios, organización de documentos, la realización de filas y la pérdida de importante tiempo. En otras ocasiones, implica el registro en múltiples plataformas, al menos una por cada EPS, diligenciamiento de múltiples formularios en la web, y la radicación de documentos. En lo que se refiere a pensiones y riesgos laborales los trámites pueden ir desde la afiliación al reporte de novedades de vinculación laboral con trámites parecidos e igualmente engorrosos a los descritos. Lo propio en afiliación a Caja de Compensación Familiar.

Una vez lograda la vinculación laboral, existe una gran cantidad de trámites que van desde la auto-liquidación y pago de seguridad social, reporte de novedades, gestiones de reconocimiento y pago de prestaciones económicas como incapacidades y licencias, entre muchos otros trámites. Es tal la magnitud de trámites y procedimientos dispersos en los que los trabajadores, empleadores y contratistas tienen que diligenciar múltiples veces la misma información, que existen en el mercado personas que se dedican a realizar afiliaciones. Algunas de estas personas o empresas realizan dichos trámites de una manera organizada y siguiendo los procedimientos legalmente establecidos, mientras que lamentablemente existen multiplicidad de personas inescrupulosas que hacen negocio con el desconocimiento y la dificultad de dichos trámites en lo que se ha denominado como: “afiliadoras de poste”. Múltiples organizaciones gubernamentales han alertado sobre estas prácticas inescrupulosas en las que se asalta en su buena fe a los trabajadores, empleadores y contratantes que de buena voluntad intentan ejercer sus trabajos de manera formal, pero que pese a ello resultan ser es-

tafados. La UGPP, por ejemplo, tiene dentro de su página web varios espacios dedicados a advertir de esta situación.³

Pensando en esta situación es que se propone la creación de un Sistema Unificado de Trámites Laborales y de Seguridad Social. El objetivo principal es simplificar los trámites y procesos relacionados con la afiliación a los subsistemas de seguridad social, reporte de novedades, reconocimiento y pago de prestaciones económicas, y autoliquidación y pago al Sistema de Seguridad Social Integral y seguros complementarios.

Se trata de un Sistema que integra los esfuerzos y desarrollos que ya se han logrado con las planillas de autoliquidación y pago de aportes a la seguridad social (PILA) y el Sistema de Afiliación Transaccional (SAT) a cargo del Ministerio de Salud y Protección Social. Sin embargo, se propone unificarlos y llevarlos más allá evitando la multiplicidad de trámites, formularios y sucursales. En un mismo sistema con el diligenciamiento una vez de la información se puedan realizar todos los trámites de afiliación, reporte de novedades, autoliquidación y pago de aportes a la seguridad social y a los seguros de desempleo y de prestaciones económicas para personas con ingresos inferiores a un SMMLV. El Gobierno Nacional tendría un plazo de 36 meses para regular e implementar el funcionamiento de este sistema. Además, se establece que las actuales operadoras de las Planillas Integradas de Liquidación y Pago de Aportes a la Seguridad Social podrían operar el nuevo sistema previa autorización y habilitación por parte del Ministerio de Salud y Protección Social.

El Sistema Unificado de Trámites Laborales y de Seguridad Social tendría diversas características, entre las que se destacan:

- Sería un mecanismo electrónico alternativo para el pago y la remisión de información a las entidades encargadas del recaudo de los aportes y la recepción de la información.
- Permitiría realizar trámites de afiliaciones, traslados y reporte de novedades en el Sistema de Seguridad Social Integral y las aseguradoras.

³ UGPP. Afiliadoras de Poste. Consultado en: <https://www.ugpp.gov.co/afiliadoras-poste>

- Sería voluntario y se garantizaría el acceso a otros medios de trámite, como modalidades telefónicas y presenciales, para aquellos que no tengan acceso a internet o prefieran otras opciones.
- Facilitaría el diligenciamiento de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes y permitiría realizar un pago único de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y a los seguros establecidos por esta ley.
- Permitiría solicitar el reconocimiento y pago de prestaciones económicas, como incapacidades y licencias, así como indemnizaciones o coberturas económicas de seguros de desempleo.
- Se permitiría la interconexión de los operadores de información con las instituciones financieras y las administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, garantizando la transparencia y el acceso a la información.
- Se garantizaría la confidencialidad y seguridad de la información suministrada, estableciendo mecanismos de confirmación y responsabilidades para cada actor involucrado.
- Se aseguraría el flujo de información financiera y la distribución de recursos a todos los actores del Sistema de Seguridad Social Integral encargados del recaudo, realizando transacciones de débito y crédito en el mismo día.
- Se establecería un procedimiento de registro para la correcta identificación de los involucrados y el envío seguro de la información requerida a los organismos de vigilancia y control.

La propuesta busca simplificar y unificar los trámites laborales y de seguridad social en Colombia, mediante un sistema electrónico unificado que agilice los procesos de afiliación, pagos y reportes, brindando mayor eficiencia y seguridad para los trabajadores, empleadores y contratantes y reduciendo los obstáculos para la formalización laboral.

3. Garantías Laborales, Estabilidad y Tercerización

El artículo 53 de la Constitución Política y la primera parte del Código Sustantivo del Trabajo señalan los principios a desarrollarse como fundamento del derecho laboral -originalmente en forma de Estatuto- y hoy en forma de doctrina constitucional, siendo estos la libertad de trabajo, la igualdad de oportunidades, la igualdad en el empleo y la igualdad salarial, la remuneración mínima vital y móvil proporcional a la calidad y cantidad de trabajo, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad al mínimo de derecho y garantías, la regla de in dubio pro operario y la regla de aplicación de la norma más favorable al trabajador, primacía de la realidad, transacción y conciliación sobre derechos inciertos y discutibles, y adiestramiento y capacitación.

Estos principios se encuentran principalmente desarrollados por la Corte Constitucional, pero han sido también objeto de sendas regulaciones legales para adaptar o no las normas al cumplimiento de los postulados anteriores o para fortalecer ciertas garantías, entre otras. Así, tanto la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002 tuvieron como objetivo lograr la formalización del empleo mediante la flexibilización de los costos laborales, disminuyendo algunas garantías previstas en la normatividad anterior con el ánimo de motivar la generación de empleo formal a través del contrato de trabajo sin que los resultados fueran los esperados. Lo anterior, en la medida en que se tuvieron algunos resultados visibles en grandes ciudades, pero la ruralidad, los modelos asociados a contratos no laborales y las ciudades intermedias entre otras no tuvieron ninguna mejoría en cuanto a los niveles de formalidad.

Esto conllevó a que, en la práctica, se disminuyeron algunas garantías que han venido siendo reclamadas de tiempo atrás por las confederaciones sindicales en el país y reflejadas como una discusión importante en el mundo de las empresas que tienen contrato de trabajo y sus trabajadores, de cara a la forma en que podrían reportarse estas garantías. Así, en el campo de discusión los recargos por trabajo dominical y los cambios en el horario nocturno han sido objeto de discusión y analizados desde su impacto económico y social, con el ánimo de determinar si procedería o no un ajuste en estas materias. En éste sentido, amerita a la nueva legislación entender cómo podría compaginar los intereses económicos del mundo formal con las necesidades de la población trabajadora en pro de generar mejores garantías sin que se pueda poner en riesgo la generación de nuevos empleos, a lo que una fórmula que atienda a la progresividad podría dar lugar a una aproximación metodológica

que permita a los trabajadores tener mejores condiciones de trabajo y a los empleadores proyectarse progresivamente para asumir estos costos asociados al trabajo.

Así entonces, la propuesta se encamina al fortalecimiento gradual y sistemático de garantías propias del contrato de trabajo y de los principios antedichos, reactivando garantías enfocadas en la generación de una remuneración suficiente y mínima que permita al trabajador subsistir de manera digna, al cumplimiento del Convenio 100 de la OIT sobre igualdad salarial y al acondicionamiento de las normas sancionatorias y de terminación con justa causa imputable al trabajador por incumplimiento a la doctrina prevista en la Sentencia C-593 de 2014.

A su vez, la evolución de la doctrina constitucional sobre el principio de estabilidad lleva a que se deba evaluar la estructura legal del entendimiento del principio de estabilidad que en Colombia se refleja de dos maneras. La primera, mediante una protección monetaria que se conoce como indemnización por terminación sin justa causa en la que enfocaremos la protección hacia las personas de menores recursos o de menores salarios y la segunda, los escenarios que protegen grupos poblacionales frente a la discriminación donde se encuentran las personas víctimas de acoso laboral, las personas en condición de discapacidad o con fuero de salud (donde debemos entender el modelo social de discapacidad que trae la Convención de las Naciones Unidas sobre Personas en Condición de Discapacidad y las sentencias de unificación de la Corte Constitucional, la situación de los pre-pensionables conforme a la Sentencia SU-003 de 2018, personal beneficiario del fuero sindical y del fuero circunstancial y las personas beneficiadas del fuero de maternidad y del fuero de maternidad extendido a la pareja de la mujer gestante.

En materia de jornadas y la disminución aprobada por la Ley 2101 de 2021, se mantiene la regla de disminución progresiva, añadiendo elementos relevantes como lo previsto en la Sentencia T-740 de 2010 y la posibilidad de que los menores que desarrollan actividades deportivas, recreativas y culturales como proyecto de vida laboral tengan horarios distintos a los previstos en el Código de la Infancia y la Adolescencia, previa verificación del Ministerio del Trabajo. Se mantiene el límite de jornada en las 42 horas semanales con la regla general de doce horas extra. Se abre la posibilidad de que en aquellas industrias acostumbradas a trabajar el tope máximo legal a 2022 de 60 horas semanales, puedan incrementar el máximo de horas extras, siempre y cuando le justifiquen al Ministerio del Trabajo previamente las razones de la ampliación y esta entidad, proceda con la autorización.

Es una alternativa, para las industrias que trabajan 24 horas al día 7 días a la semana y que puedan acreditar este tipo de necesidades de manera suficiente al Ministerio del Trabajo para que autorice y siempre y cuando no se ponga en peligro la salud de los trabajadores.

A su vez, en materia de tercerización y empresas de servicios temporales, sería importante contar con una definición legal que determine los alcances de la tercerización de servicios en Colombia y como a través de esta no se puede incurrir en intermediación laboral evitando así que sea una figura utilizada para desconocer derechos laborales. A lo anterior, debe sumarse que las normas legales permiten y habilitan al Inspector del Trabajo a contar con funciones para su actividad de fiscalización, por ende, la necesidad de actualizar y mejorar las normas al entendimiento de los encadenamientos productivos y la solidaridad como fundamento para la debida diligencia empresarial. Compete analizar la forma en que se impacta la tercerización de actividades misionales con base en lo previsto en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. En sí, la norma prohíbe contratar la realización de actividades misionales con dos tipos de entidades: i) con las cooperativas que hagan intermediación laboral (cosa que tienen prohibido porque no pueden suministrar personal en misión) y ii) entidades que vulneren derechos constitucionales, legales y prestacionales. Aclarado esto, es necesario entender que la tercerización de actividades misionales permanentes, entendida como la entrega de un proceso o subproceso para que sea desarrollado por un tercero distinto del beneficiario, es completamente viable y legal, siempre y cuando se respeten los mínimos legalmente establecidos. Así, y como bien supo concluir el Consejo de Estado en el año 2017, la tercerización que aplica a bienes y servicios como resultado final del traslado de un proceso, está permitida siempre y cuando no se vulneren derechos de los trabajadores y se respeten las condiciones legales para las figuras previstas en la ley para estos procesos, siendo que lo que está prohibido es incurrir en actividades de intermediación laboral mediante el envío de personal en misión a otras empresas sin ser una Empresa de Servicios Temporales.

De esta manera, dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, el objetivo 8 de desarrollo sostenible relativo al Trabajo Decente y el Crecimiento Económico, sostiene que el crecimiento económico exige que las personas puedan tener la garantía de acceder a empleos de calidad, que eleven los niveles de productividad, la garantía de protección de derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro para todos los trabajadores, situación última, que está intrínsecamente relacionada con la seguridad y la salud en el trabajo (ONU, 2019). A nivel internacional, en-

tonces resultan frecuentes los esfuerzos por cumplir con el objetivo de garantizar el trabajo decente a nivel empresarial. Para tal efecto, no basta solo con medidas regulatorias de condiciones salariales o prestacionales o la construcción de mínimos de protección social, sino que debe analizarse por consiguiente el presente capítulo en su integralidad con el resto de las iniciativas previstas en el presente documento.

4. Medidas a prevenir y sancionar conductas discriminatorias en el trabajo

Es fundamental establecer un marco normativo claro que proteja los derechos de los trabajadores y promueva la igualdad de oportunidades, sin menoscabar la flexibilidad necesaria para un mercado laboral productivo y dinámico.

En este sentido, es necesario destacar que la discriminación debe ser comprobada y no puede ser presumida de forma automática. La presunción de discriminación indiscriminada podría generar un efecto contraproducente, incentivando despidos basados únicamente en una supuesta justa causa. Debemos tener presente que existen situaciones de despido que no se ajustan a una justificación legal taxativamente estructurada, pero que no están motivadas por discriminación alguna.

Por consiguiente, resulta imperativo no permitir la discriminación, pero tampoco podemos caer en la presunción automática de la misma, ya que esto podría imponer una carga excesiva al empleador, quien se vería obligado a justificar constantemente cualquier desvinculación laboral. La forma más efectiva y sencilla de hacerlo sería a través de la alegación de una justa causa, como medida para evitar que se aplique indiscriminadamente la presunción de discriminación.

Es importante tener en cuenta que, si esta presunción se aplicara en todos los casos, con el tiempo, la única forma de llevar a cabo despidos sería mediante la justa causa. Sin embargo, esto podría perjudicar la necesaria flexibilidad que requiere un mercado laboral para ser verdaderamente productivo. La capacidad de contratar a los mejores trabajadores y desvincular a aquellos que no cumplen con los requisitos necesarios sería restringida.

Asimismo, resulta de vital importancia destacar y abordar de manera especial la discriminación por cuestiones de género, así como las barreras que enfrenta la población LGTBQ+ en el ámbito laboral. Estos grupos sociales a menudo experimentan dificultades y desafíos significativos al buscar y obtener empleo, lo cual representa una clara violación a sus derechos fundamentales.

La comunidad LGTBQ+ enfrenta múltiples barreras y prejuicios en su búsqueda de empleo. La discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género limita las oportunidades laborales y crea un ambiente hostil que dificulta su pleno desarrollo profesional. Es fundamental establecer medidas concretas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades para todos, sin importar su orientación sexual o identidad de género.

En este sentido, el presente documento se propone como un instrumento para combatir y prevenir la discriminación por cuestiones de género y orientación sexual en el ámbito del empleo. Se busca promover un entorno laboral inclusivo, en el cual todas las personas tengan las mismas posibilidades de encontrar y mantener un empleo digno y satisfactorio.

Por otra parte, la medida de crear un ranking público de empleadores que se destaquen por el cumplimiento de actividades de paridad salarial y promoción de igualdad de oportunidades es positiva por diversas razones.

En primer lugar, esta medida fomenta la transparencia y la rendición de cuentas en el ámbito empresarial. Al hacer pública la información sobre las prácticas de paridad salarial y oportunidades igualitarias, se brinda a la sociedad la posibilidad de conocer qué empresas están verdaderamente comprometidas con la equidad de género. Esto promueve un ambiente de transparencia y responsabilidad, donde los empleadores son incentivados a actuar de manera justa y equitativa.

Además, la creación de un ranking público de empleadores con prácticas igualitarias sirve como un poderoso incentivo para la igualdad en el ámbito laboral. Al destacar y reconocer a las empresas que promueven la paridad salarial y la igualdad de oportunidades, se crea un ambiente competitivo donde otras compañías se ven motivadas a seguir su ejemplo. Esto genera una presión positiva para que las empresas adopten políticas y prácticas que fomenten la igualdad y la equidad, impulsando así un cambio real en el mercado laboral.

Ahora bien, al promover la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las mujeres, se busca superar la histórica brecha de género en la representación sindical y en la toma de decisiones. Al fomentar la representación paritaria, se fortalece la igualdad de género en el ámbito sindical y se envía un mensaje claro sobre la importancia de la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

Además, la medida también promueve la participación e inclusión en condiciones de igualdad de los jóvenes, las personas LGBTIQ+ y las personas con discapacidad. Reconocer la diversidad y garantizar la representación proporcional de estos grupos en las organizaciones laborales es esencial para construir una sociedad inclusiva y justa. Al facilitar su participación en las decisiones sindicales, se garantiza que se tengan en cuenta sus necesidades, preocupaciones y perspectivas únicas.

La creación de un ranking público de sindicatos y organizaciones de empleadores que destaquen por promover la participación sindical y la toma de decisiones paritarias y diversas también es una herramienta efectiva para incentivar y reconocer el compromiso de estas organizaciones con la igualdad. Al hacer pública esta información, se fomenta la transparencia y se crea un ambiente de competencia positiva, donde las organizaciones son motivadas a mejorar sus prácticas y a trabajar en pro de la inclusión y la representación equitativa.

De otro lado, la inclusión del artículo que establece incentivos para la contratación de población LGBTIQ+ y su permanencia en el empleo por al menos 3 años, junto con la exoneración de pagos al ICBF y al SENA, es una medida positiva respaldada por la experiencia de otros países como Argentina y Uruguay.

La implementación de cuotas obligatorias de contratación para la población LGBTIQ+ en dichos países se ha demostrado efectiva para abordar las barreras adicionales y mayores que enfrentan al ingresar al mercado laboral. Sin embargo, uno de los desafíos ha sido garantizar su permanencia en el empleo a largo plazo. Es por eso por lo que se establece la condición de mantener el contrato por al menos 3 años, lo que brinda estabilidad laboral y contribuye a la consolidación de una trayectoria profesional para las personas LGBTIQ+.

Además, la introducción de un incentivo económico en forma de exoneración de pagos al ICBF y al SENA es una estrategia probada que ha demostrado resultados positivos en otros contextos. Por ejemplo, la reforma tributaria 1607 de 2012 en Colombia implementó exoneraciones fiscales para fomentar la formalidad laboral y reducir la brecha salarial entre ciudades⁴. Aplicar un incentivo similar en el contexto de la contratación de población LGBTIQ+ no solo beneficia a las empresas, sino que también respalda la integración laboral de un grupo históricamente excluido y promueve la igualdad de oportunidades.

En resumen, la inclusión del artículo que establece incentivos para la contratación de población LGBTIQ+ y su permanencia en el empleo por al menos 3 años, junto con la exoneración de pagos al ICBF y al SENA, se basa en la experiencia de otros países como Argentina y Uruguay. Al abordar las barreras y desafíos que enfrentan las personas LGBTIQ+ en el mercado laboral, esta medida busca garantizar la igualdad de oportunidades y la integración laboral de un grupo históricamente excluido. Asimismo, el incentivo económico proporcionado puede generar beneficios tanto para las empresas como para la sociedad en general, al promover la diversidad, la inclusión y el desarrollo de una sociedad más equitativa.

Adicionalmente, al establecer que todos los términos referidos a trabajadores en el Código Sustantivo del Trabajo incluyan a todas las identidades de género, se reconoce y visibiliza la diversidad de la población trabajadora. Esto es fundamental para asegurar que todas las personas, independientemente de su identidad de género, tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades laborales.

Asimismo, es esencial que los empleadores se comprometan a garantizar tratos sin discriminación y a ajustar sus políticas, reglamentos, procedimientos y actividades de manera que se respete la identidad de género de cada persona y se permita el uso del pronombre con el que se identifiquen. Esto implica reconocer y respetar la autodeterminación de género de cada individuo, contribuyendo así a la construcción de un entorno laboral inclusivo y respetuoso coherente con el derecho fundamental al libre desarrollo de la personalidad.

⁴ Garlati-Bertoldi, Pablo Adrian. "Payroll taxes, social security, and informality: The 2012 tax reform in Colombia." Change at home, in the labor market, and on the job. Emerald Publishing Limited, 2020. 153-193.

Además, es fundamental que los procedimientos de selección, contratación y desvinculación adopten enfoques diferenciales y buenas prácticas. Esto implica implementar medidas para evitar cualquier forma de violencia o discriminación basada en la identidad de género o la diversidad sexual. Estos procedimientos deben estar diseñados de manera inclusiva, garantizando una evaluación justa y equitativa de las habilidades y capacidades de cada persona, sin que su identidad de género sea un factor determinante.

La equiparación de las licencias de paternidad ha sido objeto de diversos estudios que respaldan la necesidad de su ampliación. Estos estudios demuestran que la medida de ampliar la licencia de paternidad en Colombia es crucial para promover la igualdad de género en la crianza y el cuidado de los hijos. Experiencias de otros países de la región, como Uruguay y Chile, han evidenciado que la implementación de una licencia de paternidad no transferible y totalmente remunerada genera efectos positivos en el bienestar de las familias.

Es importante resaltar que la paternidad comprometida tiene beneficios sustanciales tanto para los hijos e hijas como para las mujeres, los hombres y las empresas. La ampliación de la licencia de paternidad promueve una mayor participación de los padres en el cuidado y crianza de los hijos, lo cual contribuye a una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares y fortalece los vínculos familiares.

De acuerdo con el proyecto de investigación "Helping Dads Care", realizado en siete países, se encontró que los hombres que toman más tiempo de licencia de paternidad experimentan mayor satisfacción en diversas áreas de sus vidas, como el trabajo, la vida sexual, la participación de los niños y el bienestar general. Estos resultados indican que la participación de los padres en el cuidado de los hijos contribuye al bienestar y la felicidad de toda la familia.

Además, la paternidad comprometida beneficia a las madres al brindarles un mayor apoyo en el cuidado de los hijos, lo que reduce el estrés y la probabilidad de depresión posparto. También facilita la lactancia materna y mejora la salud del bebé. Asimismo, cuando los hombres se involucran más en el cuidado de los hijos, se reducen las brechas salariales de género y se mejora la calidad del empleo de las mujeres, lo que contribuye a la estabilidad financiera de la familia.

En resumen, la ampliación de la licencia de paternidad genera efectos positivos para las familias al promover una mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos, fortalecer los vínculos familiares, mejorar el bienestar y la felicidad de todos los miembros de la familia, y contribuir a una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares.

Además, la ampliación de la licencia de paternidad genera efectos positivos para las empresas debido a varios factores. En primer lugar, al proporcionar licencias pagadas y no transferibles para los padres, las empresas pueden mejorar su retención de empleados y reducir la rotación. Esto se traduce en una mayor estabilidad y continuidad en el personal, lo que a su vez puede aumentar la productividad y reducir los costos de capacitación.

Promover la paternidad comprometida y la participación equitativa de los hombres en el cuidado de los hijos también puede contribuir a reducir las brechas salariales de género y mejorar la calidad del empleo de las mujeres. Cuando los hombres se involucran más en el cuidado de los hijos, las mujeres tienen más oportunidades para avanzar en sus carreras y participar plenamente en el ámbito laboral.

Un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) encontró que el 57% de las empresas encuestadas en 70 países informaron que sus iniciativas a favor de la diversidad de género, incluida la promoción de la paternidad comprometida, contribuyeron a mejorar su rendimiento empresarial. Estas empresas experimentaron un aumento en sus beneficios, atrajeron y retuvieron a profesionales con talento, mejoraron su reputación y fomentaron la creatividad, la innovación y la apertura.

En conclusión, la ampliación de la licencia de paternidad beneficia a las empresas al mejorar la retención de empleados, reducir la rotación, aumentar la productividad, reducir las brechas salariales de género y mejorar la reputación y el rendimiento empresarial. Al mismo tiempo, esta medida fomenta la igualdad de género, fortalece los lazos familiares y contribuye al bienestar general de la sociedad. Es una oportunidad para construir una sociedad más equitativa y promover un entorno laboral más inclusivo y diverso⁵.

⁵ Tavera Ramírez, Flor de María. "Análisis costo beneficio de las cuotas de seguridad social por riesgo de trabajo en las empresas del sector de la construcción en el estado de Michoacán." (2019).

5. Sectores no regulados: plataformas, vendedores ambulantes, ruralidad incluyendo agroindustria.

El artículo 25 de la Constitución señala que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” Este derecho es de concepción amplia, pues el trabajo en un sentido amplio como se desarrolla en la constitución y se refiere a todas las modalidades del trabajo, y que se entrelaza con la definición amplia que contiene el tesoro de la Organización Internacional del Trabajo⁶: “Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesario para los individuos.”

El concepto entonces de derecho al trabajo como lo concibe la constitución política en el artículo 25, excede por demás lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo y contempla allí, otras modalidades de trabajo que también han de ser objeto de protección como podrían ser el trabajo no remunerado, el trabajo por cuenta propia o independiente, entre otros. Sobre el trabajo como derecho, es importante precisar que este implica que se desarrollen relaciones de trabajo dependientes o independientes, con la eliminación de factores de desequilibrio, con principios como la protección para quienes se encuentran en debilidad manifiesta, con oportunidades de capacitación para el trabajo, de condiciones saludables y seguras tanto en el trabajo como fuera de él, de protección de la integridad física, sexual y psicológica, entre otros⁷. Incluso sobre los alcances de pasadas reformas laborales que las mismas no tuvieron el efecto esperado pues las prácticas laborales cada vez utilizan menos el trabajador dependiente⁸.

Se trata entonces el trabajo como derecho de dignificar el trabajo, promoviendo el trabajo decente, como aquel que permite a la persona desarrollarse con sus propias capacidades, sin discriminación,

⁶ Organización Internacional del Trabajo. Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo. Consultado: 2022.

⁷ Jiménez, I. Apuntes de Derecho Laboral Individual. Editorial Tirant Lo Blanch. Bogotá: 2023.

⁸ Lenis Gómez, M.I. Transformación del Trabajo y Regulación Laboral 1990-2006. Publicado por Icesi. Cali: 2007.

con un ingreso justo, con protección social y con acceso al diálogo social y al tripartismo⁹. El reto principal a nuestro modo de ver está entonces en integrar los criterios de protección social que se encuentran en el derecho del trabajo, dentro de lo que a bien ha previsto la Organización Internacional del Trabajo como criterios, cuando menos, mínimos de protección. Traer al mundo del trabajo, cualquiera que sea, la protección de todas las formas de empleo, mediante el escenario de la protección social, protegiendo derechos básicos conforme a parámetros de acceso a salud, protección a la vejez y en especial la protección de las personas más vulnerables en el mundo del trabajo. Con base en parámetros que permitan por lo menos cumplir con una norma mínima de protección social enfocada a garantizar en el marco del trabajo: i) Acceso a las prestaciones básicas de salud, incluyendo las que correspondan por maternidad; ii) la seguridad básica de atención a los escenarios que pueden implicar disminución en los ingresos de la población trabajadora como una enfermedad, el desempleo, la maternidad o la invalidez; iii) la Seguridad básica de la infancia y la adolescencia¹⁰. Son escenarios mínimos de protección social exigidos como parte de la implementación del programa de trabajo decente de la OIT y que coinciden con el Convenio 102 (norma mínima de seguridad social) y que propenden por el mejoramiento general de las condiciones de empleo, con independencia del contrato de trabajo¹¹.

Dado su restringido alcance de protección, el constituyente de 1991 ordenó la expedición de un Estatuto del trabajo que garantizara:

“la protección de toda clase de trabajo: tanto el autónomo que se realiza por cuenta propia, como el dependiente que se ejecuta por cuenta ajena; el trabajo intelectual por predominar la Inteligencia sobre el esfuerzo material, como el trabajo material propio de las actividades manuales; el trabajo permanente y el transitorio; el trabajo individual y el colectivo, etc.”¹²

⁹ OIT. Memoria del Director General 1999: Trabajo Decente. Disponible en: [CIT87 - Memoria del Director General - Trabajo decente \(oit.org\)](#)

¹⁰ OIT. Recomendación 202 sobre los Pisos de Protección Social. Disponible en: [La Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 \(núm. 202\) \(ilo.org\)](#)

¹¹ Ibidem

¹² Asamblea Nacional Constituyente, Gaceta Constitucional N° 45, Bogotá: sábado 13 de abril de 1991, p. 6.

Lo primero por señalar es que se coincide con la ponencia en cuanto el interés de generar un marco normativo que permita y facilite que las nuevas formas de trabajo digital se ejecuten en entornos formales, lo cual no necesariamente sólo se da bajo el entendido de la laboralización forzosa de este tipo de trabajo. No obstante, la ponencia presentada limita su alcance a las denominadas plataformas digitales de reparto, dejando por fuera a otras realidades incluso más voluminosas de trabajo que se ejecutan en entornos y con herramientas digitales. Por lo anterior, la proposición, más que desconocer lo planteado en la ponencia lo que pretende es ampliarlo para que tenga su campo de aplicación en el mundo de cualquier tipo de trabajo especial o no regulado en la actualidad.

Durante las últimas décadas los empleos atípicos han venido ganando una gran importancia en las diferentes economías del mundo y, de hecho, se están convirtiendo en una alternativa de trabajo para algunos grupos de la población que tienen dificultades para insertarse de manera formal en el mercado de trabajo. Sin lugar a duda, la tecnología está avanzando aceleradamente en múltiples direcciones, influyendo en la forma de vivir de los seres humanos, generando al mismo tiempo el surgimiento de nuevas empresas y líneas de negocio, y a su vez, transformando la organización tradicional de la economía.

Por ejemplo, las empresas de la denominada Gig economy están generando empleos atípicos haciendo uso por ejemplo de plataformas digitales, en actividades como transporte, sector portuario, servicios profesionales, entre otras. Estas formas de empleo deben ser reguladas por el Estado colombiano y no sólo las plataformas digitales de reparto, de tal forma que la proposición plantea una regulación amplia e incluyente a cualquier tipo de realidad de trabajo especial.

Así entonces la propuesta es llevar los postulados del trabajo decente a todas las modalidades de trabajo no dependiente, vinculándolas a derecho propios del trabajo, a mecanismos de diálogo social, acceso a normas de protección social y fortaleciendo la generación de empleos mediante la protección del empleo atípico.

Además, es necesario mencionar y regular especialmente algunos sectores que tradicionalmente han sido excluidos de la protección laboral y social. Estos sectores, cuya vulnerabilidad ha sido ampliamente estudiada en la literatura, requieren una regulación específica en materia laboral por varias razones importantes.

En primer lugar, la regulación específica de estos sectores vulnerables es necesaria para garantizar la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran en situaciones de mayor precariedad. Estos trabajadores a menudo enfrentan condiciones laborales injustas, bajos salarios, falta de seguridad en el empleo y limitado acceso a beneficios sociales. Al regular estos sectores de manera específica, se pueden establecer normas que protejan sus derechos laborales y promuevan la dignidad y el bienestar de estos trabajadores.

En segundo lugar, la regulación específica de estos sectores permite abordar las desigualdades y disparidades existentes en el mercado laboral. Estos trabajadores vulnerables a menudo pertenecen a grupos históricamente marginados, como los trabajadores migrantes, los empleados domésticos, los jornaleros, los trabajadores sexuales y los trabajadores informales. Al reconocer sus necesidades particulares y establecer regulaciones específicas, se puede avanzar hacia una mayor inclusión y equidad en el ámbito laboral.

Según un estudio que realizó la Universidad Javeriana con la Organización Internacional del Trabajo, la migración es un tema que sigue requiriendo especial atención en Colombia, en particular la migración proveniente de Venezuela, que ha generado un flujo migratorio mixto hacia nuestro país. De acuerdo con las estadísticas, a enero de 2021, residían en Colombia 1 742 927 personas migrantes y refugiadas, de las cuales solo el 43,58 % había regularizado su situación migratoria de forma temporal o definitiva. En Bogotá, por ejemplo, se encuentran cerca de 340 711 migrantes, lo que representa el 19,6 % de esta población en el país y el 6 % del total que ha emigrado de Venezuela. A pesar de los avances en la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, según una encuesta realizada por la Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo en los principales destinos de acogida de población migrante y refugiada en el país, el 67,9 % de la población no está afiliada a ningún régimen de salud, el 94,8 % no realiza aportes a ningún fondo de pensiones, el 90,7 % no realiza aportes a ARL y la tasa de desempleo actual alcanza el 82 %. La falta de acceso a un mercado laboral seguro y estable, así como la exposición a ambientes de trabajo precarios, hacen de la integración socioeconómica de la población migrante un escenario particularmente crítico en Colombia. Es necesario impulsar medidas que garanticen el acceso a la seguridad social y a oportunidades laborales justas y dignas para esta población ¹³.

¹³ OIT (2021). [Análisis de la Población Migrante Venezolana en Bogotá. Consultado el 11 de abril de 2023](#)

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

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

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

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

La Corte Constitucional ha reconocido la marginalidad y la vulnerabilidad de los vendedores ambulantes en Colombia. Estos trabajadores se ven obligados a recurrir a la informalidad (que está en un 75% para esta población según la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH) para garantizar su subsistencia debido a la falta de políticas estatales. En la sentencia T-244 de 2012, se reconoce por primera vez la condición de vulnerabilidad de la población por el solo hecho de ser vendedores informales, definiéndola como circunstancias que les impiden a los individuos procurarse su propia subsistencia y lograr niveles más altos de bienestar. Por lo tanto, es necesario implementar políticas públicas que aborden las necesidades de protección social y laborales de los vendedores ambulantes y reconozcan su contribución al desarrollo económico del país¹⁴.

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

Estas experiencias exitosas pueden ser replicadas en Colombia para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar y reducir su informalidad¹⁵.

¹⁴ Morad, Juliana (2016) [Apropiación y usos del campo del derecho en las reivindicaciones laborales de los vendedores informales de Bogotá](#). Consultado el 11 de abril de 2023

¹⁵ [CEJ \(2019\). Formalización de las Trabajadoras del Hogar](#).

Por otro lado, consideramos que, la regulación del trabajo sexual es necesaria por varias razones. En primer lugar, los modelos reglamentarios reconocen que la prostitución es una realidad inevitable y que, por lo tanto, es necesario establecer controles sanitarios, espaciales y administrativos. La regulación permite establecer registros administrativos obligatorios, controles médicos y espaciales. Por su parte, el enfoque laboral considera la prostitución como un oficio o una ocupación mediante la cual las personas procuran su sustento. Al reconocer el trabajo sexual como una actividad económica legítima, se busca garantizar los derechos laborales de las trabajadoras sexuales. Esto implica regular la oferta de servicios sexuales bajo preceptos civiles y laborales en lugar de preceptos penales, centrándose en las condiciones y los derechos laborales.

Las trabajadoras sexuales han impulsado este modelo laboral en su lucha por el reconocimiento y la despenalización de su actividad. Buscan que se las reconozca como trabajadoras, sujetas de derecho, y que se les brinden condiciones laborales justas y protección. Este enfoque se basa en la reivindicación de la ciudadanía laboral como una garantía contra la pobreza, la marginación, los abusos de poder y la explotación. Las trabajadoras sexuales desean ser consideradas como trabajadoras reguladas, con derechos laborales y acceso a condiciones mínimas de salud y protección.

En resumen, la regulación del trabajo sexual se justifica considerando los modelos reglamentarios existentes, la lucha de los grupos y organizaciones a favor de los derechos de las trabajadoras sexuales, y el enfoque laboral que busca reconocer la actividad como una ocupación legítima. La regulación busca proteger los derechos laborales, garantizar condiciones justas y seguras, y promover la dignidad y el bienestar de las trabajadoras sexuales.

Finalmente, como se ha demostrado en diversas gráficas, la informalidad en el campo es considerablemente mayor en comparación con las demás áreas urbanas. Esta alta informalidad laboral en el sector agrícola y rural conlleva condiciones de trabajo precarias, falta de seguridad social y vulnerabilidad para los trabajadores. Es fundamental establecer regulaciones específicas que aborden esta problemática, promoviendo la formalización laboral, garantizando derechos laborales básicos y brindando protección social a los trabajadores del campo.

La alta informalidad laboral y los salarios por debajo del mínimo en el campo resaltan la necesidad de una regulación diferencial y con atención específica hacia esta área. La regulación particular del

campo permitirá abordar las condiciones precarias de trabajo, promover la formalización laboral, garantizar salarios justos y dignos, y brindar protección social a los trabajadores rurales. Es fundamental impulsar políticas y acciones que reduzcan la informalidad, fomenten la inclusión laboral y mejoren las condiciones de vida de los trabajadores del campo.

6. Derecho de asociación y diálogo social

6.1 Derecho de asociación sindical

Ningún derecho es absoluto y así lo reconoce nuestra constitución política y los instrumentos internacionales. El Convenio 087 de la OIT señala en el artículo segundo que: los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de estas. Incluso con base en ese convenio se discutió en su momento el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, y en Sentencia C-043 de 2006 en la que se declaró la exequibilidad de la norma es decir que se ajusta a la Constitucionalidad y señaló a su vez lo siguiente:

El derecho de asociación sindical no es un derecho absoluto, lo que implica que puede estar sujeto a restricciones para los efectos contemplados en los Convenios Internacionales, así como igualmente a aquellas que le está permitido imponer al legislador en la medida que no afecten su núcleo esencial, lo desnaturalicen o impidan su normal y adecuado ejercicio.

Las exigencias establecidas en las normas acusadas resultan más bien necesarias y proporcionadas a la finalidad perseguida como lo es el garantizar la estructura interna y funcionamiento de los sindicatos en un ambiente democrático y participativo.

El artículo 39 de la Constitución garantiza como un derecho de los trabajadores la constitución de organizaciones sindicales y señala que la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos se sujetará al **orden legal**. El derecho de asociación sindical, como todos, tiene límites y por ende no puede ser objeto de abuso o de desconocimiento legal, pues abusar de los derechos deslegitima el uso de estos. Esto pone de presente que lo importante no es la representatividad de la organización sindical en el lugar en el que constituyen las subdirectivas, sino los fueros que se generan de las mismas, es decir, la posibilidad de obtener garantías individuales por el abuso de un derecho colectivo y sustancial.

Por su parte, es evidente que el diálogo social como lo contempla la Organización Internacional del Trabajo no es un evento circunstancial o unilateral limitado a la negociación colectiva, sino una práctica multilateral y permanente en la que todos los actores del trabajo deben ser escuchados y en formas multidireccionales. Así, el empresario puede escuchar a los trabajadores y sindicatos u organizaciones de trabajadores, los trabajadores al empresario, los sindicatos escuchar a sus afiliados y escucharse y el Gobierno escuchar a todos los actores del mercado del trabajo para lograr un diálogo permanente en equilibrio social y económico.

Cabe advertir, la Constitución avala el derecho de asociación sindical de quienes optan por pertenecer a una organización sindical y el de quienes optan por organizarse de una manera distinta o sencillamente por no organizarse y así a su vez está concebido para quienes optan por no sindicalizarse. Por esta razón, constitucionalmente estarían avalados los acuerdos colectivos en su forma convencional y en forma de pactos colectivos, siempre que presenten las reglas de negociación correspondientes, es decir que estén precedidos de la presentación de un pliego de peticiones y una debida discusión. La limitación a una sola forma de asociación de trabajadores o a una sola forma de negociación podrían ir en contra del espíritu constituyente, que en la Gaceta Constitucional Número 45 reflejaba los siguientes alcances frente a los derechos colectivos a la luz de un análisis también de los Convenios 087 y 098 acorde con lo propuesto por los constituyentes:

- **Sobre el diálogo social entre empresas y sindicatos:**

“Las empresas y los sindicatos se tienen que ver como instituciones importantes de la democracia en relaciones que se complementan basadas en el diálogo, la negociación, la concertación y buscando lo mejor para cada una de ellas. Obviamente tienen diferencias, pero no se pueden ver bajo la vieja concepción de antagonismos irreconciliables... al contrario es necesario encararlas en el marco de la cooperación recíproca donde los sindicatos se preocupan por el presente y futuro de las empresas y, a su vez, el Estado y los empresarios contribuyan y faciliten para que los sindicatos sean organismos respetados y escuchados por el conjunto de la sociedad”

- **Sobre el derecho de asociación sindical:**

“es muy importante la consagración constitucional de las garantías que debe tener todo ciudadano para que las organizaciones políticas o sociales a las que puede per-

tenecer sean realmente democráticas, no contradiciendo el derecho individual de las personas a tomar decisiones libres y voluntarias sobre las orientaciones y directivos de su organización.

- **Sobre el derecho de negociación colectiva:**

“es un derecho y una práctica que debe hacerse extensiva a todos los trabajadores, incluyendo a los empleados públicos...”

- **Sobre la huelga:**

hemos considerado entonces... mantener el derecho pero dejar a la ley la reglamentación de su ejercicio, duración y limitaciones, lo mismo que los procedimientos para asegurar la prestación de los servicios esenciales a la comunidad.”

Otro aspecto relevante lo reconoce la Sentencia C-1050 de 2001 que recoge las impresiones de la ponencia del constituyente de 1991 en la que se señalaba los alcances amplios del derecho de negociación colectiva de la siguiente manera:

Serán sujetos intervinientes en dicha negociación: por una parte los sindicatos, las asociaciones o los trabajadores no organizados; y de otra parte los empleadores, singular o colectivamente considerados. El objeto de las convenciones, convenios, pactos, contratos o acuerdos ha de ser en todo caso la regulación de asuntos directa o indirectamente referidos a las relaciones laborales en los diferentes sectores de la economía.”

Confirmando a su vez la Corte Constitucional que la titularidad del derecho a la negociación colectiva radica no solo en los trabajadores sino en los empleadores, confirmando la aproximación bilateral o incluso multilateral que se debe proponer para abordar un verdadero escenario de diálogo social.

La presente propuesta de proyecto de Ley enfatiza en que el derecho de asociación es un principio y derecho fundamental que no se limita o agota en el sujeto denominado sindicato, pues el derecho trasciende y no se puede limitar a las personas o sujetos que lo ejercen. Es así como la estructura normativa propuesta reconoce que la protección del derecho de asociación recae en diferentes actores y dimensiones, todas las cuales deben ser consideradas y reconocidas: a) El derecho de aso-

ciación visto desde la persona; b) El derecho de asociación visto desde la organización sindical; y c) el derecho de asociación visto desde la negociación colectiva y diálogo social.

6.2 El derecho de asociación visto desde el trabajador que decide asociarse

El sujeto como persona tiene, dentro de su esfera interna, el derecho de asociarse de múltiples formas. También la persona tiene pleno derecho de no asociarse en grupos donde no se siente identificado. Exigir a toda persona a pertenecer e identificarse en un lugar donde se siente desarrollada como persona significa restringir su libre desarrollo de la personalidad; principio y derecho fundamental consagrado en la Constitución Política de Colombia. Por tanto, el derecho de asociación tiene una característica afirmativa y negativa. La afirmativa invita a que cualquier persona se organice o se afilie a cualquier organización; así se garantiza su derecho fundamental de reunión y de asociación. Sin embargo, la persona como sujeto tiene el derecho de no asociarse a ningún grupo. Esto es una característica de cualquier sociedad democrática en un Estado Social de Derecho.

El derecho a la asociación sindical tiene una variedad de dimensiones entre las cuales se encuentra la dimensión individual de conformidad con la sentencia T-701 de 2003:

“que se traduce en la posibilidad de ingresar, permanecer y retirarse de un sindicato” (Sentencia T-1328 de 2001). En paralelo existe una dimensión colectiva, “en el sentido de que de (sic) los trabajadores organizados en un sindicato deciden, de conformidad con el orden legal y los principios democráticos, la estructura interna y el funcionamiento del mismo, es decir, una facultad para autogobernarse”.

La Corte Constitucional en sentencia C-110 de 1994 profundizó que el derecho individual del derecho de asociación goza de la doble dimensión: positiva y negativa. Su razón de ser

“no se limita a garantizar los derechos únicamente en la esfera social, sino que su alcance incluye la protección de los individuos que participan dentro del ente jurídico creado”. Así las cosas, se ha afirmado que: “(...) a nadie se le puede impedir ni prohibir que se asocie, mientras

sea para fines lícitos, y ninguna persona puede ser forzada u obligada a asociarse, ya que el Constituyente ha garantizado la plena libertad de optar entre lo uno y lo otro”.

En un mismo sentido se pronunció la Corte en la Sentencia C-606 de 1992, cuando aclara que la dimensión negativa del derecho protege que nadie sea obligado directa o indirectamente a formar parte de una asociación determinada. De lo contrario, *“no podría hablarse del derecho de asociación en un sentido constitucional, pues es claro que se trata de un derecho de libertad, cuya garantía se funda en la condición de voluntariedad.”*

En conclusión, el derecho de asociación sindical no pertenece a una institución u organización, sino que radica en el sujeto que afirma el derecho de forma afirmativa o negativa, y por lo tanto la protección del derecho de asociación demanda la protección tanto de quienes deciden vincularse a una organización sindical como de quienes no.

6.3 El derecho de asociación visto desde la organización sindical

Por su parte, la organización sindical es una de las aristas principales y fundamentales del derecho de asociación sindical (no la única). La libertad sindical es un derecho y principio que hace parte del bloque de constitucionalidad. Colombia ha ratificado los Convenios 87 y 98 de la OIT relativos a la libertad sindical y a la negociación sindical. El Código Sustantivo del Trabajo, en su concepción original, sustentó el derecho de asociación sobre la base de impulsar la concertación de la fuerza de los trabajadores a través de la unidad sindical.

Así las cosas, no se puede desconocer que, si bien la organización sindical es un actor materializador del derecho de asociación en su dimensión instrumental, también puede ser un transgresor cuando se desenvuelve en cauces que suponen una desfiguración del derecho de asociación mismo. Por lo tanto, la protección del derecho de asociación no puede sólo verse desde la protección de la institución sindical, sino también de la corrección cuando dicha institución en su ejercicio desconfigura el derecho que pretende materializar.

La Honorable Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha reconocido reiteradamente que las organizaciones sindicales que incurren en conductas de abuso del derecho generan una transgresión del propio derecho y por lo tanto el Estado está llamado a corregir dichas conductas. En sentencia SL 1983 del 17 de junio de 2020 la Corte Suprema de Justicia reconoció contextos de abuso sindical así:

En estos casos, cuando se plantean simulados o falsos procedimientos de negociación colectiva, en claro abuso del derecho, no puede existir el fuero circunstancial. Allí donde no está la intención de entablar genuinos procedimientos de negociación para la defensa de los intereses y la reivindicación de los derechos laborales de los trabajadores, no puede existir ninguna protección. La protección a la estabilidad laboral de los sindicalizados es un medio para amparar la acción sindical, más no un fin en sí mismo.

En la sentencia SL 919 del 10 de marzo de 2021, en consonancia con la sentencia CSJ SL1983 de 2020, la Corte Suprema de Justicia argumentó que los trabajadores pueden ser beneficiarios de la estabilidad laboral por fuero circunstancial derivada de la presentación de un pliego de peticiones, y que hagan a través de las diversas organizaciones sindicales existentes en una empresa, desde que ello, por supuesto, no implique un verdadero abuso del derecho o no desfigure los fines de la libertad sindical. Frente al abuso del derecho de asociación, la Corte Suprema de Justicia se pronunció en la sentencia del 15 de septiembre de 2009 número 21280 en sede de tutela, estableciendo que:

No se le puede dar validez a las actuaciones que se encuentran en contra del orden legal o que constituyen abusos del derecho de asociación, so pretexto de proteger el derecho mencionado, porque hacerlo es desnaturalizar el derecho mismo. Es por ello que se ha dicho que no surgen derechos, como el fuero sindical, de aquellos sindicatos creados abusando del derecho de asociación y con el único fin de buscar la protección foral injustificada, como por ejemplo en los casos de carrusel sindical (...) o cuando se crean sindicatos en contra de las normas, sindicatos de empresa que no son de empresa o sindicatos de industria que no son de industria, por ejemplo, sindicatos de industria de trabajadores privados o de servidores públicos, los cuales no se encuadran en ninguna de las clases de sindicatos, por ser dicha calidad un género, con lo cual se pretende tener facilidad en la estrategia de abuso del derecho.

La Corte Constitucional también se ha pronunciado frente al abuso del derecho a la asociación. En la sentencia T-1166 del 2004 argumentó que el trabajador no puede abusar de la facultad de iniciar un conflicto colectivo de trabajo:

“el derecho colectivo del trabajo está llamado a interpretarse a la luz del principio de armonización concreta de derechos e intereses constitucionales en las relaciones entre trabajadores y patronos. El ejercicio de dichos derechos e intereses no puede, en consecuencia, significar la anulación de otros que le sean contrarios, más aún cuando es finalidad constitucional promover la solución pacífica de los conflictos colectivos del trabajo”.

De hecho, esta forma de abuso del derecho es tan relevante para el presente texto que la misma Corte Constitucional en la sentencia antes citada alude a la necesidad de cumplir con el mandato contemplado en el artículo 53 de la Política, enfocado especialmente a los vacíos que producen este tipo de abuso del derecho.

Similarmente, esta Corporación expresó en la sentencia T-215 del 2006 que

“el fuero sindical es un mecanismo de protección establecido primariamente en favor del Sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. De esta manera, establecido el abuso del derecho en la conformación de un sindicato, carece de fundamento jurídico el fuero sindical que sus fundadores o directivos puedan reclamar, pues se trata de un derecho que, en sus aspectos subjetivos, depende de lleno de la legalidad de la organización que se pretende proteger.”

En consecuencia, la libertad sindical es una especie del género del derecho de asociación que es una garantía en cabeza de las organizaciones sindicales. Como todo derecho tiene límites que la ley pretende proteger derechos superiores y legales para armonizar su ejercicio; es decir, no es un derecho de carácter absoluto que tiene límites. La organización sindical no es propietaria única y exclusiva del derecho de asociación sindical.

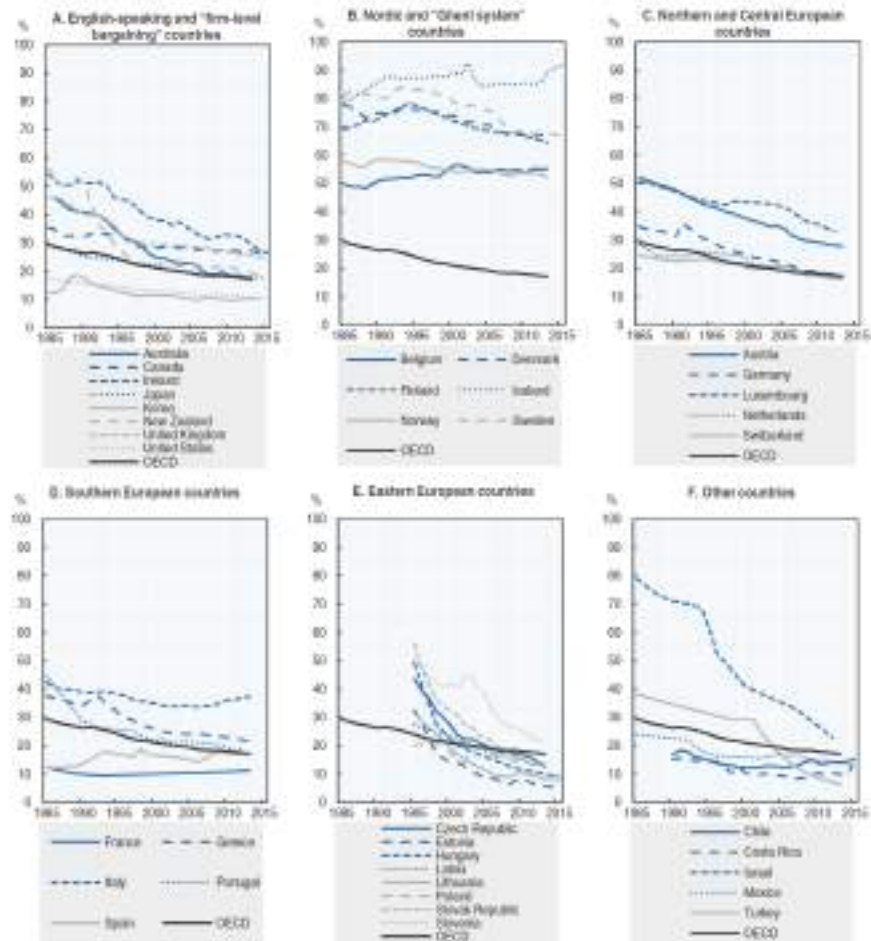
6.4 El derecho de asociación visto desde la negociación colectiva y el diálogo social

El derecho a la negociación colectiva es de las partes involucradas en el contexto de la negociación. Los empleadores y trabajadores son las personas activas en las que recae el derecho de negociación colectiva. Por principio fundamental, tanto los empleadores como las organizaciones sindicales pueden ejercer el derecho de asociación. La negociación colectiva tiene una perspectiva y un rol fundamental en el buen desempeño del mercado laboral, toda vez que contribuye a nuevas estrategias de empleo, identificando tres objetivos principales para una política laboral exitosa: i. aumento de empleos; ii. inclusión en el mercado laboral y iii. adaptabilidad a nuevas formas de empleo. Desde el siglo XX la negociación colectiva, los términos del empleo y las organizaciones sindicales han sido características clave del mercado laboral en todos los países de la OCDE. De hecho, una de las mayores preocupaciones de la organización es la percepción que la negociación colectiva está en declive en las últimas décadas ¹⁶.

El mayor desafío para la negociación colectiva en los países miembros de la OCDE es seguir siendo relevante en el mundo laboral que cambia rápidamente. De acuerdo con estadísticas proporcionadas por los informes de la OCDE en 2017, se confirma la disminución en el uso de la negociación colectiva para establecer los términos del empleo, así como el porcentaje de trabajadores sindicalizados. La siguiente gráfica, tomada del informe OECD Employment Outlook 2017, muestra el declive común en los países de la organización respecto a los niveles de sindicalización. Resulta interesante la estadística si se observa que en promedio para el año 1985 el 30% de los trabajadores eran miembros de un sindicato, mientras que en la actualidad en los países de la OCDE es tan sólo de 17%.

¹⁶ Schnabel, C. Union Membership and Collective Bargaining. En : K. F. Zimmermann (ed.), Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics, Springer, Cham, 2020. Disponible en: [Union Membership and Collective Bargaining: Trends and Determinants | IZA - Institute of Labor Economics](#)

Figure 4.2. Trends in union density
Percentage of employees, 1985-2015



Las estadísticas muestran cómo la proporción de empleados cubiertos con convenios colectivos disminuyó significativamente en los últimos 25 años; en promedio en los países de la OCDE, la cobertura se redujo en un cuarto, de 45% en 1985 al 33% en 2013. Otro factor clave que aumenta el interés actual en los sistemas de negociación colectiva es su potencial para fortalecer la capacidad de recuperación del mercado laboral ante los choques macroeconómicos como se registra en datos de la OCDE y del Fondo Monetario Internacional. Así como la gestión de afrontar mejor los desafíos del mercado laboral derivados de la globalización, el cambio tecnológico y el envejecimiento de la fuerza laboral, especialmente en cuanto a las consecuencias para los trabajadores¹⁷.

¹⁷ Cazes, Garner, Martin y Tuzzet. Facing the Future of Work. En OCDE, 2017. Disponible en: [Facing the future of work: How to make the most of collective bargaining | Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work | OECD ilibrary \(oecd-ilibrary.org\)](https://www.oecd-ilibrary.org/work-and-employment/facing-the-future-of-work_95884125)

Además, el diálogo colectivo y la coordinación en la negociación salarial ayuda a tener en cuenta los efectos macroeconómicos, al garantizar que los acuerdos sobre el salario no socavan la competitividad externa y se ajustan a la situación del ciclo de los negocios. Para la OCDE es primordial que sus miembros cuenten con políticas públicas en materia de negociación colectiva estables, que garanticen a las partes en conjunto estabilidad y seguridad jurídica, puesto que la concertación entre organizaciones sindicales y empleadores ayuda a la competitividad y a la eficiencia del mercado¹⁸.

Con la propuesta de esta ley se propone corregir algunas prácticas nocivas para las partes en la negociación colectiva. Como primera medida, parte del principio que la negociación colectiva es de las partes y, por tanto, cualquier de ella tiene derechos y obligaciones que deben garantizar y respetar. Cualquier persona involucrada en la negociación tiene la potencialidad de vulnerar derechos colectivos: sindicatos y empresas.

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

Colombia tiene una oportunidad única para recomponer los procesos de negociación colectiva, a partir del aprendizaje de los países con mejores prácticas y políticas en materia laboral. La propuesta de este ensayo va encaminada a reformar de manera integral el Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto a los términos de la negociación colectiva con las organizaciones sindicales. El hecho de ser miembro de la OCDE impone y exige los más altos

¹⁸ OCDE. Principios del Gobierno Corporativo OCDE. Disponibles en: [Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20 | es | OCDE | OECD](#)

estándares en materia de políticas públicas; el sello de garantía que Colombia obtuvo el 30 de mayo de 2018 es indicativo que el país tiene serias intenciones de hacer las cosas bien y de mejorar sus instituciones jurídicas. La adhesión de Colombia a la OCDE y los ánimos de modificar para mejorar, resulta ser el momento apropiado para encaminar correctamente las políticas en materia sindical y de negociación colectiva.

6.5 La Negociación Colectiva por niveles superiores a la empresa.

La negociación colectiva en Colombia ha sido primordialmente a nivel de empresa, y a pesar de que la legislación contempla la posibilidad de las negociaciones colectivas a niveles de industria, la realidad muestra que son pocos los ejemplos y antecedentes de este tipo de concertación en el país. Se encuentra el caso del Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia (SINTRAELECOL), el cual celebra desde 1992 acuerdos marcos sectoriales, los cuales denominan así las convenciones colectivas en el sector eléctrico (Canessa, 2016, pág. 28). En 1996 la organización sindical procedió a suscribir, ante el Ministerio de Minas y Energía, un acuerdo que cobijaba 24 empresas del sector, cuyo propósito era incorporar a las convenciones colectivas de dichas empresas¹⁹. La Corte Suprema de Justicia en el año 2004, en su momento señaló que el acuerdo no era obligatorio para las empresas del sector, hasta que no fuera incorporado expresamente en las respectivas convenciones colectivas.

Además, se tienen los “Acuerdos Generales” celebrados entre AUGURA (Asociación de Bananeros de Colombia) y SINTRAINAGRO organización sindical en representación de los trabajadores de las fincas que explotan banano. Los acuerdos son el resultado de un proceso de negociación colectiva a nivel sectorial, donde se establecen condiciones laborales para las empresas y los trabajadores. Tal vez este sea el ejemplo más representativo de la negociación a nivel sectorial en Colombia, toda vez que las convenciones colectivas individuales suscritas por las empresas toman como referencia el acuerdo general.

¹⁹ Echeverry, Jaller, Valencia. Aproximación a la Negociación Colectiva de Industria en Colombia. En Pontificia Universidad Javeriana: 2016.

La OCDE ha recomendado implementar la negociación de dos niveles en el cual la negociación al nivel de las empresas se acople o complemente con la negociación sectorial. En la propuesta de reforma laboral se reconoce y se busca hacer efectiva la posibilidad de la negociación colectiva a nivel superior a la empresa, de forma orgánica y ordenada, que no afecte situaciones de mercado que perjudique, sobre todo, a la micro y pequeña empresa en Colombia.

La propuesta está encaminada a que la negociación colectiva en niveles distintos a empresa, vincule exclusivamente a aquellas empresas del sector que hagan parte del acuerdo por haber participado en la construcción del mismo, y por su parte protegiendo de la aplicabilidad del acuerdo a las empresas y sindicatos que no participaron del proceso de negociación o que habiendo participado no hicieron parte del acuerdo. Aplicar la convención colectiva a todo un sector sin fomentar la voluntariedad de las empresas generará distorsiones en el mercado. Por consecuencia, hacer vinculante para todo un conglomerado de empresas o sindicatos las mismas reglas, podría generar brechas económicas insuperables, debido a los distintos tamaños de empresas pues fomenta barreras de entrada de las compañías emergentes²⁰. A las empresas existentes les generará un aumento considerable en sus costos laborales. Para aquellos sectores donde la competencia es limitada por pocas empresas, o en casos de oligopolios podría resultar nociva la extensión de los acuerdos.

En consecuencia, las convenciones colectivas de trabajo a niveles superiores a empresa son vinculantes para las organizaciones sindicales y empresas que deciden, voluntariamente, adherirse al instrumento colectivo. En caso de que las compañías decidan no adherirse al instrumento, no se frustra el derecho de negociación, sólo que el mismo deberá realizar la negociación colectiva a nivel empresa, respetando todas las garantías de asociación y negociación en los términos del Código Sustantivo del Trabajo.

²⁰ Flores, T. Negociación Colectiva por Rama de Actividad Productiva: El riesgo para las PyMes. En Libertad y Desarrollo. Chile: 2023: Disponible en: [FEBRERO-SIE-307-Negociacion-colectiva-por-rama-de-actividad-productiva-febrero23.pdf](https://www.libertad.org/publicaciones/FEBRERO-SIE-307-Negociacion-colectiva-por-rama-de-actividad-productiva-febrero23.pdf) (lyd.org).

6.6 Unidad Negocial

En Colombia es imperativo reenfocar la actividad sindical, tomando como base la recomendación de la OCDE en cuanto a la reducción de los efectos negativos de la fragmentación sindical en el proceso de negociación. La modificación debe ir encaminada en últimas a la unidad sindical.

Uno de los privilegios de estar en el grupo selecto de la OCDE es la evaluación continua y poder hacer comparaciones estadísticas con los mejores países del mundo. Así las cosas, Colombia tiene un atraso con el resto de los países, miembros de la organización, toda vez que la fragmentación de sindicatos a nivel empresa ha aumentado los costos de negociación y de la multiplicidad de mesas de concertación.

Resulta así interesante ver la proporción entre población sindicalizada frente al número de sindicatos en Colombia, puesto que la realidad se caracteriza por una baja tasa de sindicalización que para el año 2013 era del 3.4% y por una tasa alta de abstención electoral sindical, que fue registrada así por la escuela nacional sindical en dicho periodo. Mientras, que los resultados finales del Censo Sindical del Ministerio de Trabajo del 2017, arrojan que en las Bases de Datos existen unos 11.542 registros sindicales para un total de 1.424.048 trabajadores sindicalizados de una población total nacional de 49.291.925, de la cual la población económicamente activa llegó al 50.1%.

Además, la población ocupada fue del 45.4%, por lo tanto, el porcentaje de sindicalización en Colombia en relación con la población económicamente activa resultó ser de tan solo del 5,8% y en relación con la población ocupada del 6,4%. La siguiente tabla refleja la relación de la población sindicalizada, PEA y personas ocupadas para el año 2017, cuya fuente es el Censo del 2017 del Ministerio del Trabajo:

Relación de la población sindicalizada, PEA y personas ocupadas 2017

Descripción		Datos	% Nacional	% población sindicalizada marzo 2017
Trabajadores afiliados a sindicatos		1.424.048	N/A	N/A
Proyección población 2017		49.291.925	100%	N/A
Población Económicamente Activa -PEA-		24.696.587	50,10%	5,8%
Personas Ocupadas		22.382.580	45,40%	6,4%
Trabajadores Formalizados	Cotizan Pensión	8.242.565	18,9%	17,27%
	Contrato escrito	7.520.547	17,3%	18,93%
	Total, formalizados	15.763.112	31,97%	9,03%

Fuente: Ministerio del Trabajo, según datos DANE 2017 contrastada con los datos del censo sindical 2017

En palabras de Pierre Henri y Jairo Villegas

“ciertamente, estos datos evidencian un sindicalismo automarginalizado que, paradójica y proporcionalmente, como expresión de su propia debilidad y precaria visión, transita por el despeñadero del culto a la división, a la resta, a la fractura, a la dispersión, a los microsindicatos o pequeñas parcelas de realización de sectas, filiaciones o vanidades personales, y en alguna medida sin interés real en el sindicalismo.”²¹

Desafortunadamente no existe un sistema de información y estadísticas estructurados, que permitan establecer el porcentaje real de personas sindicalizadas en Colombia. Sin embargo, lo cierto es que el porcentaje de los trabajadores afiliados a sindicatos es realmente bajo, contrario sensu de lo pretendido en las sentencias proferidas por la Corte Constitucional.

Para concluir, la propuesta propende por la unidad sindical con el fin de reducir los efectos nocivos que produce la fragmentación sindical en el proceso de negociación. Ello, por cuanto a partir de las estadísticas antes esbozadas se evidencia un retraso por contraste con los demás países de la OCDE.

²¹ Henri Cialti, Pierre & Villegas Arbeláez, Jairo. La Representatividad Sindical como Herramienta de Promoción Sindical en Colombia. En: Revista Universitas. N°135 (jul-dic. 2017); págs. 53-98.

6.7 Tejido empresarial y huelga en el contexto de las normas laborales colectivas

Ahora bien, el fundamento de adecuación y actualización de las normas de derecho laboral colectivo no puede pasar por alto el tejido empresarial y las dificultades que podrían tener las Micro y Pequeñas Empresas para abordar una negociación sectorial, sumado a los efectos oligopólicos que se podrían generar si no se toman las medidas correspondientes, como ha evidenciado el Centro de Estudios de Derecho de la Competencia en su análisis de la negociación colectiva por industria planteada en el Proyecto de Ley 367 de 2023, particularmente mostrando como una regla de extensión de beneficios colectivos a nivel de sectores económicos podría ser un contraincentivo para sacar actores del mercado o prevenir su entrada.

A su vez en estos puntos, conviene señalar que la Organización Internacional del Trabajo reconoce que las PyMes son más del 90% del tejido empresarial en latinoamérica y que merecen un trato especial de cara a la generación de empleo y las condiciones de trabajo, pues son relevantes para la economía, más si se tiene en cuenta que en Colombia son el 99% de las empresas. Esto lo indica la OIT en su informe de 2023 sobre el poder de lo pequeño en el que expresamente señala *“no podemos permitirnos ignorar el potencial de las pymes y los desafíos que éstas tienen ante sí”*, destacándose que son además los principales generadores de empleos para mujeres, jóvenes y adultos mayores. El enfoque entonces es el de protección a la MiPyMe con fundamento en la invitación que hace la OIT para promover empresas competitivas y responsables, que puedan lograr también articularse como grandes empresas en el futuro.

En cuanto a la huelga como derecho, conviene resaltar que la misma ha sido objeto de aproximaciones desde la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia y que incluso el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha invitado a una reflexión sobre las reglas de huelga y las tasas de sindicalización para permitir un análisis que permita materializar y hacer efectivo el derecho de huelga. Así, en el Caso 3316 se invitó al gobierno nacional a mirar como de cara al principio de libertad sindical se podría garantizar un mecanismo de negociación y de huelga que permitiera su ejercicio práctico sin impedir servicios mínimos

esenciales a la población. Así entonces, señalaba que no era adecuado solicitar el voto de una mayoría como la contemplada en el artículo 444 del C.S.T. porque no se contemplan mayorías o condiciones para sindicatos de industria o de gremio.

En este sentido, una revisión material que permita el ejercicio efectivo del derecho es permitir el derecho de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados a ejercer su derecho a la huelga en el marco legítimo de lo permitido en la Ley, facilitando su ejercicio para que la huelga no necesariamente deba implicar la parálisis total de la Compañía. Así, lo que permitiría esto es que en los casos en que no se obtengan las mayorías previstas en la nueva reglamentación, la huelga pueda ser llevada a cabo por quienes quieran ejercerla, siempre y cuando no se interrumpan las actividades de manera total. De esta manera se respeta el derecho de los huelguistas y el derecho de los trabajadores que no quieren ir a huelga de continuar trabajando. Lo anterior, con una clara vigilancia para evitar y sancionar, inclusive penalmente, prácticas de esquirolaje para reemplazar a los huelguistas.

Otro capítulo relevante es el de regular la huelga en servicios públicos esenciales, teniendo en cuenta que el artículo 56 prohíbe la huelga en servicios públicos esenciales, pero que la jurisprudencia tanto constitucional como ordinaria ha analizado casos en que algunos servicios considerados legalmente como esenciales podrían no serlos o como en algunos de estos podría darse una huelga parcial sin afectar la salud, la vida y la seguridad de las personas. Sobre el particular, los servicios públicos son entendidos normalmente como *“una actividad destinada a satisfacer una necesidad de interés general.”*²², siendo los mismos inherentes a la finalidad del estado, como lo indica el artículo 365 de la Constitución. No obstante, no todo servicio público es equivalente a un servicio público esencial, pues en este último caso, la OIT, ha considerado que este concepto hace referencia a aquellos servicios *“cuya*

²² Julio Cesar Gamba Ladino, Régimen Constitucional Colombiano del Servicio Público. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Recurso electrónico disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2544/12.pdf>

*interrupción puede tener consecuencias para la vida, la seguridad o la salud de la persona”*²³. Ahora bien, es importante tener en cuenta que el concepto de servicio público esencial *“depende en gran medida de las condiciones propias de cada país.”*²⁴, y que conlleva, en nuestra opinión una discusión general y adecuada de las actividades en las que por naturaleza no podría darse la huelga por ser esenciales, diferenciando de aquellas en las que no. Así

“El carácter esencial de un servicio público se predica cuando las actividades que lo conforman contribuyen de modo directo y concreto a la protección de bienes o la satisfacción de intereses o a la realización de valores, ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales.” lo que conlleva a pensar que “La esencialidad del servicio no debe considerarse exclusivamente por el servicio mismo, esto es, por su naturaleza intrínseca, ni por la importancia de la actividad industrial, comercial o prestacional en la economía global del país”, sino por la circunstancia en que pueda afectar el bien común de manera grave por su interrupción. De este modo debemos precisar que “los órganos de control de la OIT utilizan un concepto intermedio que es el de servicios de importancia trascendental (...) o de utilidad pública (...), que son servicios no esenciales donde ajuicio de los órganos de control de la OIT no se puede prohibir a huelga, pero sí imponerse un servicio mínimo de funcionamiento en la empresa o institución de que se trate.” En éste sentido nuestra consideración, es precisamente clasificar como esenciales actividades en específico pues “el principio según el cual el derecho de huelga puede verse limitado, o incluso prohibido, en los servicios esenciales perdería todo sentido si la legislación nacional definiese esos servicios de forma demasiado extensa (...) por lo tanto, solo pueden considerarse servicios esenciales aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población”.

²³ Bernard Gernigon, Alberto Otero, Horacio Guido, Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 17, núm. 4, Organización Internacional del Trabajo (2000). Recurso Electrónico Disponible en: https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/right_to_strike_es.pdf

²⁴ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL20094-2017 de 29 de Noviembre de 2017. Rad. 79047. M.P. Rigoberto Echeverri Bueno

Vale la pena traer a colación lo que señaló la Corte Constitucional sobre el deber de legislador en la huelga:

“En relación con la prohibición de la huelga en los servicios públicos esenciales, la jurisprudencia ha hecho las siguientes precisiones: (i) existe reserva de ley para la definición de cuáles servicios tienen tal naturaleza[59]; (ii) el Legislador, a la hora de emprender esa tarea, debe tener en cuenta unos criterios materiales que se desprenden del constitucional y del bloque de constitucionalidad[60]; y (iii) la proscripción de la huelga en los servicios esenciales, en tanto una excepción a la garantía del derecho, es de interpretación restrictiva.”

De esta manera, recoge por ejemplo la Sentencia C-796 de 2014 reflexiones desde la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones para enunciar cuáles son servicios públicos esenciales, así:

Así, la CEACR (Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT) ha afirmado que debe ser muy restrictiva la calificación de actividades como servicios públicos esenciales, si bien acepta que en asuntos que no sean definidos como tales se establezca la exigencia de mantener unos servicios mínimos durante la huelga: “El principio según el cual el derecho de huelga puede verse limitado, o incluso prohibido, en los servicios esenciales perdería todo sentido si la legislación nacional definiese esos servicios de forma demasiado extensa. Al tratarse de una excepción del principio general del derecho de huelga, los servicios esenciales respecto de los cuales es posible

²⁵ Corte Constitucional. Sentencia C-450 de 04 de octubre de 1995. Exp. D-849. M.P. Antonio Barrera Carbonell

²⁶ Corte Constitucional. Sentencia C-450 de 04 de octubre de 1995. Exp. D-849. M.P. Antonio Barrera Carbonell

²⁷ Bernard Gernigon, Alberto Otero, Horacio Guido, Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 17, núm. 4, Organización Internacional del Trabajo (2000). Recurso Electrónico Disponible en: https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/right_to_strike_es.pdf

²⁸ Corte Constitucional. Sentencia C-796 de 30 de octubre de 2014. Exp. D-10176. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

obtener una derogación total o parcial de ese principio deberían definirse de forma restrictiva; la Comisión estima, por lo tanto, que sólo pueden considerarse servicios esenciales aquéllos cuya interrupción podría poner en peligro, la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población” [1] “(...) Además, un servicio no esencial en el sentido estricto del término puede convertirse en esencial si la huelga que repercute en el mismo dura más de un cierto período o adquiere tal dimensión que pueden correr peligro la salud, la seguridad o la vida de la población (por ejemplo, en los servicios de recolección de basura). Con el fin de evitar daños irreversibles o que no guarden proporción alguna con los intereses profesionales de las partes en el conflicto, así como de no causar daños a terceros, es decir, los usuarios o los consumidores que sufren las consecuencias económicas de los conflictos colectivos, las autoridades podrían establecer un régimen de servicio mínimo en otros servicios que son de utilidad pública, en vez de prohibir radicalmente las acciones de huelga, prohibición que debería limitarse a los servicios esenciales en el sentido estricto del término”.

Como se advierte, en el marco de su amplia protección al derecho de huelga, el CLS y la CEACR también han considerado que la exigencia de mantener un servicio mínimo durante la huelga con el fin de velar por la seguridad de las personas y de las instalaciones, no atenta contra el derecho de libertad sindical de los trabajadores. Al respecto el Comité de Libertad Sindical expresó:

“**606.** El establecimiento de servicios mínimos en caso de huelga sólo debería poder ser posible en: 1) aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término); 2) en aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto en los que huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro, y 3) en servicios públicos de importancia trascendentales.

Asimismo, al abordar el análisis de casos concretos, el Comité de Libertad Sindical ha clasificado ciertas actividades como servicios públicos esenciales y ha descartado tal naturaleza en otras tantas. Así, en el párrafo 585 del texto Libertad Sindical: Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical, publicado en 2006, estableció que las siguientes actividades podían ser consideradas como servicios esenciales:

“585. Pueden ser considerados como servicios esenciales:

- “el sector hospitalario (véanse Recopilación de 1996, párrafo 544; 300 informe, caso núm. 1818, párrafo 366; 306.º informe, caso núm. 1882, párrafo 427; 308.º informe, caso núm. 1897, párrafo 477; 324.º informe, caso núm. 2060, párrafo 517, caso núm. 2077, párrafo 551; 329.º informe, caso núm. 2174, párrafo 795; 330.º informe, caso núm. 2166, párrafo 292 y 338.º informe, caso núm. 2399, párrafo 1171);
- “los servicios de electricidad (véanse Recopilación de 1996, párrafo 544; 308.º informe, caso núm. 1921, párrafo 573; 309.º informe, caso núm. 1912, párrafo 365, 318.º informe, caso núm. 1999, párrafo 165 y caso núm. 1944, párrafo 458);
- “los servicios de abastecimiento de agua (véanse Recopilación de 1996, párrafos 544 y 326.º informe, caso núm. 2135, párrafo 267);
- “los servicios telefónicos (véanse Recopilación de 1996, párrafo 544; 314.º informe, casos núms. 1984 y 1955, párrafo 72 y 318.º informe, caso núm. 2020, párrafo 318);
- “la policía y las fuerzas armadas (véase 307.º informe, caso núm. 1898, párrafo 323);
- “los servicios de bomberos (véanse 309.º informe, caso núm. 1865, párrafo 145 y 321.er informe, caso núm. 2066, párrafo 336);
- “los servicios penitenciarios públicos o privados (véase 336.º informe, caso núm. 2383, párrafo 767);
- “el suministro de alimentos a los alumnos en edad escolar y la limpieza de los establecimientos escolares (324.º informe, caso núm. 2037, párrafo 102);

- “el control del tráfico aéreo (véanse Recopilación de 1996, párrafo 544 y 327.º informe, caso núm. 2127, párrafo 191)”.

A su vez, en la jurisprudencia constitucional se pueden encontrar otros servicios públicos que resultarían esenciales, entendiendo que tanto el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones han señalado que las actividades de servicios esenciales dependen de las condiciones propias en cada país. Estas actividades que también serían servicios públicos esenciales son:

- La educación básica y primaria por ser compatible con derechos fundamentales y la seguridad y la vida de los niños (Sentencias T-423 de 1996 y T-1059 de 2001).
- El abastecimiento normal de combustibles derivados del petróleo en la medida en que es esencial para la prestación de servicios básicos tales como salud, transporte de pasajeros y cuya suspensión podría poner en riesgo los derechos fundamentales como la vida o la salud. (Sentencia C-796 de 2014).
- Los servicios públicos domiciliarios (Sentencia C-663 de 2000)
- La Banca Central (C-521 de 1994).
- Los servicios mínimos de administración de justicia y en todo caso en los demás, sin una duración indefinida (C-134 de 2023).

A su vez, la legislación colombiana ha determinado como esenciales servicios relacionados con el transporte, las telecomunicaciones, las actividades penitenciarias entre otros. Como lo podríamos observar en el siguiente cuadro que expone sentencias y determinaciones legales:

Servicio público esencial	Fuente jurisprudencial		Fuente normativa	
	Sentencia	Cita	Norma	Cita
Banca Central	C-521/1994	"[...] la sola enumeración de las principales obligaciones del Banco, lleva a la Sala al convencimiento de que su interrupción, por comprometer la economía nacional, afectaría seriamente la posibilidad de que el Estado pudiera cumplir con sus finalidades esenciales, amenazando, entre otras cosas, los derechos fundamentales constitucionales de las personas, todo lo cual indica que este es un servicio de interés general, esencial, que, para los efectos del artículo 56 de la Carta prevalece sobre el derecho a la huelga"	Ley 31 de 1992	Artículo 39 inc 2: "Para los fines del artículo 56 de la Constitución Política, defínese como servicio público esencial la actividad de banca central"
Educación	T-423/1996	"Es dable entender que dentro de los objetivos fundamentales de la actividad del Estado y las finalidades sociales inherentes a éste, encaminadas al bienestar general y al mejoramiento de la calidad de vida de la población, la salud, la educación, el saneamiento ambiental y el agua potable, constituyen servicios públicos esenciales de regulación constitucional. Por consiguiente, el mismo Estado está en la obligación de asegurar su prestación eficiente y permanente para todos los habitantes del territorio nacional, dentro del espíritu de las finalidades sociales del Estado"	Constitución Política de Colombia	Artículo 44
Transporte marítimo, por tierra o aéreo	C-450 de 1995	"Con respecto al literal b) de la mencionada disposición [la Corte] estima que las actividades de las empresas de transporte por tierra, mar y aire, indudablemente son servicios públicos esenciales, porque están destinadas a asegurar la libertad de circulación (art. 24 C.P.), o pueden constituir medios necesarios para el ejercicio o la protección de otros derechos fundamentales (vida, salud, educación, trabajo, etc.)."	Ley 336 de 1996	Artículo 5: "El carácter de servicio público esencial bajo la regulación del Estado que la ley otorga a la operación de las empresas de transporte público, implicará la prelación del interés general sobre el particular, especialmente, en cuanto a la garantía de la prestación del servicio y a la protección de los usuarios, conforme a los derechos y obligaciones que señale el reglamento para cada modo".
Telecomunicaciones	C-450 de 1995	"En relación con las empresas de telecomunicaciones, igualmente sus actividades constituyen servicios esenciales, porque ellas tienden a garantizar la libertad de expresar y difundir el pensamiento y las opiniones y la de informar y recibir información. Igualmente, pueden resultar necesarias o constituir medios para asegurar el ejercicio o el amparo de otros derechos fundamentales, tales como los mencionados anteriormente."		

Servicio público esencial	Fuente jurisprudencial		Fuente normativa	
	Sentencia	Cita	Norma	Cita
Actividades de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustibles del país, a juicio del gobierno	C-450 de 1995	"En lo atinente a las actividades de explotación, refinación y transporte de petróleo y sus derivados, a que alude la letra h), estima la Corte que éstas son actividades básicas y fundamentales para asegurar a su vez otras actividades esenciales, como el transporte, la generación de energía, etc., todas ellas dirigidas a asegurar igualmente el ejercicio o disfrute de los derechos fundamentales. Por consiguiente, dichas actividades constituyen servicios públicos esenciales."		
Servicios públicos domiciliarios	C-663/2000	"[...] porque el legislador no hizo cosa diferente que desarrollar, tanto el mandato del art. 56 en cuanto lo habilita para definir los servicios públicos esenciales en los cuales la huelga no está garantizada, como los arts. 365 y 366, según los cuales, los servicios públicos domiciliarios constituyen instrumentos adecuados para asegurar las finalidades sociales del Estado, en lo que atañe con el bienestar general y el mejoramiento de las condiciones de vida de los integrantes de la comunidad. En tales circunstancias, es evidente que los servicios públicos de acueducto, alcantarillado, aseo, energía eléctrica, telefonía pública básica conmutada, larga distancia nacional e internacional, gas combustible, contribuyen al logro de los mencionados cometidos sociales, y a la realización efectiva de ciertos derechos fundamentales de las personas [...]"	Ley 142/94	Artículo 4: "Para los efectos de la correcta aplicación del inciso primero del artículo 56 de la Constitución, todos los servicios públicos, de que trata la presente ley, se considerarán servicios públicos esenciales"
Seguridad social relacionada a salud y pago de pensiones			Ley 100/93	Artículo 4: "La seguridad social es un servicio público obligatorio, cuya dirección, coordinación y control está a cargo del Estado y que será prestado por las entidades públicas y privadas en los términos y condiciones establecidos en la presente ley. Este servicio público es esencial en lo relacionado con el sistema general de seguridad social en salud. Con respecto al sistema general de pensiones es esencial solo en aquellas actividades directamente vinculadas con el reconocimiento y pago de las pensiones"

Servicio público esencial	Fuente jurisprudencial		Fuente normativa	
	Sentencia	Cita	Norma	Cita
Administración de justicia	T-1165/03	"Bajo este contexto, el artículo 228 de la Carta Fundamental obliga a que el ejercicio de la función pública de administrar justicia y, por lo mismo, las distintas actuaciones que sean indispensables para cumplir con su finalidad de preservar el orden económico y social justo, deben ajustarse al principio de continuidad, es decir, exigen de los funcionarios vinculados a la Rama Judicial la obligación de prestar el servicio de justicia en forma permanente y regular, sin interrupciones en el tiempo ni en el espacio, salvo las excepciones que establezca la ley." [...] "Esa obligación de mantener la permanencia de la jurisdicción como medio preponderante dentro del Estado de derecho, para garantizar el cumplimiento de los fines esenciales que le competen a dicha organización política (art. 2º Superior), reclama, adicionalmente, la adopción de otras medidas por parte del Constituyente y del legislador, en aras de velar por la efectiva continuidad en su prestación. Es por eso que, entre otras, la Ley 270 de 1996 definió a la Administración de justicia como un "servicio público esencial [...]"	Ley 270 de 1996	Artículo 125: "la Administración de justicia es un servicio público esencial".
	C-134/23v	"En consecuencia, la Corte Constitucional condicionó la constitucionalidad de la norma y exhortó al Congreso para que regule, en el término máximo de dos legislaturas y con fundamento en el artículo 56 de la Constitución, el ejercicio del derecho a la huelga en el servicio público esencial de la administración de justicia. Mientras se expide esa regulación, el ejercicio de este derecho estará supeditado al cumplimiento de dos condiciones. En primer lugar, se deberá garantizar la continuidad en la prestación de los servicios esenciales de administración de justicia. Esto significa que se deberá asegurar como mínimo la tramitación de acciones constitucionales de tutela y de habeas corpus. En segundo lugar, no se podrá presentar una interrupción indefinida del servicio de administración de justicia"		

Servicio público esencial	Fuente jurisprudencial		Fuente normativa	
	Sentencia	Cita	Norma	Cita
Servicio que presta el Instituto Nacional Penitenciario "INPEC"			Decreto 407/94	Artículo 113: "El Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional cumple un servicio público esencial a cargo del Estado, cuya misión es la de mantener y garantizar el orden, la seguridad, la disciplina y los programas de resocialización en los centros de reclusión, la custodia y vigilancia de los internos, la protección de sus derechos fundamentales y otras garantías consagradas en la Constitución Política, en pactos, tratados y convenios internacionales de Derechos Humanos, suscritos y ratificados por Colombia y en general asegurar el normal desarrollo de las actividades en los centros de reclusión."
Prevención y control de incendios	C-134/23v		Ley 322/96	Artículo 2: La prevención y control de incendios y demás calamidades conexas a cargo de las instituciones bomberiles, es un servicio público esencial a cargo del Estado. Es deber del Estado asegurar su prestación eficiente a todos los habitantes del territorio nacional, en forma directa o por medio de los Cuerpos de Bomberos Voluntarios.
Actividades de la Dirección de Aduanas e Impuestos Nacionales DIAN			Ley 633/2000	Art 53. Parágrafo: "Para los efectos de la aplicación del inciso 1 del artículo 56 de la Constitución Política, el servicio público prestado por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales se define como servicio público esencial, cuyo objetivo es coadyuvar a garantizar la seguridad fiscal del Estado colombiano y la protección del orden público económico nacional, mediante la administración y control al debido cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, y la facilitación de las operaciones de comercio exterior."

Así entonces, es relevante señalar que acorde con la Constitución Política de Colombia existe reserva legal para definir las actividades y servicios esenciales y por ende es una actividad dejada a la ley y no a comisiones o casos puntuales, como lo señala la Constitución y la Sentencia C-796 de 2014. Por esta razón corresponde al legislador definir qué actividades se consideran servicios esenciales, debido a que su interrupción puede afectar la salud, la vida o la seguridad de las personas, según las condiciones del país, como bien lo ha señalado tanto el Comité de Libertad Sindical como el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

7. Modernización de la legislación laboral

En el presente capítulo de modernización, se abordarán importantes aspectos que reflejan la necesidad de actualizar y adaptar nuestra legislación laboral a las nuevas realidades y modalidades de trabajo. En primer lugar, se analizará el principio de territorialidad y su aplicación en un contexto donde el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto han adquirido una relevancia significativa. Asimismo, se examinará la importancia de regular de manera específica estas modalidades laborales, reconociendo sus particularidades y garantizando la protección de los derechos de los trabajadores involucrados. Además, se presentará el articulado que ha resultado del análisis de las normas inoperantes realizado por el Semillero de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana y el Colegio de Abogados del Trabajo. Este análisis ha servido como fundamentación para las propuestas de derogación de normas obsoletas que buscan establecer un marco legal más actualizado y efectivo en materia laboral.

Es relevante abordar el principio de territorialidad en la ley laboral y su aplicación a las relaciones de trabajo. La territorialidad establece que el Código Sustantivo del Trabajo se aplica a todas las relaciones laborales celebradas y ejecutadas en Colombia, incluso a aquellas actividades laborales dependientes desarrolladas fuera del país, siempre y cuando exista una subordinación ejercida desde el territorio colombiano.

Junto a ello, la regulación del teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto es de vital importancia por varias razones:

En primer lugar, estas modalidades laborales han experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, especialmente impulsado por los avances tecnológicos y la globalización. La pandemia de COVID-19 también ha acelerado esta tendencia, ya que muchas organizaciones y trabajadores han adoptado estas modalidades como respuesta a las restricciones y medidas de distanciamiento social. Por lo tanto, es esencial contar con regulaciones claras que aborden los derechos y responsabilidades tanto de los empleadores como de los trabajadores en este contexto.

En segundo lugar, la regulación del teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto busca garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores. Esto incluye aspectos como el derecho a la salud y seguridad laboral, el derecho a la desconexión y al descanso, la protección contra la discriminación y el acoso, y el acceso a prestaciones sociales y beneficios laborales. La regulación adecuada asegura que los trabajadores no sean explotados y que se mantengan condiciones laborales justas y equitativas, incluso cuando trabajan desde su hogar o en lugares remotos.

Además, la regulación de estas modalidades laborales también promueve la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Al establecer límites claros en términos de horarios de trabajo, tiempos de descanso y derecho a la desconexión digital, se busca garantizar que los trabajadores puedan mantener un equilibrio saludable entre sus responsabilidades laborales y su vida fuera del trabajo. Esto contribuye al bienestar general de los trabajadores y fomenta una mayor satisfacción laboral.

Otro aspecto importante es la promoción de la productividad y la eficiencia en estas modalidades de trabajo. La regulación adecuada puede establecer pautas y estándares para la organización del trabajo, la comunicación efectiva entre empleadores y trabajadores, y el uso adecuado de las tecnologías de la información y comunicación. Esto garantiza que el teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto sean efectivos y beneficiosos tanto para los empleadores como para los trabajadores.

En resumen, la regulación del teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto es esencial para proteger los derechos laborales, promover la conciliación entre el trabajo y la vida perso-

nal, fomentar la productividad y eficiencia, y adaptarse a las nuevas realidades laborales. Estas modalidades están transformando el mundo del trabajo y requieren una regulación adecuada que aborde sus particularidades y asegure condiciones justas y equitativas para todos los involucrados, de ahí la importancia de considerarlas en cualquier reforma laboral que se plantee.

Finalmente, cabe destacar que el análisis realizado por el Semillero de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana y el Colegio de Abogados del Trabajo ha desempeñado un papel fundamental en el proceso de modernización del Código Sustantivo del Trabajo que se plantea en este capítulo. Este estudio se llevó a cabo con el objetivo de identificar las normas inoperantes del código actual y ha servido como base para el análisis de derogatorias y disposiciones finales.

La información obtenida a través de este estudio ha sido de gran relevancia para el diseño de un marco legal más actualizado y efectivo en materia laboral. Gracias al análisis realizado por el Semillero de Derecho Laboral y el Colegio de Abogados del Trabajo, se ha logrado identificar aquellas disposiciones del código vigente que han perdido su utilidad o se han vuelto obsoletas.

Este estudio ha permitido realizar propuestas de derogación de normas inoperantes y establecer nuevas disposiciones que se ajusten a las necesidades y realidades actuales del mercado laboral.²⁹

²⁹ Especial agradecimiento a los miembros del colegio de abogados del trabajo que analizaron y recogieron aquellas normas inoperantes del Código Sustantivo del trabajo en el proyecto denominado “normas inútiles”: Isabella Gandini María Lucía Laserna, Luisa Vargas, Norma Alejandra Porras y Camilo Cuervo y a los estudiantes del semillero de derecho laboral y de la seguridad social de la pontificia Universidad Javeriana: Geraldine Pardo Duque, Daniella Marcela Lopez Sanin, Germán Andrés Gómez Jordán y Santiago Bernal Moreno. A Laura Agudelo estudiante de maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Javeriana.



UNIDAD NACIONAL DE TRABAJADORES DE JUSTICIA

"UNITRAJ"

Registro I-01 de enero 09 de 2019 del Ministerio de Trabajo, Nit: 901258118-7

Bogotá D.C, 16 de mayo del 2025

Intervención sobre la Reforma Laboral en Colombia

La reforma laboral representa un paso necesario para garantizar condiciones más justas para los trabajadores y obtener un mínimo en su calidad de vida.

La reducción de los recargos nocturnos, dominicales, festivos y horas extras han afectado gravemente sus ingresos, mientras que los empleadores han visto incrementadas sus ganancias sin una redistribución equitativa.

Reconocer el valor del tiempo del trabajador y restituir estos derechos, no solo fortalecerá la estabilidad económica de los trabajadores, sino que contribuirá a una sociedad más justa y productiva. Un sistema laboral equilibrado es clave para el desarrollo social y económico del país.

La dignidad laboral debe ser un principio fundamental y no una concesión. La reforma debe avanzar con el compromiso de garantizar justicia y equidad para quienes sostienen la economía con su esfuerzo y vida a diario.

Manuel Alfonso Novoa Olaya
Presidente UNITRAJ
Unidad Nacional de Trabajadores de Justicia



Bogotá D.C., 21 de agosto de 2024

Honorable Representante
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Congreso de la República
E. S. D.

Referencia: Comentarios a la ponencia para segundo debate al Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 267 de 2023C – **REFORMA LABORAL.**

Honorable Representante:

En diversas oportunidades, durante el trámite legislativo del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 267 de 2023C, **FENALCO** ha puesto de presente sus preocupaciones sobre los efectos que podría tener la eventual aprobación del proyecto de Reforma Laboral.

La ponencia para segundo debate, aunque respeta el principio de consecutividad, al no revivir artículos negados en primer debate sobre cuya inconstitucionalidad advertimos oportunamente, conserva elementos que preocupan al sector del comercio puesto que mantiene el aumento exponencial de costos laborales y asuntos que vulneran disposiciones constitucionales.

De aprobarse el proyecto, **el aumento de costos laborales** – calculado parcialmente¹, **para una microempresa (con dos empleados contratados por un salario mínimo y un administrador contratado por dos salarios mínimos), según cálculos de FEDESARROLLO sería del 18.6%**².

En este cálculo no se incluye, dado el tamaño de la empresa que se usó en la simulación, el resultado de aumentar, con cargo a los empleadores -como se propone en el proyecto de reforma laboral-, la remuneración de los aprendices. **Si se parte de una cifra de 368.000 aprendices, solo la laboralización del contrato de aprendizaje implica para el sector privado un costo cercano a los TRES BILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL MILLONES DE PESOS.**

Los efectos de estos aumentos son predecibles: más desempleo, más informalidad y aumento de precios en los bienes finales.

¹ El estudio de FEDESARROLLO solo incluye como variables de costos la reducción de la jornada laboral, el aumento de los recargos dominicales y festivos y el aumento de la indemnización por despido sin justa causa.

² Ver MEJÍA, Luis Fernando. ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES SOBRE LAS REFORMAS LABORAL Y PENSIONAL. Bogotá, 30 de marzo de 2023. Disponible el 14 de noviembre de 2024 en https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/4435/Report_Marzo_2023_Mejia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

El Banco de la República, atendiendo un mayor número de variables³ señaló que el **impacto en pérdida de empleos (aumento del desempleo y la informalidad) sería, en promedio, de 454.000⁴ con un cálculo medio, y conservador, de aumento de costos laborales**. De acuerdo con dicho estudio, los sectores más afectados serían las actividades profesionales, artísticas, de recreación y similares, el alojamiento y servicios de comida y el comercio.

Los cálculos de pérdida de empleo son el resultado de la aplicación de índices de elasticidad del precio de la demanda de empleo, que muestran la destrucción de empleo como resultado del aumento del costo de este por encima de la inflación del año anterior y de la productividad. Para el Banco de la República, un aumento de 1% en el salario mínimo por encima de la inflación pasada y la variación de la Productividad Total de los Factores tiene efectos negativos sobre el PIB real (con una elasticidad de $-0,17$) y el empleo ($-0,32$)⁵.

Bajo otra aproximación, el Banco de la República calcula así el aumento de costos del sector comercio:

Efectos heterogéneos en costos extrasalariales por sector económico y tamaño de empresa.

	No. Asalariados	% Ponderado	Impacto	Costo (%)
Comercio	1239	48%	12.8	6.08
Alojamiento	300	12%	14.4	1.66
Actividades profesionales	820	31%	47.9	13.17
Entretenimiento	249	10%	26.3	2.51
TOTAL	2608	100%		23.42

*Tomado del ejercicio realizado por el Grupo de Análisis del Mercado Laboral (Gamla) - BanRep Estabilidad en el mercado laboral y análisis cuantitativo de algunos impactos del proyecto de ley de reforma laboral

³ Trabajo diurno y nocturno, duración de la jornada laboral y recargo dominical y festivo; contratistas independientes y por prestación de servicios; remuneración de aprendices; indexación de salarios de uno a dos salarios mínimos; eliminación de contratos sindicales y; licencia de paternidad, entre otros.

⁴ Grupo de Análisis del Mercado Laboral (Gamla). Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica Banco de la República. ESTABILIDAD EN EL MERCADO LABORAL Y ANÁLISIS CUANTITATIVO DE ALGUNOS IMPACTOS DEL PROYECTO DE LEY DE REFORMA LABORAL en Reportes del Mercado Laboral (núm. 26). Bogotá, abril de 2023. Disponible el 14 de noviembre de 2023 en <https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10626/reporte-de-mercado-laboral-abril-2023.pdf>.

⁵ BANCO DE LA REPÚBLICA. Unidad de Investigaciones - SGEE. Arango Thomas, Luis Eduardo, Coordinador. EFECTOS MACROECONÓMICOS DEL SALARIO MÍNIMO EN LA ECONOMÍA COLOMBIANA. Disponible en https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10482/Presentacion_espe103.pdf y ARANGO, Luis E et al. BANCO DE LA REPÚBLICA. EFECTOS FISCALES DEL SALARIO MÍNIMO EN COLOMBIA. EN Borradores de Economía. Núm. 1216 - 2022. Disponible el 14 de noviembre de 2013 en https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/item/b9c06606-5866-4caf-bcbe-a7851ef5c8e0/be_1216.pdf.

Sin embargo, los estudios desarrollados por la firma SCOLA ABOGADOS con FENALCO muestran unos efectos más fuertes para el sector comercio⁶. Una simulación realizada de una empresa con una jornada laboral de 10 horas diarias, donde dos empleados ganan un (1) SMMLV y un tercer empleado (administrador) gana dos (2) SMMLV, muestra que pueden existir sobrecostos de un poco más del **34%** debido a los cambios en las horas trabajadas (horas extras ordinarias, extras nocturnas y extras dominicales), la provisión por indemnización y los aportes a seguridad social. En un escenario sin cambios en la jornada laboral y sin reforma, los gastos mensuales del empleador por los tres trabajadores equivaldrían a **\$8.882.085**, mientras que con la reforma laboral, sus gastos mensuales ascenderían aproximadamente a **\$11.973.158**, hay un incremento de un poco más $\frac{1}{3}$ del valor gastado inicialmente.

1. PROBLEMAS DE INCONSTITUCIONALIDAD

- 1.1. **Posibles interpretaciones contra la constitución.** En el numeral VI del artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo, que se modificaría mediante **artículo 4º del proyecto** se establece como principio la *“situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e implementación de las fuentes formales de derecho”*.

No se trata aquí de la simple aplicación del *in dubio pro operario*, sino de un fortalecimiento de la posición jurídica que permitiría llenar vacíos legales en favor del trabajador que ya se encuentra en la Ley. Mientras que la disposición vigente, contenida en el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo⁷, se limita a establecer una regla que permite solucionar el conflicto de

⁶ Ejercicio al 01 diciembre de 2024 simulando la aplicación del Horas de trabajo semanal por empleado

46 ordinarias diurnas

12 extras nocturnas

2 horas extra diurnas

0 ordinarias nocturnas

60 horas dentro de la jornada semanal más 10 horas de un domingo habitual.

8 ordinarias dominicales

0 nocturna dominical

2 extra dominical nocturna

Total 70 horas

Trabajó lunes-domingo de 10am a 9pm, con una hora de almuerzo

*Provisión indemnización: 10 años

** La implementación progresiva del incremento del recargo dominical al 100% en la reforma laboral de 2024 se realizará de la siguiente manera:

2024: El recargo dominical se mantiene en el 75%, sin cambios en el primer año.

2025: El recargo dominical aumenta al 80%. Los trabajadores recibirán un 80% adicional de su salario ordinario por trabajar en domingo.

2026: El recargo dominical sube al 90%. Los trabajadores recibirán un 90% adicional de su salario ordinario por trabajar en domingo.

2027: El recargo dominical se establece en el 100%. Los trabajadores recibirán el doble de su salario ordinario por trabajar en domingo.

El ejercicio está planteado llevando el incremento del 75% al 100% en el recargo dominical para ver los costos totales (impacto directo) y no se desarrolla de forma progresiva con el fin de no confundir a la población.

***La reforma no solo pretende aumentar de 75 a 100% el recargo dominical, sino que la elevaría hasta el 200% al incluir la expresión "sin perjuicio del salario ordinario al que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa" (Art. 19 ponencia para primer debate)

⁷ CST. ARTÍCULO 21. NORMAS MÁS FAVORABLES. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

normas equivalentes, aplicables a una situación en favor del trabajador, el principio que los autores y ponentes del proyecto proponen incluir, resulta mucho más amplio y, en potencia, contrario a la jerarquía de fuentes del derecho de consagración constitucional, puesto que supone que, de la totalidad de fuentes formales del derecho, el operador jurídico debe aplicar la más favorable al trabajador.

Esta norma, bajo pretensiones de hacer vinculantes disposiciones facultativas contenidas en acuerdos OIT, contraría la seguridad jurídica.

En efecto, dentro del proyecto se genera una seria confusión entre los convenios o tratados internacionales ratificados por Colombia y aquéllos que, habiendo sido ratificados, son vinculantes.

Preocupa así el alcance que pareciera querer darse al bloque de constitucionalidad. En el **artículo 19°** del proyecto, que contiene una modificación al literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, relativo a los límites de la subordinación, se observa una reforma en apariencia sencilla pero con alcance sustantivo. En el texto actual del literal b) se hace referencia a los tratados o convenios internacionales **que obliguen al país** y, en la reforma se propone que se haga referencia a los mismos tratados o convenios **ratificados** por Colombia, olvidando que muchos de estos documentos internacionales contienen disposiciones facultativas o recomendaciones sin carácter imperativo. Valga anotar que bajo una interpretación errada de la fuerza vinculante de estos tratados, funcionarios del gobierno demandaron la figura de los pactos colectivos que recientemente fue declarada exequible, en contra de tales argumentos, por la Corte Constitucional mediante sentencia C-288 de 2024.

De no eliminarse el principio que los autores y ponentes proponen incluir en la legislación colombiana, podría llegarse a una interpretación, a todas luces contraria a la Carta Política, a partir de la cual, cuando existen disposiciones facultativas dentro de un tratado o convenio, sería aplicable – es decir, obligatoria- la opción más favorable para el trabajador.

Esta situación se hace más compleja desde el punto de vista interpretativo, con disposiciones como la propuesta por los ponentes en el **artículo 7°**, que contiene una modificación al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo categorías abiertas que se incluirían al procedimiento para aplicar sanciones o despido con justa causa, como la dignidad del trabajador, la lealtad y la buena fe y el respeto al buen nombre y a la honra. Las categorías abiertas, de forma concomitante con el principio de interpretación referido, generarían confusión e inseguridad jurídica respecto de las relaciones laborales.

En el mismo sentido se observa que se incluye como conducta antisindical en el literal k del numeral segundo del artículo 354 del código sustantivo del trabajo con la modificación propuesta a través del **artículo 62°** del proyecto, “*Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general*”. Con esta disposición no sólo se sometería a riesgo la libertad de expresión consagrada en el artículo 20 constitucional, sino que se generaría un desequilibrio al permitir conductas de la misma índole a los trabajadores u organizaciones contra el empleador y, sobre todo, que se abra de forma, prácticamente ilimitada para quien la juzgue y en detrimento del empleador, la conducta considerada en el proyecto como antisindical. La claridad en el tipo penal y en la conducta reprochable desde el punto de vista administrativo es un requisito indispensable para el respeto del debido proceso y, por ende, para la constitucionalidad del artículo en comento.

Así mismo, en el caso de la estabilidad laboral reforzada del **artículo 10°** se consagra una categoría abierta que implica la discrecionalidad al momento de decidir por parte de las autoridades judiciales y administrativas, toda vez que se hace referencia a que la enumeración de estos casos no es taxativa sino simplemente enumerativa. Aunado al texto del principio al que hicimos referencia, la norma implicaría una extensión *ad infinitum* de las causales de estabilidad laboral reforzada.

- 1.2. **Violación de información sometida a reserva.** Con el **artículo 62°**, los ponentes proponen incluir en el literal C del artículo 354 del CST, como garantía para el ejercicio de la libertad sindical, el acceso a la información con el siguiente texto “*Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical*”. No puede olvidarse que el último inciso del artículo 15° constitucional, concordante con el artículo 61 del Código de Comercio, establece que “*Para efectos tributarios o judiciales y para los casos de inspección, vigilancia e intervención del Estado podrá exigirse la presentación de libros de contabilidad y demás documentos privados, en los términos que señale la ley*”. En consecuencia, no es posible expedir la norma propuesta, sin vulnerar el precepto constitucional citado.
- 1.3. **Desconocimiento de la jerarquía de las fuentes del derecho.** En el **artículo 68°** que contiene una modificación al artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo se establece que los árbitros deben decidir en equidad sobre todos los puntos de interés de los trabajadores o sus organizaciones. Esta disposición plantea no sólo inquietudes frente al principio del numeral IV del artículo 1° del proyecto sino respecto de una eventual violación de principios constitucionales como los contenidos en el artículo 228 que establece que las actuaciones de la administración de justicia serán públicas y en ellas prevalecerá el derecho sustancial y, la del inciso 2° del artículo 230 constitucional en el que se establece que la equidad como a la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial. En adición una modificación en este sentido está sujeta a reserva de ley estatutaria por virtud de la previsión de los literales a y b del artículo 152 de la carta política.
- 1.4. **Violación de la reserva de ley estatutaria.** El proyecto conserva en el texto de la ponencia disposiciones que vulnerarían la reserva de ley estatutaria. Como es sabido, en el literal a) del artículo 152 constitucional se establece que están sujetos a reserva de ley estatutaria los derechos fundamentales y mecanismos para su protección.

Por lo tanto no podría incluirse dentro del texto del proyecto de ley que, como es sabido tiene el carácter de ley ordinaria, el **artículo 7°** referido al “*debido proceso disciplinario laboral*” ni el procedimiento judicial sumario para la protección de los derechos sindicales” del **artículo 63°** del proyecto.

De igual forma y, teniendo en cuenta que los asuntos relativos a la administración de justicia también están sujetos a la reserva de ley estatutaria (literal b del artículo 152 constitucional) tampoco podría incluirse dentro del proyecto de reforma laboral la previsión del **artículo 68**, modificatoria del artículo 468 del CST que hace referencia a la decisión de los árbitros.

- 1.5. **Violación del derecho negativo de asociación.** En el **artículo 66°** modificatorio del artículo 70 del Código Sustantivo del Trabajo se prohíbe, cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, la figura de los pactos colectivos. Esta

disposición iría en abierta contradicción con lo señalado por la Corte Constitucional en sentencia C- 288 de 2024.

Al respecto dijo la Corte⁸:

En cuanto al artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), señaló la Corte que la negociación colectiva no era exclusiva de las organizaciones sindicales, recordando que la jurisprudencia constitucional ha reconocido que los pactos colectivos suscritos con representantes de trabajadores no sindicalizados se enmarcan en el derecho de negociación colectiva reconocida en el artículo 55 de la Constitución Política y los convenios 87, 98 y 154 de la OIT.

- 1.6. **Violación del principio de confianza legítima.** Como se verá, en el artículo 8° se modifica, de forma sustancial, el monto de la indemnización por despido sin justa causa. Esto implica que, las previsiones que hiciera el empleador para efectos de ejercer la dirección de su empresa y que implican la contratación de personal, el pago de salarios e incluso de las indemnizaciones, a unos costos determinados, se ven vulneradas de forma abrupta por ministerio de la ley.

Sobre la confianza legítima ha dicho la Corte Constitucional:

El principio de confianza legítima funciona entonces como un límite a las actividades de las autoridades, que pretende hacerle frente a eventuales modificaciones intempestivas en su manera tradicional de proceder, situación que además puede poner en riesgo el principio de seguridad jurídica. Se trata pues, de un ideal ético que es jurídicamente exigible. Por lo tanto, esa confianza que los ciudadanos tienen frente a la estabilidad que se espera de los entes estatales, debe ser respetada y protegida por el juez constitucional.

2. Los altos costos derivados del proyecto

- 2.1. Aumento desmedido de las indemnizaciones por despido sin justa causa. En el **artículo 8°** se incluye una modificación de las indemnizaciones consagradas en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Tipo de contrato y tiempo de servicio	Norma vigente (Art. 64 CST)	Proyecto de reforma
Contratos a término fijo	Salarios correspondientes al tiempo faltante para cumplir el plazo pactado sin que sea inferior a quince (15) días de salario	Salarios correspondientes al tiempo faltante para cumplir el plazo pactado sin que sea inferior a treinta (30) días de salario
Contratos por obra o labor contratada	Salarios por el tiempo faltante para completar la obra o labor contratada sin que sea inferior a quince (15) días de salario	Salarios por el tiempo faltante para completar la obra o labor contratada sin que sea inferior a treinta (30) días de salario

⁸ Comunicado disponible en <https://www.corteconstitucional.gov.co/comunicados/Comunicado%2030%20-%20Julio%2017%20y%2018%20de%202024.pdf>

Contratos a término indefinido servicio no mayor de un año	- Salario inferior a diez (10) SMLV treinta (30) días - Salario igual o superior a diez (10) SMLV veinte (20) días	Cuarenta y cinco (45) días de salario
Contratos a término indefinido servicio mayor de un año y menor de cinco	- Salario inferior a diez (10) SMLV treinta (30) días por primer año y veinte (20) por cada año adicional o fracción - Salario igual o superior a diez (10) SMLV veinte (20) días por el primer año y quince (15) días por cada año adicional o fracción	Cuarenta y cinco (45) días por el primer año y diez y siete (17 ⁹) días por cada año adicional o fracción
Contratos a término indefinido servicio de cinco años y menor de diez	- Salario inferior a diez (10) SMLV treinta (30) días por primer año y veinte (20) por cada año adicional o fracción - Salario igual o superior a diez (10) SMLV veinte (20) días por el primer año y quince (15) días por cada año adicional o fracción	Cuarenta y cinco (45) días por el primer año y veinte (20) días por cada año adicional o fracción
Contratos a término indefinido servicio de diez o más años	- Salario inferior a diez (10) SMLV treinta (30) días por primer año y veinte (20) por cada año adicional o fracción - Salario igual o superior a diez (10) SMLV veinte (20) días por el primer año y quince (15) días por cada año adicional o fracción	Cuarenta y cinco (45) días por el primer año y cuarenta (40) días por cada año adicional o fracción

- 2.2. **Modificación de la jornada de trabajo diurno.** En el **artículo 13°** del proyecto se establece que la jornada diurna terminará a las 7:00 de la noche y no a las 9:00 P.M. como sucede hoy. Esta disposición desconoce la forma de trabajar del sector comercio que no responde al horario de oficina, puesto que el comercio trabaja cuando los otros sectores descansan.

TIPO DE TRABAJO	Norma vigente (art. 160 CST)	Proyecto de reforma
Diurno	Es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas	El que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

⁹ En el texto aprobado en la Comisión VII de Cámara se preveían 15 días.

	(6:00 a. m.) y las veintiún horas (9:00 p. m.).	
Nocturno	Es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).	Es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00m.).

- 2.3. **Aumento del 75% al 100% del recargo por trabajo en día de descanso obligatorio.** El **Artículo 17°** del proyecto, modificatorio del artículo 179 del CST, propone aumentar del 75% al 100% el recargo por trabajo en día de descanso obligatorio o día de fiesta. Si bien es cierto que se conserva la transitoriedad incluida en el texto aprobado en primer debate, lo cierto es que el sector privado tendría que asumir en el año 2027% el 100% de los costos allí previstos¹⁰.
- 2.4. **Laboralización del contrato de aprendizaje y aumento de la monetización.** En los **artículos 22° y 23°**, con desconocimiento, no sólo de los altos costos, sino de la finalidad de este tipo de contratos, se aumentaría de forma sustancial el monto de la remuneración de los aprendices y de la monetización resultante de la imposibilidad de contratar aprendices.

Con el artículo 22 se modificaría el literal d del artículo 81 del CST que hoy establece que: “d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales”. La propuesta del texto de reforma del literal d) referido, haría que la remuneración, como mínimo, fuera de un salario mínimo.

Si se calcula el promedio de la remuneración actual de la totalidad de los aprendices en un 75% del salario mínimo -porcentaje que debe ser más bajo pero que hoy no puede superar este monto- sería necesario sumarle un 25% adicional y, además, un factor prestacional del 50%, forzoso será concluir que el costo total adicional para 368.000 aprendices, **solo por efectos de la laboralización del contrato de aprendizaje, será cercano a los TRES BILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL MILLONES DE PESOS.**

En el **artículo 23°** se aumenta la monetización a 1.8 salarios mínimos sin importar el número de trabajadores de la empresa. La monetización no es otra cosa que un tributo disfrazado que implica el pago de un monto, establecido en el artículo 34 de la Ley 789 de 2002 y que se aumentará exponencialmente con el proyecto de reforma.

- 2.5. **Aumento de 2 a 6 semanas de la licencia de paternidad.** Con la modificación del artículo 236 del CST contenida en el artículo 49 del proyecto, la licencia de paternidad pasaría de dos (2) semanas, según lo previsto en el parágrafo 2° del citado artículo, a seis (6) semanas.
- 2.6. **Aumento a 18 días de las vacaciones para el personal operativo de las empresas de seguridad y vigilancia privada.** Con la previsión del **artículo 74°** del proyecto, los ponentes proponen establecer dieciocho (18) días de vacaciones para los trabajadores del sector de seguridad y vigilancia privada, adicionando un numeral al artículo 186 del CST. Esta disposición supone también un costo adicional para el sector empresarial.

¹⁰ - A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.
 - A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.
 - A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.

Esta disposición no cuenta con justificación suficiente que permita que, en el marco constitucional, se exija a los empleadores del sector de seguridad y vigilancia privada, asumir el pago de tres días adicionales de vacaciones frente a otras actividades.

En efecto, como es sabido, en el artículo 13° constitucional se consagra el derecho a la igualdad que sujeta al legislador, al momento de tomar medidas de discriminación positiva como la referida. Las profesiones y oficios no son iguales, puesto que suponen el uso de habilidades, experiencia o formación diferentes, pero estas diferencias no justifican que el legislador decida establecer períodos vacacionales diferentes. Ahora bien, como quiera que el proyecto de ley solo se ocupa de las relaciones de trabajo en el sector privado, de aprobarse, trabajadores con oficios idénticos (que requieren habilidades, formación y experiencia idénticos) tendrían más días de vacaciones que los del sector público.

- 2.7. **Día semestral de la familia y horas para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.** Con la derogatoria del artículo 6° de la Ley 2101 de 2021 contenida en el **artículo 80°** del proyecto, se revive el día de la familia¹¹ y las horas para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación¹². La eliminación de esta disposición estaba incluida en la Ley 2101 de 2021 como consecuencia de la reducción de la jornada laboral allí prevista.

Cordial saludo,



CRISTIAN STAPPER BUTRAGO

Vicepresidente de Litigio, Entorno y Relacionamento Externo

¹¹ ARTÍCULO 3o. <Ver modificaciones a este artículo directamente en la Ley 1361 de 2009> Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

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

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

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

¹² ARTÍCULO 21. Reglamentado por el Decreto 1127 de 1991. Adicionase al Capítulo II del Título VI Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo el siguiente artículo:

Dedicación exclusiva en determinadas actividades. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Intervención como ciudadano ante el Senado de la República de Colombia

Honorable Presidente, honorables Senadores, estimados asistentes:

Hoy me dirijo a ustedes con la voz de millones de colombianos que, día tras día, luchan por un futuro digno, por un trabajo que no solo les permita subsistir, sino vivir con justicia, seguridad y esperanza. Me presento como un ciudadano común, pero con la convicción profunda de que el **Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara**, acumulado con los Proyectos de Ley No. 192 y 256 de 2023 Cámara, es más que un conjunto de artículos legales: es un clamor urgente por transformar la realidad laboral de nuestro país.

Colombia, una nación resiliente, enfrenta heridas profundas en su tejido laboral. Más del **50%** de nuestros trabajadores están atrapados en la informalidad, sin acceso a derechos básicos como salud, pensión o estabilidad. Mujeres, jóvenes, comunidades rurales y sectores vulnerables, como los dedicados a la economía del cuidado, soportan condiciones que perpetúan la desigualdad. Las organizaciones sindicales, pilar de la justicia laboral, han sido debilitadas por décadas, limitando su capacidad de defender los derechos colectivos. Este proyecto de ley no es un capricho; es una respuesta necesaria a las recomendaciones de la **Organización Internacional del Trabajo** y, sobre todo, al mandato ético de construir un país más justo.

¿Por qué este proyecto es inaplazable?

- Dignidad laboral**: Este proyecto propone modificaciones al **Código Sustantivo del Trabajo** y otras normas para garantizar estabilidad, salarios justos y condiciones decentes. No podemos seguir normalizando contratos precarios que condenan a los trabajadores a la incertidumbre.
- Inclusión y equidad**: Reconoce sectores olvidados, como la **economía del cuidado**, y propone jornadas flexibles que no sacrifiquen derechos. Es un paso hacia una legislación que ve a las personas detrás de los números, especialmente a mujeres y comunidades marginadas.

3. ****Fortalecimiento sindical****: La negociación colectiva es un derecho humano fundamental. Este proyecto protege a las organizaciones sindicales, dándoles herramientas para equilibrar la balanza frente a los abusos laborales.

4. ****Competitividad con justicia****: Una fuerza laboral protegida y motivada impulsa la productividad. Países con marcos laborales sólidos demuestran que el trabajo digno no es un obstáculo, sino un motor para el desarrollo.

****Un llamado a no desfigurar el proyecto****

Honrados Senadores, entiendo que el debate legislativo implica ajustes y deliberación. Sin embargo, les imploro que no desfiguren el corazón de esta reforma. Cada artículo que busca proteger al trabajador, cada medida que fortalece la equidad, es un ladrillo en la construcción de una Colombia más humana. Diluir este proyecto sería traicionar la esperanza de quienes ven en él una oportunidad para salir de la precariedad.

El archivo de esta reforma en la Comisión Séptima fue un golpe duro, pero aún tienen en sus manos la posibilidad de revertir esa decisión. No permitan que tecnicismos o intereses particulares apaguen esta luz. La ****Plenaria del Senado**** tiene la responsabilidad histórica de escuchar el clamor de un pueblo que no pide privilegios, sino justicia.

****Una visión para el futuro****

Imaginen una Colombia donde un joven no tema aceptar un empleo por temor a la inestabilidad; donde una madre trabajadora pueda cuidar a su familia sin sacrificar su dignidad; donde un sindicalista pueda alzar la voz sin represalias. Ese es el país que este proyecto de ley puede ayudar a construir. No es una utopía, es una meta alcanzable si actuamos con valentía y compromiso.

****Cierre con urgencia****

Honorable Senado, el mundo nos observa, pero, más importante, nuestros hijos nos juzgarán. No dejemos que la historia registre que tuvimos la oportunidad de cambiar vidas y optamos por la inercia. Aprobar este proyecto, sin desvirtuar su esencia, es un acto de justicia, un paso hacia la reconciliación social y un legado para las generaciones futuras.

Les pido, con el corazón en la mano, que den un voto de confianza a los trabajadores de Colombia. Que su decisión refleje el anhelo de un país que no se rinde, que cree en el trabajo digno como pilar de su grandeza. ¡Aprobemos esta reforma laboral, por Colombia, por su gente, por su futuro!

Muchas gracias.

INTRODUCCION

Para el desarrollo de una sociedad en cualquier sistema político, se debe tener en cuenta que la riqueza hay que producirla y que “ la capacidad de producir riqueza es más importante que la riqueza misma”. Esta riqueza se consigue trabajando, y cuanto más horas efectivas dedique un país a producir, más próspero será.

Una nación que no trabaja está condenada a la pobreza y esto es el subdesarrollo.

Colombia no es un país rico como se quiere hacer creer.

No podemos alcanzar a los países desarrollados trabajando menos.

La reforma laboral propuesta encarece la producción nacional , no mejora el ingreso de los trabajadores y solamente los pone a trabajar menos.

También promueve los conflictos laborales, llevando a una permanente judicialización de los actores.

De la gente en edad de trabajar, sólo el 25 % tiene trabajo formal . Esta minoría es la que estaría cobijada por la reforma laboral y aún es menor pues los empleados públicos no se rigen por la nueva norma.

Se está legislando para una minoría, olvidando así al desempleado y al informal que se ven aislados por la discriminación que les hace esta reforma.

La generación del trabajo productivo deseado se logra con la creación de empresas. Sin embargo, la propuesta de esta reforma conduce a la asfixia de las que todavía sobreviven.

Aún antes de las consecuencias negativas que producirá esta esta reforma, y por la falta de oportunidades, el país ha venido sufriendo de **la emigración** masiva de gente capaz, que en otros países sí encuentra empresas y así puede contribuir a su desarrollo.

Esta reforma conduce al empobrecimiento paulatino del país por la decadencia en la creación de riqueza.

Señores Senadores:

El tono de esta intervención en definitiva no tiene un asunto normativo, en este caso en mi condición de ciudadano, quiero referirme a la profunda crisis de la democracia representativa, la representatividad delegada, entre mandante y mandatorio en el mundo de hoy existe, sin mayor sincronía y comunicación. Lo que afecta la materialización de los derechos constitucionales de todos los colombianos. Por lo cual honorables Senadores apelo a su sabiduría y entendimiento:

Dado los últimos acontecimientos sucedidos en la realidad política nacional, quiero compartir esta reflexión con ustedes, quiero empezar por decir que las ideologías son un trampa, si una trampa por que hace que solo veamos el árbol y no el bosque, si así como lo escuchan hablar de justicia social y de derechos está mal, de cuando acá si piensas en justicia social es porque odias la empresa privada, de cuando acá empresarios y trabajadores son enemigos, de cuando mejorar las condiciones de vida de las personas se convierte en un asunto meramente dialectico, de cuando acá el relato económico se concentró exclusivamente en el mercado y se olvidó al consumidor, alguien me dijo una vez el mercado siempre va estar incomodo, hace muy poco el gobierno actual incremento el salario mínimo real, muy por encima de la inflación y los tanques de pensamiento dijeron que se iba a destruir el tejido empresarial, la empresa sigue.

Lo anterior me lleva a una pregunta mucho más trascendental y es a cuestionar la prevalencia de la democracia representativa, son tremendamente injustas para millones las decisiones del legislador, no es hora ya de empezar a hablar de democracia directa, hay asuntos y negocios del estado que la ciudadanía debería decidir de manera directa, este cambio por supuesto debe apoyarse en las nuevas tecnologías para hacerlo de manera eficiente y organizada, es este un asunto que valdría la pena llevar a discusión mediante algunos mecanismo de participación ciudadana vigente en la constitución y en las leyes de Colombia?. Finalmente hago un llamado a la ciudadanía Colombia a salir de la trampa de las ideologías y sobre a todo a ustedes parlamentarios, como tomadores de decisiones, tienen una irresponsabilidad con el lector.

Muchas gracias, por escucharme.

Atentamente

Juan Pablo López Mejía

ARTÍCULO 8. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ninguno caso la indemnización será inferior a **cuarenta y cinco (45) treinta (30)** días de salario,
2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completarse la obra o labor contratada. En ninguno caso la indemnización será inferior a **cuarenta y cinco (45) treinta (30)** días de salario.
3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:
 - a) **cuarenta y cinco (45) treinta (30)** días de salario cuando el trabajador o trabajadora tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año;
 - b) Si el trabajador o trabajadora tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán **cuarenta y cinco (45) treinta (30)** días adicionales de salario sobre los **cuarenta y cinco (45) treinta (30)** básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

Eliminar el Artículo 10., porque le adiciona carga administrativa inocua al empleador

ARTÍCULO 10. Agréguese un párrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 66. MANIFESTACIÓN DEL MOTIVO DE LA TERMINACIÓN.

(...)

Parágrafo: Están proscritos los despidos arbitrarios o discriminatorios. Cuando un trabajador o trabajadora alegue haber sido despedido por un motivo discriminatorio,

el empleador tendrá la carga de probar que ello obedeció a razones objetivas a no discriminatorias; en caso contrario, el despido se tendrá por ineficaz y el trabajador tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, o a una indemnización equivalente a la de despido unilateral sin justa causa prevista en este código, a su elección;

ARTÍCULO 36. Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador:

(...)

6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa; para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, siempre que estén debidamente soportadas por la EPS, incluso cuando la trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticado y que sean soportadas por un médico de la EPS únicamente; para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos (as) o menores miembros del núcleo familiar.

ARTÍCULO 47. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará

así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

2. Conductas antisindicales.

Se considerarán conductas antisindicales, las siguientes:

- a) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;
- b) Amedrentar, constreñir, ofrecer, o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;
- c) Desmejorar las condiciones de trabajo de los directivos, fundadores, de sus representantes o negociadores, o quienes hayan participado en una huelga, o despedir injustificadamente, o terminar contratos de trabajo con el fin de afectar la organización sindical;
- d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.
- e) Tomar represalias de cualquier indole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;
- f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;
- g) Impedir al trabajador sindicalizado o directivo sindical el ejercicio de sus funciones, o hacer uso de lo dispuesto en el artículo 140 de este código para impedir el ingreso de los representantes sindicales a la empresa;
- h) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;
- i) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;
- j) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;
- k) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;
- l) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;
- m) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los

mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;

n) Llevar a cabo programas de reducción de personal, reestructuraciones y subcontrataciones con fines antisindicales;

o) Despedir o perjudicar en cualquier forma a los trabajadores que hubieren organizado o participado en una huelga o en medidas legítimas de acción sindical;

p) sacar provecho del fuero sindical para no cumplir su horario de trabajo y funciones asignadas por el empleador.

q) Ostentar el cargo de directivo sindical y no cumplir con las funciones consignadas en el contrato laboral.

4. El trabajador o trabajadora que incurra en los literales p) o q) del numeral 2, de este Artículo, serán sujeto de la terminación del contrato laboral sin justa causa.

Eliminar Artículo 71

~~ARTÍCULO 71. Modifíquese el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~ARTÍCULO 140. SALARIO SIN PRESTACIÓN DEL SERVICIO. El empleador~~

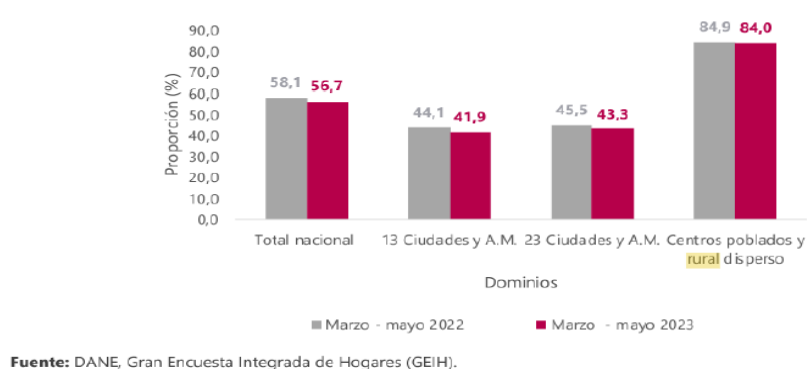
~~no puede impedir la prestación personal del servicio al trabajador sin una causa~~

~~justificada o acuerdo colectivo. Sin embargo, durante la vigencia del contrato, el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.~~

Nuestra visión sobre el Capítulo Agropecuario de la Reforma laboral

La realidad de los trabajadores agropecuarios, entendidos estos como los pequeños productores y los asalariados tanto permanentes como ocasionales o transitorios, están atravesando una situación en la cuál sus ingresos, nivel de vida y condiciones laborales son como las señala el proyecto de Ley presentado por el gobierno nacional-ministerio de trabajo, en la exposición de motivos: *“La prevalencia de la informalidad caracteriza las cifras del sistema laboral en las zonas rurales con escaso reconocimiento de derechos en el trabajo dada la formulación urbana de las categorías iuslaborales orientadas a la regulación de relaciones laborales urbanas”*.

En la tabla 11 de la misma exposición se deja ver con claridad que los trabajadores agropecuarios y rurales en general, comparados con los de las ciudades, tienen la siguiente situación: Mientras en las ciudades la informalidad está entre el 41,9 y 43,3 en las zonas rurales es del 84,0 según la última GEIH.



La realidad es abrumadora. La informalidad en el trabajo agropecuario y rural, en general, es evidente y la explicación sencilla: no puede darse estabilidad en el trabajo en regiones en las que priman relaciones de trabajo basadas en formas de producción atrasadas, con poquísimo desarrollo de fuerzas productivas y en condiciones cercanas a métodos y formas de producir ancladas en el pasado.

El desarrollo de empresas y creación de riqueza es tan pequeño que no les permiten a campesinos, indígenas, pequeños productores empresariales y comunidades afros, generar ingresos dignos, suficientes, para atender las necesidades del cultivo, las de sus familias y, mucho menos, logran ganar para cubrir las prestaciones sociales de ellos y de sus colaboradores. Tanto ellos, como aquellos que tienen condiciones de crear un poco más de riqueza, se ven afectados por realidades que, ligadas a las políticas económicas derivadas de la apertura y los tratados de libre comercio, TLC, en muchas oportunidades impiden que tengan precios justos, remunerativos y estables por su producción. Incluso, en muchos cultivos y en sucesivas cosechas, les imponen precios por debajo de sus costos de producción. Sucede en los cultivos transitorios, semestrales y también en cultivos semipermanentes y permanentes.

Hay unos pocos cultivos, casi todos de exportación y otros productores con amplio mercado interno que tienen, casi siempre, condiciones con alguna favorabilidad lo que les permite atender los salarios y las prestaciones sociales de sus trabajadores.

Estamos pues, en unas condiciones en que se deben diferenciar, con precisión y claridad, las relaciones de producción que imperan y entender que hay economía campesina y economía empresarial agropecuaria. En la economía campesina hay a su vez, diferencias entre los que emplean mano de obra o utilizan la de su familia y aquellos que tienen que contratarla casi toda y dependiendo de los periodos de siembra y cosecha pueden tener trabajadores, dos o tres o poco más, que ayudan en la labor que estén realizando.

En la economía empresarial hay pequeños y medianos productores que contratan mano de obra, alguna permanente y otra temporal o por labor realizada. También hay, grandes productores nacionales y extranjeros, que realizan todas las tareas de producción, administración, almacenamiento, empaque y distribución con mano de obra asalariada.

Es frente a estas realidades que debe definirse como deben ser las relaciones entre los trabajadores y quienes los contratan y las prestaciones a las que, en las circunstancias del desarrollo del agro nacional, se definan dichas prestaciones sociales.

Miremos el articulado que nos permita ayudar a construir esas relaciones laborales, en el marco de lo señalado en la exposición de motivos, numeral 4 denominado como: *“La necesaria adecuación del sistema de intervención laboral”*. Se dice que: *“Esta iniciativa...contribuirá en el proceso de adecuar las condiciones que permitan el aumento de la productividad del país, que este Gobierno ha impulsado mediante la reindustrialización y hacer del campo un motor desarrollo, el reconocimiento de la economía popular, comunitaria y solidaria y del campesinado como sujeto de especial protección constitucional”*. Lo anterior en la idea de crear... *“nuevas formas de contratación entendiendo la importancia de la estabilidad laboral sin desconocer la realidad de determinados sectores, que permitirán a la ciudadanía transitar a relaciones laborales justas, entre las cuales destacamos: ... el contrato de trabajo agropecuario” ... “La iniciativa también reconoce el trabajo asociativo, el trabajo familiar, el trabajo femenino rural y distintas maneras de producir, tales como las mingas, que deben contar con una especial protección por parte del Estado, garantizando acceso a la seguridad social y a su reconocimiento efectivo”*.

En el numeral 5 de la misma exposición, *“El trabajo, savia del Sistema Pensional. La conexión con el proyecto de Ley 293 de 2023 Senado”* se afirma: *“El Sistema de Seguridad Social, en particular el pensional, se mueve al compás del empleo. Mejorar la situación de los trabajadores y promover el empleo en Colombia permitirá también garantizar la continuidad en la contribución al Sistema de Seguridad Social Integral, asegurando protección de la calidad de vida que se tienen hoy, así como la que se tendrá al final de la vida productiva”*. Y a renglón seguido se dice que: *“Uno de los propósitos de la propuesta normativa laboral está orientando a aumentar la formalización laboral mediante el reconocimiento de derechos laborales y el ingreso a la seguridad social de sectores históricamente marginados laboralmente como jornaleros (del total de población que se autoreconoce como campesina)”*.

Finalmente, se concluye que: *“La formalización y aseguramiento de estos sectores permitirá no solo mejores ingresos en la etapa productiva, sino una densidad superior de cotizaciones y que al final de la vida productiva de las personas trabajadoras, se refleje en una mayor posibilidad de cumplir los requisitos establecidos en la normativa para su derecho pensional. Así, cualquier mejora en el aumento de las cotizaciones, ya sea pensional, de salud o de riesgos, va a generar una mejora en la calidad de vida de cada persona, no solo en sus ingresos, sino durante su vida laboral, y también en la edad de retiro” y “Por tal motivo, las propuestas laboral y pensional del Gobierno nacional tienen disposiciones que se interrelacionan, como lo son el establecimiento de la cotización al sistema por semanas y por días, que permitirá apoyar económica y socialmente el trabajo agropecuario...”*

En estas citas está contemplada la propuesta del gobierno nacional frente al trabajo rural y agropecuario. Las propuestas, es evidente, buscan empezar un proceso que permita alcanzar varios objetivos que se pueden resumir en: medidas que permitan re industrializar el campo y volverlo un motor de desarrollo, reconocer al campesinado como sujeto de especial protección constitucional, transitar a relaciones laborales justas, entre las cuales destacamos: ... el contrato de trabajo agropecuario, el jornal agropecuario, reconocer el trabajo femenino rural, mejorar la situación de los trabajadores y promover el empleo en Colombia, garantizar la continuidad en la contribución al Sistema de Seguridad Social Integral, la formalización laboral mediante el reconocimiento de derechos laborales y el ingreso a la seguridad social de sectores históricamente marginados laboralmente como los jornaleros, mejora en el aumento de las cotizaciones, ya sea pensional, de salud o de riesgos y también en la edad de retiro, y el relacionamiento entre la reforma pensional y la laboral.

¿Como alcanzar todos estos objetivos frente a las realidades concretas del desarrollo del sector agropecuario?

Frente a la primera propuesta, el campo como un motor de desarrollo, debe decirse que mientras estemos atados a los tratados de libre comercio, TLC, será imposible desarrollar, seriamente, el campo colombiano. Esa es una verdad de a puño. Habrá algunos pocos sectores, en los que, seguramente, se podrán dar algunos avances. Pero eso no llevará a hacer del campo un motor de desarrollo ni tampoco a su reindustrialización. Las medidas concretas no están especificadas en el texto de la reforma laboral, con razón, pero tampoco están explicadas en las políticas a desarrollar desde el ministerio de agricultura y demás institutos relacionados.

Frente a la segunda propuesta, reconocer al campesinado como sujeto de especial protección constitucional. Eso debe hacerse, pero no solamente en el acto legislativo sino en la aplicación del mismo y ahí si que es cierto, no solo lo de renegociar los TLC, sino el desarrollo de políticas públicas que les permitan una relación de apoyo a la producción, la comercialización y, sobre todo, que tengan precios justos para disponer de ingresos que mejoren sus condiciones de vida, las de sus familias y las de los trabajadores que ocasionalmente trabajan con ellos.

Frente a la tercera propuesta, relaciones laborales justas, el contrato de trabajo agropecuario, debemos remitirnos al articulado del proyecto de Ley *“por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia”*. Artículo 30. Se define el

contrato agropecuario en la cadena de la producción primaria y quienes hacen parte del mismo. Se señalan quienes son los empleadores, personas naturales o jurídicas y, definen que los empleados deben ser personas naturales que realicen actividades de manera subordinada y a cambio de una remuneración. Contempla todas las actividades, no importan que sean permanentes, transitorias o estacionales, ligados a los ciclos productivos continuos o no. Pero, excluye cualquier proceso industrial en el empaque, reempaque, transporte, exposición, venta o transformación a través de cualquier proceso que modifique su estado natural.

Aquí debemos señalar que se debe precisar -la exclusión se hace- en algunos procesos que son propios de las tareas agropecuarias y, cuando son artesanales y cuando no.

En el artículo 30, parágrafo 1 se presume que todas las tareas propias de la actividad agropecuaria, en la cadena de producción primaria, son parte de un contrato agropecuario. Y en el mismo queda claro que las empresas agroindustriales quedan excluidas de dicho contrato y se rigen por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

Es de nuestra atención la prohibición, en el parágrafo 4º de vincular trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral. Este asunto debe precisarse también, puesto que hay algunas tareas que desarrollan trabajadores independientes o con pequeñas empresas de prestación de servicios se verían afectados en sus condiciones de trabajo. Habría que identificar con precisión quienes y para que labores quedarían cobijados por dicho parágrafo.

En cuanto al jornal agropecuario contemplado en el artículo 31, en el cual, se modifica el artículo 133ª, debemos señalar lo siguiente: se crea el jornal agropecuario que pueden pactar las partes, no solo en cuanto al salario diario ordinario, sino que se compensará el *valor sobre la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.*

El salario del jornal agropecuario será equivalente al salario mínimo legal vigente más el 30% de dicha cuantía. Requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo complementario no esta incluido dentro del jornal agropecuario. Independiente de cuanto tiempo labore ese trabajador, se deberán hacer aportes para la seguridad social integral, *incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30%.*

Todo lo señalado conforma el pago de un salario que, sin duda, mejora las condiciones de los trabajadores agropecuarios. El asunto a analizar es si, con el valor pagan por los productos agropecuarios, en medio de la inestabilidad de los precios, con las dificultades para la comercialización y la imposición que sobre ellos ejercen quienes controlan la comercialización, tanto en el mercado nacional como internacional, pueden disponer ingresos para atender dichas obligaciones.

El asunto, entonces, es garantizar que para darle el ingreso suficiente a los productores se definan precios de compra de todos los productos, con base en reconocer todos los costos de producción, incluidos los laborales, a fin de que dispongan de los recursos que les permitan atender las obligaciones contempladas en el jornal agropecuario. Si no se garantizan esas

condiciones no van a tener los pequeños y medianos productores, el campesinado, los indígenas y las comunidades afro como atender las nuevas obligaciones.

Las grandes empresas agropecuarias atienden dichas obligaciones y más, a través de convenciones colectivas. Así sucede en el azúcar, las flores, el banano, la palma aceitera empresarial y algunos otros pocos sectores del agro nacional.

Si no se precisa como van a ser las relaciones de los productores agropecuarios frente a la recuperación de sus inversiones y alcanzar una tasa de ganancia para su labor, no será posible que esta aspiración se pueda realizar. No es solo un problema de mercado. Lo es también de generar las condiciones que permitan desarrollar el campo eso va mucho más allá de una relación laboral.

Frente a esta realidad ¿que planteamos? El proceso para alcanzar algunas de las propuestas planteadas debe ser respaldado por el Estado, con fuertes apoyos económicos que permitan resolver, al menos los tres principales asuntos que creemos se deben resolver, en un proceso. La pensión, la salud y el aseguramiento contra riesgos profesionales. Si se logra crear un apoyo estatal para estas prestaciones sociales, las posibilidades de alcanzar parte de las metas serán realizables.

Estos artículos y párrafos deben atarse, como lo señala la exposición de motivos, a la reforma pensional y, de hecho, a la reforma a la salud. Creemos que estas prestaciones sociales son alcanzables si el Estado destina aportes para crear un apoyo a las pensiones de los trabajadores agropecuarios, se hacen modificaciones al SISBEN y se facilita la afiliación a riesgos profesionales.

También aportarán, en un esquema que se debe discutir, los productores, los trabajadores y en el caso de los productos de exportación como el café, el ganado en pie, algunas frutas, y otros, los exportadores. Debería contemplarse el aporte de los fondos parafiscales a esta propuesta. Pensamos que eso podría encajar en el párrafo del artículo 32 que señala: *“El Gobierno nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales para fortalecer el sistema de protección y seguridad social”*.

Hay mucha inquietud entre las comunidades y las organizaciones en todo lo relacionado con el artículo 34 del Proyecto de LEY. La inquietud está relacionada con el hecho de considerar, el trabajo familiar, como sujeto de la aplicación de las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, después de quince horas de trabajo semanal y que, *“la retribución pactada no será inferior al salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales”*. De igual manera se expresa inquietud sobre el párrafo dos del mismo artículo, que reglamentará el gobierno, frente al trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular que deberá contar con acceso a seguridad social integral en salud, protección social integral para la vejez y riesgos profesionales. Habrá que saber a ciencia cierta como es la reglamentación que expida el gobierno nacional.

Finalmente, debe hablarse del artículo 35: Protección al trabajo femenino rural y campesino. Partimos de reconocer que lo contemplado en el artículo es positivo en el camino de cerrar

brechas frente al trabajo de las mujeres y el reconocimiento de sus derechos, pero al igual que el anterior será reglamentado por el gobierno y debe preguntarse, en medio del debate, cuál es la idea que tiene el gobierno sobre la reglamentación.

Creemos, en Dignidad Agropecuaria Colombiana, que hasta aquí están expresadas nuestras principales consideraciones en el trabajo agropecuario y jornal agropecuario.

Pero hay otros asuntos en la reforma que son indispensables de señalar y son los contemplados en los artículos 6, 13, 14, 15, 16 y 17, todos relacionados con el ingreso de los trabajadores, pero, señalados como ingreso de las familias trabajadoras. También se deben revisar con cuidado los artículos 45, 46 y 47 relacionados con contratistas y subcontratistas, empresas de servicios temporales y contratos de prestación de servicios. Para estos artículos debería citarse una reunión de productores que permita, que el ministerio y los parlamentarios, los escuchen frente a estos asuntos. Y se debería precisar, para la relación con los trabajadores rurales, como son las planillas integradas para la liquidación de aportes.

Para concluir, solicitamos que se organice una mesa de trabajo para adelantar, como parte del dialogo social que con ahínco promueve la ministra, escenarios de concertación con participación de organizaciones cuya representatividad que va más allá de los gremios representados en la comisión de concertación de políticas salariales.

Dignidad Agropecuaria Colombiana

Oscar Gutiérrez Reyes
Director Ejecutivo Nacional
Manizales diciembre 6 de 2023

Barranquilla, mayo 16 de 2025

Doctora

ANGÉLICA LOZANO CORREA

Honorable Senadora y presidente Comisión Cuarta del Senado de la República
Bogotá D.C.

ASUNTO: CONSIDERACIONES OBSERVATORIO NACIONAL DE LA MIPYME Y DE ACOPI SECCIONAL ATLANTICO AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 311 DE 2024 SENADO, 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADO CON LOS PROYECTOS NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA Y NÚMERO 256 DE 2023 CÁMARA.

Desde el Observatorio Nacional de la MiPyme liderado por ACOPI Atlántico, gremio que representa de las micro, pequeñas y medianas empresas, agradecemos su labor y reiteramos nuestra disposición de participar activamente con análisis y propuestas en los debates que darán inicio en la Comisión Cuarta dentro del Proyecto al Proyecto de Ley número 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos número 192 de 2023 Cámara y número 256 de 2023 Cámara, luego de concederse la apelación por parte de la plenaria del Senado.

Las siguientes propuestas están respaldadas con encuestas, sondeos y análisis propios de impacto realizado un número representativo de empresas MiPymes formales que conforma el tejido empresarial colombiano, sobre los siguientes aspectos consagrados en el proyecto de ley.

1. Trabajo Diurno y Nocturno.

El artículo 11 de la propuesta de reforma propone la modificación del trabajo diurno y nocturno, así:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

Desde nuestras MiPymes, manifestamos el apoyo a esta propuesta.

2. Remuneración en días de descanso obligatorio.

Solicitamos se mantenga la implementación gradual en relación a la remuneración en los días de descanso obligatorios, contemplados en el artículo 15 del proyecto, del siguiente tenor: **“Artículo 15. Remuneración en días de descanso obligatorio.** Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 179. Remuneración en días de descanso obligatorio.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las



Calle 44 #46-32
Barrio Abajo
Barranquilla, Atlántico



(57) 317 431 2353
(57) 317 637 3210



www.acopiatlantico.com
servicioalcliente@acopiatlantico.com

horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.

Parágrafo Transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.

A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.

A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%”.

3. Contrato de Aprendizaje.

En relación con esta propuesta, desde el segmento MiPyme no estamos de acuerdo con la misma, debido a los impactos adversos que tendría en el tejido empresarial. Actualmente, el apoyo de sostenimiento que reciben los aprendices es del 75% del SMLMV. Con la reforma, este valor aumentaría al 100% y se sumaría el pago de prestaciones y demás obligaciones laborales. Como resultado, el costo mensual de un aprendiz pasaría de \$ 1.067.625 a aproximadamente \$ 2.417.403, lo que significa un aumento del 126% en la estructura de costos empresariales. Para una empresa con tres aprendices, el costo total pasaría de \$ 3.202.875 a \$ 7.252.209, sin considerar los beneficios extralegales que algunas compañías ofrecen.

Consideramos que esta mayor carga económica podría desincentivar la contratación de aprendices, lo que tendría un impacto negativo en la empleabilidad juvenil. Actualmente, el SENA capacita a miles de jóvenes, pero muchos enfrentan dificultades para completar su formación porque no encuentran empresas dispuestas a recibirlos para su práctica



laboral, requisito indispensable para obtener su certificación. Esta problemática es más grave en regiones con baja presencia empresarial, donde las oportunidades de práctica son limitadas.

En consideración a los argumentos anteriores, solicitamos se elimine este artículo de la propuesta de reforma laboral.

4. Jornada Flexible

Desde el segmento empresarial MiPyme estamos de acuerdo con la adopción de una jornada flexible para trabajadores que tengan a su cargo el cuidado personas con discapacidad.

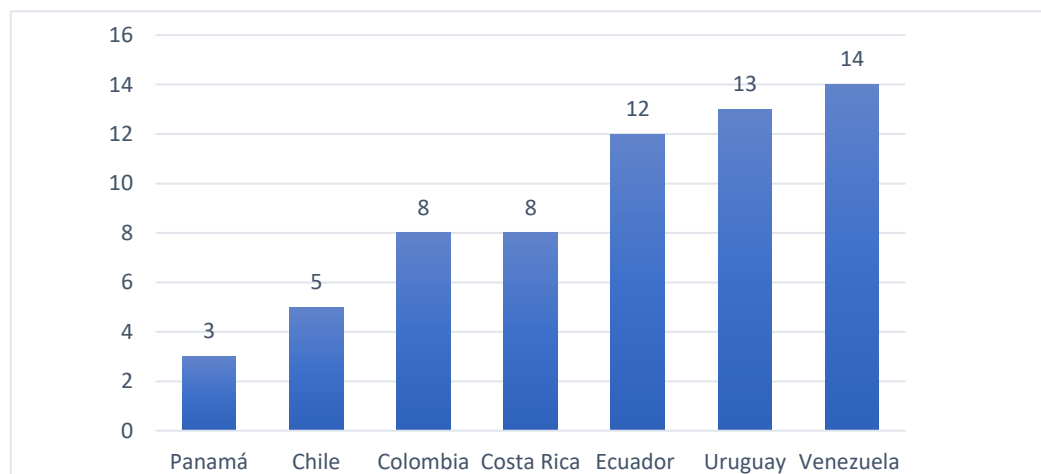
Sin embargo, nos permitimos solicitar se realicen los siguientes ajustes:

1. Se debe clarificar y delimitar con mayor precisión las categorías que califican como “responsabilidades de cuidado”. Es importante que las empresas tengan criterios claros para evitar discrepancias y garantizar una aplicación justa de la norma.
2. Flexibilizar el plazo de respuesta o permitir que, en el caso de empresas pequeñas, se establezcan procedimientos más simples que aseguren la protección de los derechos de los trabajadores.

5. Licencia de Paternidad.

En el proyecto el artículo 52 propone la modificación del párrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, al revisar la propuesta y haciendo un análisis de derecho comparado, encontramos que Colombia es uno de los países latinoamericanos que tiene una de las licencias de paternidad más largas, como se puede observar en el siguiente cuadro:

Gráfica 5. Comparación de licencia de paternidad en Latinoamérica



Fuente: elaboración propia con base a la legislación laboral de algunos países latinoamericanos.

Desde ACOPI, no estamos de acuerdo con la reforma propuesta, ya que en las empresas del segmento que representamos, no existen políticas que limiten el matrimonio o unión marital de hecho entre trabajadores. Si esta norma se aprueba, las empresas se verían afectadas al perder a dos de sus empleados y tendrían que pasar por un proceso de selección e inducción para reemplazarlos, lo que afectaría su desempeño. Además, la reforma propone limitaciones en el despido.

PROPUESTA.

Se elimine esta modificación y se mantenga la licencia de paternidad conforme a lo contemplado en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el parágrafo 2 de la ley 2114 de 2021.

7. Licencia por matrimonio.

Desde el segmento estamos de acuerdo con la propuesta que establece la licencia de tres (3) días por matrimonio.

Finalmente, reiteramos nuestra disposición de trabajar conjuntamente con el Congreso de la República en la adopción de una reforma concertada en beneficio del país.

Cordial Amiga,



ROSMERY QUINTERO CASTRO
Presidente del Observatorio Nacional de la MiPyme
Directora Ejecutiva ACOPI Seccional Atlántico



Juan Felipe Cruz Gómez
Ciudadano, Trabajador y Contador Público
1015459111 Bogotá D.C
3057633282
jfcg4063@gmail.com
16 de mayo de 2025

Asunto: Resumen de puntos para la intervención en la Audiencia Pública sobre la Reforma Laboral

Honorable Senadora Angélica Lozano
Presidenta de la Comisión IV
Reciba un cordial saludo,

Por medio de la presente, me dirijo a usted y a los demás miembros de la Comisión IV para expresar mi interés en participar en la Audiencia Pública convocada para discutir la reforma laboral que actualmente se encuentra en trámite en el Congreso de la República.

En atención a la solicitud de enviar un resumen de los puntos que deseo exponer durante mi intervención, me permito presentar a continuación los puntos centrales que abordaré:

1. *Breve Presentación*
2. **Artículo 4. Modificación al Art. 45 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). Contrato Indefinido**
 - 2.1 Importancia de garantizar estabilidad económica y psicológica a los trabajadores en Colombia desde mi experiencia laboral
3. **Artículo 5. Modificación del Art. 46 del CST. Contratos a Término Fijo y de Obra Labor Determinada**
 - 3.1 Evidenciar desde una experiencia personal y profesional, como la flexibilización de los contratos laborales atenta contra la dignidad y estabilidad de los trabajadores. (Caso de la vida real)
 - 3.2 Manifestar la importancia de determinar un párrafo que indique qué actividades y qué cargos pueden ser objeto de este tipo de contrato para mayor claridad
4. **Artículo 15. Límites al uso del contrato de prestación de servicios**
 - 4.1 Manifestar la importancia de este artículo ante la vulneración por parte de algunas empresas, que utilizan esta figura para eximir su responsabilidad con los trabajadores aun cuando se cumplen las características de un contrato laboral. (Exposición de caso de la vida real)
5. **Artículo 20. Modificación al Art. 179 del CST. Remuneración**
 - 5.1 Exposición de experiencia de vida personal y profesional en donde por años fui afectado por este artículo y resaltar su importancia para los trabajadores.

Agradezco de antemano la atención que brinde a esta comunicación y la oportunidad de participar en este importante espacio de dialogo.

Atentamente,
Juan Felipe Cruz Gómez
1015459111 Bogotá D.C

Bogotá D.C., 16 de mayo 2025

Presidenta

ANGÉLICA LOZANO

Comisión IV

SENADO DE LA REPÚBLICA

Bogotá D.C.

Secretario

ALFREDO ENRIQUE ROCHA ROJAS

Comisión IV

SENADO DE LA REPÚBLICA

Bogotá. D.C

Asunto: *Comentarios al Proyecto de Ley 166/23 acumulado 192/23 256/23 Cámara- 311 Senado
“Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral
para el trabajo decente y digno en Colombia”*

Estimada Senadora,

Reciba un cordial saludo desde la Cámara Colombo Americana, AmCham Colombia, asociación empresarial independiente con más de 70 años de existencia, que tiene el propósito de fortalecer las relaciones comerciales entre Colombia y Estados Unidos, así como los negocios entre sus más de 920 compañías afiliadas en todo el país.

Desde el tejido empresarial valoramos la reactivación del debate sobre la Reforma Laboral, pues representa una oportunidad para avanzar en temas clave como la informalidad y la competitividad. Confiamos en que esta nueva etapa permita un trabajo consensuado entre sectores, orientado a construir una reforma equilibrada. Reiteramos nuestra disposición a participar en los espacios técnicos dispuestos por la Honorable Comisión Cuarta del Senado, con el fin de aportar una perspectiva empresarial que contribuya al desarrollo de una propuesta justa y sostenible para el país.

Extendemos nuestra invitación a que, a través de los espacios técnicos habilitados por la Honorable Comisión Cuarta del Senado, se garantice la participación de los diferentes sectores, de manera que podamos aportar insumos que contribuyan a una Reforma Laboral equilibrada, viable y sostenible.



I. DESALIENTO A LA CREACIÓN DE EMPLEO

La Reforma Laboral prioriza el trabajo dependiente, dejando de lado a los trabajadores independientes e informales, lo que contradice el objetivo de proteger todas las modalidades de empleo. Esto genera presiones administrativas y financieras que obstaculizan la formalización laboral y reducen los incentivos para generar empleo, exacerbando las brechas de empleabilidad. Esta situación es especialmente crítica para los jóvenes, quienes en el último trimestre registraron una tasa de desempleo del 17,1%, una de las más altas entre los grupos poblacionales.

De acuerdo con lo anterior, hemos identificado que el contrato de aprendizaje es uno de los temas que mayor impacto tendrían hacia la creación de empleo en Colombia, debido a los cambios impositivos que se crean alrededor de esta relación laboral.

Convertir un contrato de aprendizaje en un contrato a término fijo podría desvirtuar el propósito principal de este tipo de relación laboral, que es la formación y capacitación de los jóvenes. Este cambio transforma la naturaleza formativa del contrato en una relación puramente laboral, alejando el enfoque de enseñanza y desarrollo de competencias. Es por eso que, en lugar de facilitar la transición de los jóvenes al mundo laboral, se estaría imponiendo un marco normativo que podría desincentivar la creación de oportunidades de aprendizaje al interior de las empresas, lo que daría como resultado un menor acceso para los jóvenes a programas de formación y una reducción de las posibilidades de adquirir experiencia valiosa en sus áreas de estudio.

Además, al contemplar este tipo de contrato desde una perspectiva meramente laboral y a término fijo, las empresas enfrentarían mayores costos asociados a las prestaciones sociales y obligaciones laborales. Esto puede generar barreras para la inclusión laboral de jóvenes que buscan experiencia y oportunidades en el mercado laboral.

II. IMPACTO A LA COMPETITIVIDAD

Es importante tener en cuenta que, para el país, es fundamental que el proyecto de Reforma Laboral esté alineado con el objetivo de consolidar a Colombia como un actor competitivo en los mercados regionales y globales. Para lograr este propósito, es esencial promover un entorno de seguridad jurídica robusto que favorezca la atracción y retención de inversiones, tanto nacionales como extranjeras, en sectores estratégicos de la economía. Cualquier modificación normativa en el ámbito laboral debe centrarse en fortalecer la confianza de inversionistas y empresas mediante la implementación de reglas claras y estables que regulen de manera efectiva las relaciones laborales en el país.



En relación con lo anterior, consideramos que hay varios puntos que afectan de manera directa la competitividad del país, creando un rezago frente a otras economías de la región.

1. Propuestas sobre ajustes a las Licencias Laborales

La reconfiguración de las licencias existentes y la introducción de nuevas, tal como lo estipula el articulado de la reforma, genera incertidumbre debido a sus potenciales efectos adversos en las relaciones laborales. Un ejemplo de esto es la falta de claridad sobre el requisito de certificación de asistencia para el uso de las licencias, lo que podría dar lugar a su uso indebido y dificultar el control administrativo para los empleadores, aumentando así sus cargas de gestión. Por ello, es necesario implementar herramientas que permitan a los empleadores establecer controles claros y justos sobre el acceso a estas licencias, garantizando relaciones laborales más equilibradas y transparentes.

La ausencia de requisitos claros en la normativa laboral da lugar a marcos regulatorios inconsistentes, lo cual puede tener un impacto negativo en la competitividad del país. La estabilidad jurídica es un factor crucial para generar confianza en el entorno de inversión; por ello, un sistema de licencias con criterios vagos o indefinidos podría disuadir la inversión tanto de empresas extranjeras como nacionales, lo que afectaría directamente el crecimiento económico y la atracción de inversión en Colombia.

2. Licencia de Paternidad

La implementación de una licencia de paternidad de 4 semanas (28 días) podría afectar negativamente la competitividad empresarial de Colombia en comparación con otros países de la región. Con esta medida, Colombia se convertiría en el país con la licencia de paternidad más extensa de América Latina, superando a Argentina (2 días), Bolivia (3 días), Chile (5 días), Venezuela y Paraguay (14 días). Colombia duplicaría esa duración, lo que podría restar atractivo al país para la inversión extranjera directa y restarle competitividad frente a la región.

Respecto a la inversión extranjera, es de resaltar que los cambios regulatorios en los que se establecen cambios relevantes, especialmente los laborales, son unos de los aspectos que se tienen en cuenta para evaluar un mercado. Esto lo respalda el Índice Global de Complejidad Corporativa 2024, elaborado por TMF Group¹. En este sentido, una brecha tan significativa en cuanto a la licencia de paternidad, en comparación con otros países de la región, podría impactar directamente la competitividad de Colombia, ya que los inversionistas podrían percibir que estos ofrecen condiciones de inversión más favorables.



3. Protección laboral ante la automatización de actividades

Este tema genera preocupación debido a las cargas administrativas y financieras que las empresas tendrían que afrontar al adoptar nuevas tecnologías y procesos de innovación en sus operaciones productivas. En este contexto, las disposiciones de la reforma imponen restricciones y costos adicionales a las empresas que busquen implementar procesos de automatización. Esto se debe a que se establece la obligación de pagar indemnizaciones por despido sin justa causa a aquellos empleados que no puedan ser reubicados dentro de la empresa. Esta medida podría frenar los avances en automatización, limitando la búsqueda de mayores niveles de productividad y afectando negativamente la contribución al proceso de reactivación económica del país.

Por lo tanto, es crucial que Colombia impulse de manera dinámica la incorporación de tecnologías, lo cual vincularía al país con el desarrollo económico y productivo, y lo posicionaría como un destino atractivo para la inversión. Ignorar estas oportunidades o imponer condiciones restrictivas para su implementación podría llevar al estancamiento tecnológico y productivo, limitando así el crecimiento económico.

4. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética

Se establece que las empresas del sector minero-energético en procesos de descarbonización o transición energética deben contar con un plan de cierre que garantice la protección de los derechos laborales de los trabajadores afectados. Esto provocaría cambios en las reglas del juego para este sector, lo que podría desencadenar mayores presiones administrativas y económicas. Es por esto por lo que resulta necesario implementar estrategias que fomenten procesos de descarbonización de manera eficiente y coordinada, asegurando protección tanto para los empleados como para las empresas, y minimizando así el riesgo de conflictos laborales.

Es fundamental reconocer que los cambios que generen incertidumbre jurídica, así como mayores presiones administrativas y económicas, pueden generar dudas entre los empresarios y desincentivar la inversión en sectores estratégicos para el país. Esto podría traducirse en el traslado de capital hacia otros mercados, afectando la capacidad del Estado para ofrecer garantías adecuadas y reduciendo la competitividad de Colombia como destino de inversión.

III. DESCONOCIMIENTO DE DERECHOS LABORALES.

La Reforma Laboral debe enfocarse en establecer un equilibrio adecuado en las relaciones laborales, con el objetivo de reducir la probabilidad de conflictos entre empleadores y



trabajadores. Para lograr esto, es fundamental crear un marco de certidumbre que promueva un desarrollo productivo. Este marco debe facilitar una integración efectiva entre las partes involucradas, lo que contribuirá a minimizar las posibilidades de futuros desacuerdos o disputas laborales. Al limitar las oportunidades para que surjan conflictos, se puede fomentar un entorno de colaboración y estabilidad en el ámbito laboral.

El aspecto que genera mayor preocupación y que podría impactar significativamente el desarrollo y funcionamiento de los derechos laborales, es el de la prohibición de los pactos colectivos, y es fundamental analizarlo en profundidad para entender sus implicaciones en el contexto actual.

En este contexto, imponer una norma que prohíbe la creación de pactos colectivos si al menos un tercio de la plantilla laboral está sindicalizada, genera incertidumbre en las relaciones laborales, ya que ejerce presiones sobre los trabajadores para que se afilien a un sindicato, restringiendo así sus libertades de negociación.

Además, esta situación puede resultar en casos como, por ejemplo, que un grupo minoritario de empleados sindicalizados imponga condiciones a la mayoría de los trabajadores que no están afiliados al sindicato, lo cual restringe las oportunidades de diálogo alternativo y puede llevar al desconocimiento de los derechos laborales, afectando la libertad de los trabajadores y generando un ambiente propenso a conflictos laborales.

Finalmente, agradecemos la recepción de estos comentarios, esperando que sean un insumo valioso en los debates y espacios que se avocan. Desde AmCham Colombia tendremos toda la disposición para participar y atender cuando sea necesario, aportando al desarrollo social y empresarial de Colombia.

Cordialmente,

MARIA CLAUDIA LACOUTURE P.
Presidenta Ejecutiva - AmCham Colombia



La reforma laboral de 2025 en Colombia introduce disposiciones significativas para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. A continuación, se presentan las observaciones clave sobre los articulados pertinentes, seguidas de conclusiones y propuestas para fortalecer su implementación.

☐ Observaciones sobre los articulados relacionados con personas con discapacidad

1. Cuotas obligatorias de contratación (Artículo 51):

Las empresas con 50 a 100 trabajadores deben contratar al menos una persona con discapacidad.

Las empresas con más de 100 trabajadores deben contratar al menos dos personas con discapacidad o asignatarios de pensión de invalidez.

2. Incentivos tributarios:

Las empresas que cumplan con las cuotas de contratación pueden acceder a una deducción del 200% en salarios y prestaciones sociales pagados a trabajadores con discapacidad, según lo estipulado en la Ley 361 de 1997.

3. Ajustes razonables y flexibilidad laboral:

Se establece la obligación de implementar ajustes razonables en los puestos de trabajo.

Se promueve la flexibilidad horaria para trabajadores con responsabilidades de cuidado hacia personas con discapacidad.

4. Reubicación laboral por discapacidad sobrevenida (Artículo 11):

Los empleadores están obligados a reubicar a trabajadores que, por razones de salud, no puedan continuar en su puesto habitual.

5. Estabilidad laboral reforzada:

Se establecen parámetros para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores con discapacidad, evitando despidos injustificados.

☐ Conclusiones

Avance normativo significativo: La inclusión de cuotas obligatorias y ajustes razonables representa un paso importante hacia la equidad laboral para personas con discapacidad.

Necesidad de enfoque estructural: Expertos señalan que imponer cuotas sin abordar las barreras estructurales puede ser insuficiente y, en algunos casos, contraproducente.

Importancia de la adaptación empresarial: Es fundamental que las empresas no solo cumplan con las cuotas, sino que también adapten sus entornos laborales para ser verdaderamente inclusivos.

☐ Propuestas para fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad

1. Ampliar las cuotas de contratación:

Considerar un incremento progresivo de las cuotas, alcanzando un 4% o 5%, en línea con estándares internacionales.

2. Fortalecer los incentivos:

Ofrecer beneficios adicionales, como subsidios para la adecuación de espacios laborales y formación en inclusión para el personal.

3. Implementar programas de formación y sensibilización:

Desarrollar programas de capacitación para empleadores y empleados sobre inclusión y diversidad.

4. Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación:

Crear un sistema de monitoreo para evaluar el cumplimiento de las disposiciones y su impacto en la inclusión laboral.

5. Promover alianzas público-privadas:

Fomentar colaboraciones entre el gobierno, empresas y organizaciones de la sociedad civil para desarrollar estrategias integrales de inclusión laboral.

Estas observaciones y propuestas buscan contribuir a una implementación efectiva de la reforma laboral, promoviendo una inclusión laboral real y sostenible para las personas con discapacidad en Colombia.



Bogotá D.C., 19 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



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



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 CONVENCION. 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.



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 afiliarse 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.

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 ECOPETROL-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:



Construyendo Pluralismo y Democracia Sindical

"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 deber 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.



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



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 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.
Josep.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.
Wioollian.villanueva@gmail.com

Más de una década en
funcionamiento, es garantía
de la calidad y buen servicio

**SINDICATO DE TRABAJADORES
OFICIALES, EMPLEADOS PUBLICOS
Y SERVIDORES DE LA SALUD**

SINTRAOEMPUH SAN JOSE

19 AÑOS TRABAJANDO POR LA EXCELENCIA



SINTRAOEMPUH SAN JOSE, es una Organización Sindical que nació jurídicamente desde el 1 de abril de 2006, convirtiéndose en **pioneros en contratación sindical en salud**, es así como ha venido trabajando con todo un equipo de afiliados partícipes idóneos, competentes y con un alto sentido de pertenencia para desarrollar las actividades dando cumplimiento a lo enmarcado por la entidad contratante, el Hospital Universitario San José de Popayán – ESE– en cuanto al Sistema Único de Habilitación (SUH), y el Sistema Único de Acreditación (SUA).

Así, se ha dado a conocer que, esta, es una Organización Sindical **conformada con ex trabajadores de planta que en su momento entregaron su estabilidad laboral**, para el salvamento del Hospital, hoy es reconocida por su alto impacto, gracias a su capacidad de gestión frente a la entidad contratante. A esto se suma su liderazgo a través de un **SINDICALISMO PROPOSITIVO Y ALTERNATIVO**, para así lograr un mejor servicio, implementado conjuntamente con un modelo operativo por procesos que aporte al progreso del Hospital Universitario San José de Popayán –ESE–

Sumado a lo anterior es importante tener en cuenta que los servicios asistenciales, generales, de infraestructura y tecnología, son prestados bajo el cumplimiento estricto de la normatividad aplicable al sector salud (SOGCS) y la metodología de trabajo definida por la NTC ISO 9001:2015, lo que respalda y permite que cada actividad cuente con las herramientas de medición y seguimiento necesarias para el mejoramiento continuo.

Se puede reconocer que cada una de las acciones previamente descritas son implementadas por un grupo humano, entre ellos, personal de planta de la entidad contratante que hacen parte de la junta directiva de la Organización Sindical emprendiendo labores en pro del fortalecimiento y crecimiento de cada uno de los servicios dispuestos para la atención del paciente.



La salud es tu mayor riqueza por eso nuestro compromiso es cuidarla



Gracias a todo lo previamente mencionado, a los procesos ya estandarizados hoy **SINTRAOEMPUH SAN JOSE** oferta los siguientes servicios:

Lavandería: servicio de diseño, recolección, lavado, secado y distribución a los diferentes servicios de ropa hospitalaria requerida para el paciente y personal asistencial.

Servicio de alimentos: servicio de elaboración, distribución y entrega de la alimentación hospitalaria a pacientes, médicos residentes y comunidad hospitalaria entre trabajadores y familiares del paciente.

Jardinería: servicio de adecuación y mantenimiento de las zonas verdes y demás espacios destinados para brindar confort al paciente.

Recolección de residuos: servicio de recolección en los diferentes servicios asistenciales del Hospital, pesaje y disposición de residuos peligrosos en la UTAC.

Parqueadero: servicio de control de ingreso, cuidado y salida de vehículos y motocicletas de usuarios internos y externos.

Puertas internas: servicio de control de acceso y orientación del usuario a los servicios asistenciales.

GESTIÓN DE AMBIENTE FISICO



Nuestro compromiso

Ser reconocidos por la lucha constante en la defensa de los derechos de los trabajadores de la salud y por nuestra capacidad de gestión con IPS contratantes.

Gestión Asistencial:

Auxiliares de Enfermería y camilleros: servicio de cuidado paliativo por auxiliar de enfermería en servicios críticos, intermedios y especiales; transporte interno de pacientes por parte de camillero.

Gestión de Infraestructura y Tecnología:

Infraestructura y Tecnología Industrial: servicio de remodelación y adecuación de espacios físicos dando cumplimiento a la normatividad vigente en cuanto a condiciones de infraestructura para prestación de servicios de salud; así mismo muebles, equipos industriales, comunicaciones entre otros requeridos para el normal funcionamiento.

Biomédico alta tecnología: servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de equipos médicos de riesgo IIA, IIB y III.

Biomédico Baja Tecnología: servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de equipos médicos de riesgo I y IIA.

GESTION DE APOYO CLINICO



GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y TECNOLOGÍA



BENEFICIOS QUE SINTRAOEMPUH SAN JOSE PRESTA A LOS AFILIADOS PARTICÍPES:



- Desarrollo de **procesos estandarizados de talento humano** enmarcados en el cumplimiento de lo definido en el SOGCS para garantizar la responsabilidad encomendada ante la entidad contratante, en la prestación de servicios.
- Acciones de **bienestar social y estímulos** orientadas a fomentar la participación de los afiliados, en actividades culturales, deportivas, recreativas y de convivencia armónica; **capacitación continua y evaluación de competencias permanentemente** en pro del fortalecimiento de la mismas para la prestación de los diferentes servicios.
- Prestar **socorro a sus afiliados** en caso: de enfermedad, maternidad o casos fortuitos del afiliado o algún integrante del grupo familiar, a través de auxilios por calamidad debidamente justificada y comprobada, según las directrices internas y el reglamento del fondo de bienestar social.
- Políticas de **pago oportuno de la compensación mensual** a los afiliados participes.
- **Estabilidad laboral**, que brinda garantía a los afiliados participes a permanecer en el desarrollo del contrato colectivo sindical.
- **Continuidad en la vinculación laboral**, pues existen aproximadamente 100 afiliados que llevan 17 años con SINTRAOEMPUH.



CIFRAS QUE RESPALDAN NUESTRO BUEN DESARROLLO:



- **19 años continuos** prestando los servicios al Hospital Universitario San José de Popayán -ESE.
- A la fecha **80 afiliados lograron su pensión** con la Organización Sindical.
- Somos un Sindicato legalmente constituido y con una adecuada estructura administrativa y financiera, atemperados a lo definido en el acta de convención colectiva de trabajo vigente, dando cumplimiento a los requerimientos legales, contractuales, de seguridad y salud en el trabajo, talento humano y calidad; establecidos por la entidad contratante en el estatuto de contratación.
- Generadores de empleo **DIRECTO** a mas de **800 afiliados partícipes** a la Organización Sindical, e indirecto a proveedores de insumos y demás.
- 800 afiliados partícipes que hoy cuentan con un sustento para su núcleo familiar, que asciende aproximadamente a 2300 personas.
- Es hoy un modelo de nuevo sindicalismo, tanto en su organización y democracia interna (**Delegados por servicio**) como en sus ejecutorias y configuración.
- Anualmente las negociaciones que se hacen con la entidad contratante, se basan en históricos y análisis del desarrollo técnico y económico de los contratos colectivos sindicales, buscando beneficios para los afiliados partícipes, informando siempre a los afiliados las condiciones contractuales que el Hospital brinda .
- Somos un Sindicato que ha logrado reconocimiento, posicionamiento, siendo el que más afiliados tiene a nivel interno en el Hospital, teniendo en cuenta que son más de 23 agremiaciones sindicales que hoy prestan los servicios a la entidad contratante.
- Hemos logrado reconocimiento por el Gobierno Nacional a través de la Investigación, vigilancia y control con una estrategia de reconocimiento a entidades que trabajan en pro de los usuarios, teniendo una relación de fortalecimiento recíproco entre el Gobierno y las entidades privadas, en este caso el Hospital y SINTRAOEMPUH SAN JOSE (Artículo de reconocimiento a la Organización Sindical por 3 años consecutivos).
- Alianzas estratégicas de respaldo a través de la vinculación a la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SERVICIOS (FENALSERVICIOS).

CONTÁCTENOS

Gerente: JAVIER ALFONSO GARCÉS GALLEDÓ Teléfono: 8234508 Ext. 297 gerencia@sinttraoempuh@gmail.com Presidente: JAVIER PINO BRAVO Teléfono: 8200808 - 8234508 Ext. 186 presidencia@sinttraoempuh@gmail.com Coordinadora Talento Humano: DIANA LISSETT COBO GALLARDO Teléfono: 8334970 - 8234508 Ext. 206 talentohumanos@sinttraoempuh@gmail.com	Manejo de Atención: Teléfono: 8233077 - 8234508 Ext. 146 atencion@sinttraoempuh@gmail.com Laboratorio y Gestión: Teléfono: 8204008 - 8234508 Ext. 119 laboratorio@sinttraoempuh@gmail.com OTI - 801: Teléfono: 8234508 Ext. 300 otit@sinttraoempuh@gmail.com SAU: Teléfono: 8200371-401 gestiondeatencion@sinttraoempuh@gmail.com Gestión Financiera: Teléfono: 8234508 Ext. 282 gestionfinanciera@sinttraoempuh@gmail.com Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Teléfono: 8233798 - 8234508 Ext. 207 gestionseguridad@sinttraoempuh@gmail.com Coordinación de Enfermería: Código 330206008 gestionenfermeria@sinttraoempuh@gmail.com
--	---

- Como Sintraoempuh San José no nos oponemos a la Reforma Laboral
- Si dado el caso que se apruebe la Reforma y el Hospital Universitario San José de Popayán E.S.E tenga que vincular al talento humano asistencial. Surge la preocupación de como este escenario afectará financieramente a la ESE, llevándolo a una posible liquidación; pues visto está que esta crisis se dio en el año de 1999, donde para salvar al Hospital se tuvieron que suprimir mas de 200 cargos y en el año 2001, se presentó la masacre laboral despidiendo a mas de 116 trabajadores de la salud.
- Hoy con esta modalidad contractual el Hospital se sostiene administrativa y financieramente.

**Somos una fuerza de trabajo
solida al servicio de la salud
caucana**



Más de una década en
funcionamiento, es garantía
de la calidad y buen servicio

**SINDICATO DE TRABAJADORES
OFICIALES, EMPLEADOS PUBLICOS
Y SERVIDORES DE LA SALUD**

SINTRAOEMPUH SAN JOSE

19 AÑOS TRABAJANDO POR LA EXCELENCIA



SINTRAOEMPUH SAN JOSE, es una Organización Sindical que nació jurídicamente desde el 1 de abril de 2006, convirtiéndose en **pioneros en contratación sindical en salud**, es así como ha venido trabajando con todo un equipo de afiliados partícipes idóneos, competentes y con un alto sentido de pertenencia para desarrollar las actividades dando cumplimiento a lo enmarcado por la entidad contratante, el Hospital Universitario San José de Popayán – ESE– en cuanto al Sistema Único de Habilitación (SUH), y el Sistema Único de Acreditación (SUA).

Así, se ha dado a conocer que, esta, es una Organización Sindical **conformada con ex trabajadores de planta que en su momento entregaron su estabilidad laboral**, para el salvamento del Hospital, hoy es reconocida por su alto impacto, gracias a su capacidad de gestión frente a la entidad contratante. A esto se suma su liderazgo a través de un **SINDICALISMO PROPOSITIVO Y ALTERNATIVO**, para así lograr un mejor servicio, implementado conjuntamente con un modelo operativo por procesos que aporte al progreso del Hospital Universitario San José de Popayán –ESE–

Sumado a lo anterior es importante tener en cuenta que los servicios asistenciales, generales, de infraestructura y tecnología, son prestados bajo el cumplimiento estricto de la normatividad aplicable al sector salud (SOGCS) y la metodología de trabajo definida por la NTC ISO 9001:2015, lo que respalda y permite que cada actividad cuente con las herramientas de medición y seguimiento necesarias para el mejoramiento continuo.

Se puede reconocer que cada una de las acciones previamente descritas son implementadas por un grupo humano, entre ellos, personal de planta de la entidad contratante que hacen parte de la junta directiva de la Organización Sindical emprendiendo labores en pro del fortalecimiento y crecimiento de cada uno de los servicios dispuestos para la atención del paciente.



La salud es tu mayor riqueza por eso nuestro compromiso es cuidarla



Gracias a todo lo previamente mencionado, a los procesos ya estandarizados hoy **SINTRAOEMPUH SAN JOSE** oferta los siguientes servicios:

Lavandería: servicio de diseño, recolección, lavado, secado y distribución a los diferentes servicios de ropa hospitalaria requerida para el paciente y personal asistencial.

Servicio de alimentos: servicio de elaboración, distribución y entrega de la alimentación hospitalaria a pacientes, médicos residentes y comunidad hospitalaria entre trabajadores y familiares del paciente.

Jardinería: servicio de adecuación y mantenimiento de las zonas verdes y demás espacios destinados para brindar confort al paciente.

Recolección de residuos: servicio de recolección en los diferentes servicios asistenciales del Hospital, pesaje y disposición de residuos peligrosos en la UTAC.

Parqueadero: servicio de control de ingreso, cuidado y salida de vehículos y motocicletas de usuarios internos y externos.

Puertas internas: servicio de control de acceso y orientación del usuario a los servicios asistenciales.

GESTIÓN DE AMBIENTE FISICO



Nuestro compromiso

Ser reconocidos por la lucha constante en la defensa de los derechos de los trabajadores de la salud y por nuestra capacidad de gestión con IPS contratantes.

Gestión Asistencial:

Auxiliares de Enfermería y camilleros: servicio de cuidado paliativo por auxiliar de enfermería en servicios críticos, intermedios y especiales; transporte interno de pacientes por parte de camillero.

Gestión de Infraestructura y Tecnología:

Infraestructura y Tecnología Industrial: servicio de remodelación y adecuación de espacios físicos dando cumplimiento a la normatividad vigente en cuanto a condiciones de infraestructura para prestación de servicios de salud; así mismo muebles, equipos industriales, comunicaciones entre otros requeridos para el normal funcionamiento.

Biomédico alta tecnología: servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de equipos médicos de riesgo IIA, IIB y III.

Biomédico Baja Tecnología: servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de equipos médicos de riesgo I y IIA.

GESTION DE APOYO CLINICO



GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y TECNOLOGÍA



BENEFICIOS QUE SINTRAOEMPUH SAN JOSE PRESTA A LOS AFILIADOS PARTICÍPES:



- Desarrollo de **procesos estandarizados de talento humano** enmarcados en el cumplimiento de lo definido en el SOGCS para garantizar la responsabilidad encomendada ante la entidad contratante, en la prestación de servicios.
- Acciones de **bienestar social y estímulos** orientadas a fomentar la participación de los afiliados, en actividades culturales, deportivas, recreativas y de convivencia armónica; **capacitación continua y evaluación de competencias permanentemente** en pro del fortalecimiento de la mismas para la prestación de los diferentes servicios.
- Prestar **socorro a sus afiliados** en caso: de enfermedad, maternidad o casos fortuitos del afiliado o algún integrante del grupo familiar, a través de auxilios por calamidad debidamente justificada y comprobada, según las directrices internas y el reglamento del fondo de bienestar social.
- Políticas de **pago oportuno de la compensación mensual** a los afiliados partícipes.
- **Estabilidad laboral**, que brinda garantía a los afiliados partícipes a permanecer en el desarrollo del contrato colectivo sindical.
- **Continuidad en la vinculación laboral**, pues existen aproximadamente 100 afiliados que llevan 17 años con SINTRAOEMPUH.



CIFRAS QUE RESPALDAN NUESTRO BUEN DESARROLLO:



- **19 años continuos** prestando los servicios al Hospital Universitario San José de Popayán -ESE.
- A la fecha **80 afiliados lograron su pensión** con la Organización Sindical.
- Somos un Sindicato legalmente constituido y con una adecuada estructura administrativa y financiera, atemperados a lo definido en el acta de convención colectiva de trabajo vigente, dando cumplimiento a los requerimientos legales, contractuales, de seguridad y salud en el trabajo, talento humano y calidad; establecidos por la entidad contratante en el estatuto de contratación.
- Generadores de empleo **DIRECTO** a mas de **800 afiliados partícipes** a la Organización Sindical, e indirecto a proveedores de insumos y demás.
- 800 afiliados partícipes que hoy cuentan con un sustento para su núcleo familiar, que asciende aproximadamente a 2300 personas.
- Es hoy un modelo de nuevo sindicalismo, tanto en su organización y democracia interna (**Delegados por servicio**) como en sus ejecutorias y configuración.
- Anualmente las negociaciones que se hacen con la entidad contratante, se basan en históricos y análisis del desarrollo técnico y económico de los contratos colectivos sindicales, buscando beneficios para los afiliados partícipes, informando siempre a los afiliados las condiciones contractuales que el Hospital brinda .
- Somos un Sindicato que ha logrado reconocimiento, posicionamiento, siendo el que más afiliados tiene a nivel interno en el Hospital, teniendo en cuenta que son más de 23 agremiaciones sindicales que hoy prestan los servicios a la entidad contratante.
- Hemos logrado reconocimiento por el Gobierno Nacional a través de la Investigación, vigilancia y control con una estrategia de reconocimiento a entidades que trabajan en pro de los usuarios, teniendo una relación de fortalecimiento recíproco entre el Gobierno y las entidades privadas, en este caso el Hospital y SINTRAOEMPUH SAN JOSE (Artículo de reconocimiento a la Organización Sindical por 3 años consecutivos).
- Alianzas estratégicas de respaldo a través de la vinculación a la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SERVICIOS (FENALSERVICIOS).

CONTÁCTENOS

Gerente: JAVIER ALFONSO GARCÉS GALLEGO Teléfono: 8234508 Ext. 297 gerencia@sintaoempuh@gmail.com Presidente: JAVIER PINO BRAVO Teléfono: 8200808 - 8234508 Ext. 186 presidencia@sintaoempuh@gmail.com Coordinadora Talento Humano: DIANA LISSETT COBO GALLARDO Teléfono: 8334979 - 8234508 Ext. 206 talentohumanos@sintaoempuh@gmail.com	Manejo de Atención: Teléfono: 8233077 - 8234508 Ext. 146 atencion@sintaoempuh@gmail.com Lavandería y Químico: Teléfono: 8204008 - 8234508 Ext. 119 sintaoempuh@gmail.com CTT - 801: Teléfono: 8234508 Ext. 300 mantenimiento@sintaoempuh@gmail.com BAO: Teléfono: 8200371-401 gestiondeatencion@sintaoempuh@gmail.com Químico: Teléfono: 8234508 Ext. 382 sintaoempuh@gmail.com Centro de Seguridad y Salud en el Trabajo: Teléfono: 8233798 - 8234508 Ext. 207 gsat@sintaoempuh@gmail.com Coordinación de Enfermería: Código 330206008 gestiondeatencion@sintaoempuh@gmail.com
--	---



- Como Sintraoempuh San José no nos oponemos a la Reforma Laboral
- Si dado el caso que se apruebe la Reforma y el Hospital Universitario San José de Popayán E.S.E tenga que vincular al talento humano asistencial. Surge la preocupación de como este escenario afectará financieramente a la ESE, llevándolo a una posible liquidación; pues visto está que esta crisis se dio en el año de 1999, donde para salvar al Hospital se tuvieron que suprimir mas de 200 cargos y en el año 2001, se presentó la masacre laboral despidiendo a mas de 116 trabajadores de la salud.
- Hoy con esta modalidad contractual el Hospital se sostiene administrativa y financieramente.

**Somos una fuerza de trabajo
solida al servicio de la salud
caucana**



PALABRAS PARA EL 1RO DE MAYO

Desde la Juventud trabajadora reciban un cordial y fraterno saludo para todos y todas.

El día de hoy, la juventud trabajadora conmemora una de las fechas más importantes en la historia de la humanidad y es la reivindicación de la lucha incanzable de los y las trabajadoras en la consecución de nuestros derechos y en la transformación social y política de nuestro país.

Es por eso, que, con orgullo, desde el movimiento de la defensa del SENA, nos unimos a fecha tan importante para dar un mensaje contundente a toda la ciudadanía en general:

Uribe con su Contra-Reforma Laboral profundizó las desigualdades en las relaciones laborales. Sobre la base de su discurso dijo que su reforma laboral traería mayor progreso y mayor empleabilidad en el país y no fue ni lo uno, ni lo otro, pero SÍ minimizó los costos laborales en pro de la productividad socavando en la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, dejó de pagar recargos nocturnos, horas dominicales y festivos; flexibilizó y precarizó las condiciones de millones de colombianos y colombianas.

Por otra parte, a esta juventud trabajadora, los aprendices del SENA, nos negó el derecho de recibir un salario mínimo y prestaciones sociales al quitarle el carácter laboral a NUESTRO contrato de aprendizaje, perdimos el derecho de seguir siendo reconocidos y reconocidas como trabajadores y trabajadoras sujetos de derechos y aportantes a la productividad del país.

Nosotros y nosotras quienes nos formamos en el SENA, invitamos apoyar las propuestas de cambio de nuestro actual presidente y en especial como lo hemos hechos con la Reforma Laboral, sumarnos apoyar desde las urnas la Consulta Popular impulsada por este gobierno, el cual busca recuperar derechos que perdimos los trabajadores y las trabajadoras con los gobiernos anteriores.

Hoy estamos ante la posibilidad real de poder incidir políticamente en la conquista de nuestros derechos y es a través de las urnas, es necesario respaldar esta iniciativa, no solo por los que estamos aquí, ni por quienes represento hoy; sino también, por los millones de colombianos que siguen nuestros pasos. Después de 23 años, estamos ante una posibilidad única y real y es necesario desde el debate serio y honesto hacer oposición a quienes quieren mantener sus privilegios a costa de la dignidad de los trabajadores.

Tenemos la posibilidad desde las urnas para que seamos millones de colombianos quienes decidamos directamente si estamos de acuerdo o no con cada una de las preguntas, el poder soberano está recayendo sobre nosotros y no sobre 8 SENADORES que estaban protegiendo los intereses de los sectores que representan.

Los y las invitamos a la movilización constante en las calles, a la construcción de los comités de campaña para impulsar la consulta popular y a votar 12 VECES SI EN LAS URNAS.

**POR LA LUCHA SOCIAL Y POPULAR SI A LA CONSULTA POPULAR
Y QUE VIVA EL 1RO DE MAYO, CARAJÓ**

VIVA, VIVA, VIVA



Asociación Nacional de Recicladores
NIT. 800.227.772-5

SEDE NACIONAL
Diagonal 31 B Sur N° 26 a 83
Telefono: 3173766728
E-mail: anrrecicladores@gmail.com - asonacionalderecicladores@gmail.com
Bogotá - Colombia

Bogotá 16 de mayo de 2025

DOCTOR

FERNEY IDROBO SILVA

Senador de la Republica

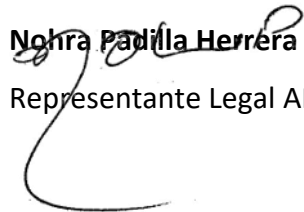
Asunto: Participación activa en Audiencia publica

Respetado senador, reciba un cordial saludo.

En atención a la audiencia publica de la comisión IV del Congreso de la Republica que se ha convocado para el día 19 de mayo del presente año en el recinto plenaria del senado, respetuosamente le solicito se sirva gestionar la participación de **Nohora Padilla Herrera** identificada con c.c. 51.855.121 de Bogotá para efectos de transmitir Y/o presentar las necesidades de mas de 30.000 Recicladores de Oficio de todo el país los cuales pertenecen al gremio reciclador.

De antemano agradecemos su gestión y quedamos atentos a su respuesta.

Atentamente,


Representante Legal ANR

Participación en Audiencia Pública: Reforma Laboral

NOMBRE: Carlos Alberto Nava Galvan

CC 1.126.121.762 de Tuchín – Córdoba

Grupo de Interés: Pequeño empresario

Empresa: ABOGAR GRUPO JURÍDICO S.A.S.

NIT. 901.723.917-1

Teléfono: 3178416662

Dirección: Calle 51 # 50 – 70 Oficina 200 en Bello, Antioquia

Correo: grupojuridicoabogar@gmail.com

Comentarios al articulado:

1. **Contratos a término fijo y por obra:** me parece a mi que la reforma debe tener en cuenta que las pequeñas empresas si podemos contratar a término fijo o obra labor, que se establezca que empresas con menos de 5 5 trabajadores SI podemos contratar de esta manera. Eso lo puede vigilar la UGPP con las planillas pila.

2. **Artículo 64. Indemnización por despido injustificado.**

Este artículo, así como está mataría a las pequeñas empresas, la indemnización es muy elevado, ojalá el senado lo pueda conciliar en menos días la indemnización.

El Doctor Miguel Ángel Díaz es Administrador Público, graduado en Ciencias Políticas y Administrativas de la ESAP en 1992, Master Bussines Administration, Madrid, España. Instituto de Empresa en el año 2000, Proyecto E-bussines para la seguridad.

Certified Protection Profesional CPP, and Certificate of Membership, The Profesional Certification Board of the American Society for Industrial Security. ASIS. Estudios complementarios en negociación teórica y práctica de la Universidad de Cambridge en 1998.

Auditing Costumer Services, de la Universidad de Cambridge en 1999.
Docente en diversas oportunidades desde 1994 de la fundación Simón Bolívar, Konrad Adenauer, Centro de estudios colombianos, Universidad Javeriana, Universidad Sergio Arboleda y ESAP, en áreas como: Liderazgo, Recursos Humanos, Gerencia en seguridad, entre otros.

El doctor Miguel Ángel Díaz, se ha caracterizado por el liderazgo, iniciativa y creatividad, lo cual le ha valido ocupar lugares destacados de opinión en la sociedad colombiana y ser invitado como conferencista a congresos internacionales de seguridad en Brasil, España y Estados Unidos.

Actualmente se desempeña como Gerente General de la empresa de seguridad ANDISEG, empresa pionera del sector, fundada por su padre hace 50 años y además es el Presidente de la Confederación Nacional del Gremio de la Vigilancia Privada –CONFEVIP- desde su creación hace cerca de 6 años, gremio que a pesar de su juventud, se destaca por su liderazgo en el sector, lo que se ha hecho evidente por los importantes logros gracias a su gestión ante los entes del estado y su gran visibilidad a nivel mediático, razón por la cual hoy CONFEVIP, es una organización permanentemente consultada en materia de avances de seguridad y políticas públicas sobre el tema.

Bajo el liderazgo del doctor Miguel Ángel Díaz, el gremio ha posicionado el Congreso Internacional de Seguridad -que se lleva a cabo anualmente- como el evento más esperado en el que participan reconocidos expertos nacionales e internacionales, de la empresa privada y de los entes del estado colombiano.

El actual presidente de CONFEVIP es un hombre interesado en que el sector avance al ritmo del mundo y por ello ha sido el gestor de importantes convenios académicos para que los guardas de seguridad se capaciten y mejoren su nivel de competitividad, gracias a ello se fundó “La Universidad del Vigilante” en el segundo semestre del año pasado, con la cual se 4200 guardas se convirtieron en Técnicos en Seguridad Integral.

El líder gremial también ha adelantado importantes convenios con las altas consejerías del estado como la de la mujer y la de las personas en condición de discapacidad, con lo cual el sector ha impulsado la equidad de género y la inclusión. Gracias a la gestión del doctor Miguel Ángel Díaz, se logró que el anterior gobierno decidiera decretar la obligatoriedad de adquirir seguro de vida integral para los

prestadores del servicio de vigilancia y seguridad privada, lo que impacta hoy a las 390 mil familias que dependen de esta labor.

Desde hace varios años, el presidente de CONFVIP ha impulsado que los centros carcelarios, sean construidos, administrados y vigilados por las empresas de seguridad, para evitar hechos de corrupción y lograr tener verdaderos centros de resocialización, iniciativa que fue acogida y que se encuentra “ad portas” de ser una realidad.

,

**PONENCIA ANTE EL
HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA**

Tema: Garantías laborales para personas con discapacidad – hacia la inclusión, estabilidad y sindicalización digna

Intervención:

Honorables Senadores y Senadoras, Funcionarios del Gobierno Nacional, Representantes de la sociedad civil y la ciudadanía, Comparezco ante ustedes con la responsabilidad de elevar una voz que, por décadas, ha sido marginada del debate político y del desarrollo económico:

la voz de las personas con discapacidad en Colombia, en especial en lo que respecta a su derecho al trabajo digno, estable y protegido.

1. El trabajo: Como un derecho, no una dádiva

La Constitución Política de Colombia reconoce el trabajo como un derecho fundamental (Artículo 25). Este derecho es aún más trascendental cuando se trata de personas con discapacidad, quienes históricamente han sido excluidas del mercado laboral formal, tanto en el sector público como en el privado.

En su Artículo 13, establece la igualdad real y efectiva como principio rector, y ordena al Estado proteger especialmente a las personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta.

A su vez, el Artículo 54 consagra la obligación del Estado y los empleadores de garantizar la formación y el empleo digno para todas las personas, sin discriminación.

En desarrollo de estos mandatos, se han expedido normas como:

Ley 361 de 1997, que establece medidas de integración social de las personas con limitación.

Ley 1618 de 2013, que garantiza el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad.

Ley 2068 de 2020, que fortalece las sanciones por actos de discriminación.

Decreto 2011 de 2017, que reglamenta la vinculación de personas con discapacidad en entidades públicas.

Sin embargo, el marco normativo, aunque robusto en el papel, aún no logra materializar la inclusión laboral en condiciones de igualdad real y efectiva.

No se trata de crear cuotas asistencialistas ni de fomentar una inclusión simbólica. Se trata de establecer condiciones reales, verificables y sostenibles para que las personas con discapacidad puedan ingresar, permanecer y desarrollarse en entornos laborales dignos y accesibles.

2. La contratación: más allá del sector público

Si bien Colombia ha dado pasos importantes al establecer cuotas de vinculación laboral en el sector público para personas con discapacidad (Ley 1618 de 2013 y Decreto 2011 de 2017), aún queda mucho por hacer en el sector privado, donde la tasa de vinculación sigue siendo marginal.

En la actualidad, la vinculación de personas con discapacidad en el sector público está regulada por una cuota mínima del 2% del total de la planta de personal. Sin embargo, el cumplimiento de esta disposición es irregular y carece de mecanismos eficaces de seguimiento y sanción.

En el sector privado, los niveles de contratación siguen siendo marginales. Según el DANE, apenas el 15% de las personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentran formalmente empleadas, y muchas de ellas enfrentan formas de subempleo, discriminación indirecta o contratos sin garantías de estabilidad.

- Ampliar la obligación de contratación a empresas privadas con más de 50 empleados, con un porcentaje mínimo progresivo y verificable.
- Crear un **registro de empleadores inclusivos** como mecanismo de monitoreo y transparencia.

Propuesta:

Crear incentivos tributarios diferenciados para empresas privadas que contraten y mantengan personal con discapacidad en condiciones de igualdad y no discriminación.

Fortalecer la inspección laboral para verificar que dichas contrataciones no se traduzcan en formas de subempleo, tercerización o contratos sin estabilidad.

Establecer mecanismos de formación profesional inclusiva con alianzas entre el SENA, universidades, gremios y organizaciones de personas con discapacidad.

3. La estabilidad laboral reforzada: una garantía en riesgo

La estabilidad laboral reforzada no es un privilegio, es un blindaje necesario frente a las múltiples formas de discriminación laboral. Hoy, esta figura se ve debilitada por decisiones judiciales contradictorias y por empleadores que intentan desvincular a personas con discapacidad mediante figuras legales como reestructuraciones o finalizaciones de contrato sin justa causa.

El principio de **estabilidad laboral reforzada** se ha consolidado a través de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, especialmente a partir de la **Sentencia T-198 de 2006**, reiterada en decisiones posteriores como la **SU-049 de 2017**, que indican que toda persona en condición de discapacidad solo puede ser desvinculada con autorización de la autoridad laboral.

Sin embargo, en la práctica, persisten despidos sin autorización, terminaciones de contrato disfrazadas de finalización natural o no

renovación, y falta de mecanismos judiciales expeditos para proteger al trabajador afectado.

Propuesta:

Fortalecer las garantías judiciales para personas con discapacidad despedidas sin autorización de la oficina del trabajo.

Establecer un registro nacional de fallos de tutela y sanciones administrativas por despidos discriminatorios, con seguimiento del Ministerio del Trabajo.

Prohibir expresamente la desvinculación por razones de productividad asociadas a la condición de discapacidad.

- Incorporar la **estabilidad laboral reforzada** como norma legal expresa en el Código Sustantivo del Trabajo.
- Sancionar con nulidad absoluta los actos de desvinculación laboral sin la debida autorización previa del Ministerio del Trabajo.
- Crear un canal de denuncia rápida y protección inmediata en la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP).

4. Derecho a la sindicalización: inclusión también en la organización laboral

El derecho a fundar, afiliarse y participar en sindicatos está protegido por los convenios de la OIT ratificados por Colombia (Convenios 87 y 98) y por la Constitución en su **Artículo 39**.

No obstante, en la práctica, las personas con discapacidad encuentran barreras estructurales para ejercer este derecho, como:

- Falta de accesibilidad en la información sindical.
- Ausencia de enfoque de discapacidad en las agendas sindicales.
- Estigmatización dentro de las propias organizaciones laborales.

Uno de los temas menos abordados es la participación activa de las personas con discapacidad en los sindicatos. La inclusión laboral no

puede ser plena si no se garantiza también la participación en los espacios de organización colectiva.

Propuesta:

Promover la creación de comités sindicales de inclusión dentro de las empresas .

Garantizar el acceso a la información sindical en formatos accesibles (braille, lengua de señas, lectura fácil).

Fortalecer el papel de los sindicatos como garantes del respeto a las condiciones de accesibilidad laboral.

5. Llamado a una política pública integral

Se requiere una política de empleo inclusivo, no fragmentada ni simbólica. Una política que articule:

Acceso a educación técnica y superior.

Adecuaciones razonables en el lugar de trabajo.

Monitoreo de cumplimiento de la normativa por parte de empresas públicas y privadas.

Participación activa de las organizaciones de personas con discapacidad en el diseño de esta política.

Cierre:

El trabajo digno para las personas con discapacidad no puede seguir siendo una excepción o una iniciativa aislada. Es una **obligación constitucional, un mandato internacional y un imperativo ético**.

Colombia no puede hablar de desarrollo sostenible, de justicia social ni de democracia plena si excluye del trabajo a más de 3 millones de personas con discapacidad. El trabajo digno no es una meta futura: es una deuda presente. Y este Senado tiene la oportunidad histórica de saldarla.

Muchas gracias.

Dialogo Nacional para la construcción de la sostenibilidad del sector Gastronómico.

Desde la Asociación Colombiana de la Industria Gastronómica (ACODRÉS), gremio especializado en el sector productivo de la gastronomía, con mas de 65 años representando la industria, promoviendo la generación de empleo y aportando a la construcción del tejido empresarial y el desarrollo económico de la nación.

Los empresarios gastronómicos del país concebimos al talento humano que está vinculado a cada establecimiento gastronómico como el motor estructural del sector productivo; Nuestra Asociación que agrupa a más de 2.000 afiliados con cerca de 12.000 puntos de venta y más de 120.000 empleos directos, reconoce la importancia de avanzar hacia una legislación laboral que garantice derechos y dignidad para los trabajadores. Sin embargo, manifestamos nuestra posición sobre ciertos aspectos que hacen parte de la propuesta del gobierno nacional respecto a la reforma laboral que se encuentra en discusión, debido a la afectación que podría tener la sostenibilidad de nuestro sector.

El eje de la discusión actual se está concentrando en la jornada laboral y sus respectivos recargos, manifestamos nuestro compromiso por dignificar el trabajo en Colombia, pero requerimos que nuestro sector pueda contar con la aplicación de un régimen especial que permita la sostenibilidad del modelo de negocio. A continuación algunas precisiones:

El sector gastronómico representa el 4% del PIB, aportando más de \$60 billones en 2024. Sin embargo, enfrentamos desafíos significativos:

- **Informalidad:** Actualmente, el 80% de los establecimientos operan en la informalidad.



Aumento de Costos Laborales

La reforma propone cambios que incrementarían significativamente los costos laborales:

Estos incrementos podrían traducirse en un aumento de hasta el 40% en los costos operativos de los restaurantes, obligando a muchos a reducir personal, limitar horarios o incluso cerrar.

Rigidez en Modalidades de Contratación

La limitación de contratos por obra o labor y la priorización de contratos a término fijo de hasta dos años afectan la flexibilidad necesaria para responder a la demanda estacional y eventos especiales.

Conclusión y Propuesta

Solicitamos al Congreso y al Gobierno Nacional:

- **Flexibilidad en modalidades de contratación:** Que permita adaptarse a las particularidades del sector gastronómico.
- **Régimen especial:** Tratamiento especial a través de un régimen especial que permita la sostenibilidad del sector.

JAIME ALBERTO LOPEZ MEJIA
PRESIDENTE EJECUTIVO NACIONAL

Dialogo Nacional para la construcción de la sostenibilidad del sector Gastronómico.

Desde la Asociación Colombiana de la Industria Gastronómica (ACODRÉS), gremio especializado en el sector productivo de la gastronomía, con mas de 65 años representando la industria, promoviendo la generación de empleo y aportando a la construcción del tejido empresarial y el desarrollo económico de la nación.

Los empresarios gastronómicos del país concebimos al talento humano que está vinculado a cada establecimiento gastronómico como el motor estructural del sector productivo; Nuestra Asociación que agrupa a más de 2.000 afiliados con cerca de 12.000 puntos de venta y más de 120.000 empleos directos, reconoce la importancia de avanzar hacia una legislación laboral que garantice derechos y dignidad para los trabajadores. Sin embargo, manifestamos nuestra posición sobre ciertos aspectos que hacen parte de la propuesta del gobierno nacional respecto a la reforma laboral que se encuentra en discusión, debido a la afectación que podría tener la sostenibilidad de nuestro sector.

El eje de la discusión actual se está concentrando en la jornada laboral y sus respectivos recargos, manifestamos nuestro compromiso por dignificar el trabajo en Colombia, pero requerimos que nuestro sector pueda contar con la aplicación de un régimen especial que permita la sostenibilidad del modelo de negocio. A continuación algunas precisiones:

El sector gastronómico representa el 4% del PIB, aportando más de \$60 billones en 2024. Sin embargo, enfrentamos desafíos significativos:

- **Informalidad:** Actualmente, el 80% de los establecimientos operan en la informalidad.



Aumento de Costos Laborales

La reforma propone cambios que incrementarían significativamente los costos laborales:

Estos incrementos podrían traducirse en un aumento de hasta el 40% en los costos operativos de los restaurantes, obligando a muchos a reducir personal, limitar horarios o incluso cerrar.

Rigidez en Modalidades de Contratación

La limitación de contratos por obra o labor y la priorización de contratos a término fijo de hasta dos años afectan la flexibilidad necesaria para responder a la demanda estacional y eventos especiales.

Conclusión y Propuesta

Solicitamos al Congreso y al Gobierno Nacional:

- **Flexibilidad en modalidades de contratación:** Que permita adaptarse a las particularidades del sector gastronómico.
- **Régimen especial:** Tratamiento especial a través de un régimen especial que permita la sostenibilidad del sector.

JAIME ALBERTO LOPEZ MEJIA
PRESIDENTE EJECUTIVO NACIONAL



REFORMA LABORAL QUE PROMETE MEJORES BENEFICIOS PARA UNOS POCOS, PROMUEVE LA INFORMALIDAD Y DESTRUYE EMPLEO.

La UTIPEC como organización sindical líder de la transformación de las relaciones laborales para la sostenibilidad, progreso y beneficio de todos los trabajadores y la sociedad en general, ve con gran preocupación la propuesta de Reforma Laboral que el Gobierno ha planteado y que de a poco viene socializando con algunos sectores del país.

Esto, puesto que aunque mediáticamente se ha querido mostrar como una Reforma garantista que entrega más beneficios a los trabajadores, la verdad es que los riesgos que trae sobre la viabilidad de los empleos formales hoy, generaría mayores perjuicios al momento de su implementación que las bondades que promete en lo escrito.

Al respecto, desde UTIPEC sentamos nuestra postura de crítica constructiva a esta Reforma Laboral desde las siguientes perspectivas:

1) Esta Reforma Laboral está errónea y exclusivamente limitada a un selecto grupo de los trabajadores con mejores condiciones de Colombia.

Al respecto es necesario contextualizar la situación laboral que tenemos en Colombia, en donde el mayor problema a nivel laboral en el país es el desempleo y la desocupación. En un país con aproximadamente 53 millones de habitantes¹, según reporte del Dane, la proporción de ocupados informales fue de 56%. En ese sentido, si se tiene en cuenta que en Colombia hay 22,8 millones de personas en alguna actividad económica, solo 10,8 millones son formales y 12,7 millones son informales. Lo anterior, sumado a las al menos 2,3 millones de personas que están desempleadas², nos deja ver que en la manera cómo está planteada esta Reforma, sus prerrogativas están dirigidas sólo para estas 10,8 millones de personas que representan tan solo el 20% de la población.

Desde UTIPEC creemos que Colombia requiere una Reforma Laboral que tenga una visión global y presente soluciones creativas y factibles para todos los colombianos observando el panorama completo de los fenómenos actuales de informalidad y nuevas formas de ocupación. Esta termina siendo una reforma para beneficiar a una inmensa minoría de los colombianos dejando de lado a aquellos que se encuentran

¹ «Proyecciones de Población DANE». Archivado desde el original el 28 de octubre de 2022.

Consultado el 4 de enero de 2021. Disponible en:

https://web.archive.org/web/20221028061329/https://www.dane.gov.co/files/censo2018/proyecciones-de-poblacion/Nacional/anexo-proyecciones-poblacion-NacionalArea2018_2070.xlsx

² La República. 31 de octubre de 2024. Disponible en: <https://www.larepublica.co/economia/tasa-de-desempleo-en-colombia-en-septiembre-de-2024-3988944>



laboralmente en las condiciones más difíciles, lo cual va a seguir profundizando los problemas de desigualdad que tiene la sociedad colombiana.

2) Esta reforma no genera empleo, sino que en la práctica desincentiva el empleo formal y por consecuencia pone en riesgo los empleos que actualmente existen y congela la generación de nuevos empleos.

Como Sindicato aplaudimos que la Reforma Laboral se incline a la consecución de mejores condiciones para los trabajadores formales, sin embargo sabemos que serán promesas incumplibles si estas disposiciones no se acompañan de criterios claros respecto a cómo se incrementará la productividad para la generación de los recursos suficientes que puedan costear los beneficios prometidos.

Desde la disciplina del derecho son muchos los doctrinantes que han desarrollado aún desde la teoría el desafío real del costo de los derechos. Prometer beneficios desde las disposiciones legales puede ser peligroso por cuanto un gran principio básico de nuestro ordenamiento jurídico es que nadie está obligado a lo imposible. Siendo eso así, al imponer cargas a los empleadores, más responsabilidades y riesgos sin ofrecerles caminos para cumplir con ellos, nos encontramos con una Reforma que hará más difícil el empleo disminuyendo las posibilidades de adquisición de empleo formal para los Colombianos que hoy no tienen uno, y promoviendo indirectamente las condiciones para que los trabajadores formales estén en riesgo de perder su empleo.

Desde UTIPEC creemos que Colombia requiere una Reforma Laboral que por supuesto genere las condiciones para la garantía de un empleo estable, decente, con la observancia de todos los derechos, bien remunerado, que respete el balance entre vida personal y trabajo, reconociendo las características particulares de ciertos individuos en las diferentes etapas de la vida como las mujeres en embarazo, madres y padres; o personas en condición de discapacidad, y que propenda por todos ellos. Pero eso no puede separarse de la realidad del financiamiento de todos esos beneficios, es irracional e incoherente hablar de una Reforma Laboral que no incluya criterios claros acerca de cómo se hará viable la generación de mejores condiciones para el empleo. Por eso, le pedimos al Gobierno que por el bien de los trabajadores colombianos oriente su propuesta de Reforma Laboral de manera responsable, estableciendo las vías para que todo lo escrito sea materializable.

3) Esta Reforma Laboral desincentiva el emprendimiento y por tanto el progreso de Colombia



Según el DANE son las Mipymes las que generan aproximadamente el 79% del empleo del país. Es decir más de tres cuartas partes del empleo en el país depende de las micro, pequeñas y medianas empresas quienes no tienen grandes ventajas empresariales ni presupuestales sino que muchas de ellas son emprendimientos en edad temprana y que por las condiciones propias de su desarrollo empresarial serían las que tendrían mayores dificultades para el cumplimiento estricto de lo propuesto en esta Reforma Laboral, en la cual sólo son tenidas en cuenta de manera diferencial para las sanciones respecto de infracciones a la libertad sindical.

A la ya gran afectación que se generó al sector productivo colombiano mediante la Reforma Tributaria del 2022, el establecimiento de mayores cargas jurídicas (Cómo los procesos disciplinarios o el depósito de los contratos de trabajo en el Ministerio del Trabajo) y nuevos costos a la empleabilidad para todos los empleadores privados, sin distinción ni herramientas de apoyo para el micro, pequeño o mediano empresario; representa imposiciones desmedidas para las capacidades de los colombianos que pueden ser emprendedores incipientes, campesinos empleadores de un solo empleado para trabajar su tierra, o personas trabajadoras que también dan empleo a alguien para los servicios generales de su casa. Lo anterior se configura en un gran desincentivo al empleo generado por parte de los más pequeños.

Y si bien la afectación se hace crítica para las micro, pequeñas y medianas empresas, los sectores de grandes empresas quienes dan el mayor aporte tanto en la calidad del empleo, como en las finanzas públicas y el sistema económico en general, se ven igualmente afectados en las disposiciones contenidas en esta Reforma. Como en el caso de la industria de los hidrocarburos, que a la sobretasa que ubica su impuesto de renta en 50% y se le impide aplicar la deducibilidad de las regalías (lo que ya generó una reducción del 33% de la inversión a realizar en 2023), al sumarle los sobrecostos y complejidades propuestas conduciría a que muchos campos petroleros e incluso empresas del sector puedan estar en grave riesgo de inviabilidad.

En UTIPEC creemos que Colombia requiere una Reforma Laboral que con equidad comprenda las realidades sociales de los diferentes actores de la economía, que contemple la diversidad y naturaleza de las distintas labores que se ejecutan en el territorio colombiano y genere las condiciones para el crecimiento económico y desarrollo del país que permita que cada vez sean más los trabajadores que puedan llegar a ser empleadores.

4) Esta Reforma Laboral atenta contra la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva.



En la historia del Sindicalismo Colombiano, los sindicatos hemos contado dentro de los mecanismos legales y legítimos de negociación con la figura del Contrato Sindical como opción que puede ser usada o no en el ejercicio del principio de la Libertad Sindical.

Respecto del mismo se han tenido ejemplos muy exitosos de sindicatos que han logrado mejorar las condiciones laborales de sus miembros, garantizando estabilidad laboral, incrementando su remuneración, y generando una mejora continua de las condiciones de vida y de trabajo de los empleados, mientras que se fortalecía la productividad. Estos ejemplos se convirtieron en un modelo de negociación ideal en donde el trabajador y la empresa han ganado y en consecuencia generan un mayor progreso para el país.

Esta Reforma Laboral busca prohibir el Contrato Sindical. Tal prohibición pretendida por el Gobierno, no solo pone en riesgo la verdadera Libertad de Asociación y Negociación Colectiva sino que además restringe a nuestro sistema económico y a la sociedad colombiana de un mecanismo que puede ser virtuoso y puede permitir que todos ganemos más. Si bien, se han visto ejemplos de sindicatos que le han dado un uso ilegítimo a la figura, ello no es óbice para negar el potencial de bienestar que el uso adecuado de la misma le hace a los trabajadores beneficiados y a la empresa colombiana que traerá progreso al país.

Adicionalmente, se contempla que los contratos sindicales que estén actualmente vigentes se mantendrán sólo si fueron contratados con el sindicato de la empresa o el sindicato mayoritario de la industria. Las disposiciones comprendidas en la Reforma Laboral que establecen beneficios y facultades excluyentes destinadas para los Sindicatos más representativos, atentan contra los demás sindicatos, excluyendolos y menoscabando la Libertad de Asociación y el principio de Igualdad por medio del favorecimiento sin causa a unos pocos.

Por todo lo anterior, en UTIPEC creemos que Colombia requiere una Reforma Laboral que se aparte del ya agotado paradigma de la lucha de clases y conflicto social que no permite la generación de valor sino que lo destruye, que aunque pretende una distribución equitativa limita al país en su transformación social y económica. Es necesario entender que ser diferentes no es ser enemigos, y que en las relaciones laborales nos es preciso partir de la buena fe, el respeto y la confianza de ambas partes de cara a atender las expectativas de toda la sociedad.

Cómo Organización Sindical estamos comprometidos con la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas como garantía del empleo de los mismos, porque son ambos y no solo unos ni otros, los



que generamos el progreso de nuestro país. Por eso, estamos del mismo lado del Gobierno en el objetivo, pero nos apartamos de la forma de alcanzarlo porque sabemos que el camino planteado en esta Reforma Laboral no nos permitirá materializarlo.

Si bien la Reforma acierta con asuntos como el reconocimiento como experiencia laboral de las actividades productivas realizadas por personas privadas de la libertad laboral, lo cierto es que esta propuesta de Reforma Laboral requiere una visión en donde se integre un panorama más amplio y comprensivo de la realidad colombiana, sin cambiar la meta pero con propuestas creativas que nos permitan alcanzarla sin sacrificar los empleos en el intento.

Como UTIPEC sabemos que es hora de vernos del mismo lado de la mesa, de entender que tan importante como el bienestar de los trabajadores es garantizar la sostenibilidad financiera, ambiental y social de las empresas que son las que generan los recursos para asegurar los beneficios de nuestros afiliados.

Por eso, invitamos al Gobierno a la construcción de una propuesta que nos permita alcanzar los beneficios para el trabajador balanceándolos con los mecanismos reales que mejoren la productividad del país y fortalezcan nuestro aparato productivo para poder hacer realidad esos beneficios y que se materialicen no solo en la ley sino el diario vivir de todos los colombianos.

Posición de FENASEO frente a la Reforma Laboral: Artículo 18 (Licencia Menstrual) y salario de aprendices

FENASEO, como gremio que representa a un amplio número de empresas del sector de aseo y afines —caracterizado por una alta participación laboral femenina—, manifiesta su preocupación frente a algunos artículos contenidos en la propuesta de Reforma Laboral, especialmente el **Artículo 18**, que contempla el otorgamiento de una **licencia menstrual**, y la propuesta de fijar el **salario de los aprendices en 1.5 SMLV**.

Sobre la Licencia Menstrual (Artículo 18)

Nuestro sector se distingue por emplear de manera masiva a mujeres, muchas de ellas cabeza de hogar, en condiciones formales que garantizan sus derechos laborales. No obstante, también es un sector cuyas empresas operan con márgenes de utilidad extremadamente limitados —en muchos casos, **inferiores al 1 %**— debido a que los servicios prestados están regulados o contratados bajo licitaciones públicas.

La inclusión de una nueva licencia remunerada, sin una fuente clara de financiación o sin medidas que mitiguen su impacto económico, podría poner en riesgo:

- La sostenibilidad financiera de las empresas del sector;
- La estabilidad del empleo femenino formal;
- La continuidad y calidad del servicio público de aseo.

Si bien reconocemos la importancia de avanzar en derechos laborales con enfoque de género, consideramos que estas medidas deben aplicarse con responsabilidad fiscal y con una lectura diferenciada según la capacidad económica de cada sector. Por ello, solicitamos que esta propuesta sea reevaluada, considerando:

- Mecanismos de compensación para empleadores;
- Impacto sectorial y empresarial diferenciado;
- Concertación previa con los gremios más impactados por la medida.

Sobre el salario de los aprendices

Adicionalmente, solicitamos revisar la propuesta de asignar un **salario equivalente a 1.5 Salarios Mínimos Legales Vigentes (SMLV)** a los aprendices en etapa práctica. Este cambio representaría un aumento significativo en los costos laborales para las empresas del gremio, que históricamente han brindado oportunidades de formación a jóvenes a través de convenios con el SENA.

En línea con la realidad económica del sector y con el objetivo de seguir promoviendo la formación sin comprometer la viabilidad de las empresas, **solicitamos que el salario del aprendiz se mantenga en 1 SMLV.**

ANALISIS Y PROPUESTAS PARA LA REFORMA LABORAL EN COLOMBIA

MAYO 2025



**“ES ABSOLUTAMENTE DIFERENTE GESTIONAR UNA
EMPRESA DE 9 AM A 6 PM,
QUE UNA QUE INICIA OPERACIONES A LAS 7 PM.
LA ECONOMÍA NOCTURNA TIENE SUS SINGULARIDADES”**

RADIOGRAFÍA LABORAL DEL SECTOR

(DIVISIÓN 56) 1Q 2025

1.589.047
OCUPADOS EN EL PAIS

68.3%
(1.085.669)
MUJERES

28%
(444.508)
JOVENES ENTRE 18 Y 28 AÑOS

HORAS TRABAJADAS POR SEMANA

45,67
HOMBRES

40,40
MUJERES

PROMEDIO
42.07 Horas

EMPLEO INFORMAL

74,77% (1.188.084)

PROMEDIO
39 Horas

APORTE AL PIB

3.58%
2023

2.26%
2024

¿QUÉ RESPONDEN LOS TRABAJADORES EN LA GEIH?

Cuál es la razón por la que Trabaja menos de 40 horas a la semana	Es lo único que ha conseguido, pero quiere trabajar más horas	140.206
	Es la jornada que se ajusta a sus necesidades	373.124
	Horario estipulado	180
	Son las determinadas en su contrato laboral	1.335

99.71%
(513.330)

En su trabajo, ¿Quién decide sobre su horario de trabajo?	Usted	79,61%
	Usted y sus socios	7.84%
	Quien lo contrató	12,17%
	Su cliente o proveedor principal	0.38%

87.45%
(513.330)

DATO: POR CADA HORA DE REDUCCIÓN EN LA JORNADA NOCTURNA,
SE PERDERÁN 13.000 EMPLEOS FORMALES

PROPUESTAS PARA LA ECONOMÍA Y EMPLEO NOCTURNO

PROGRAMA P.E.N.

Reafirmar en SENADO el PARÁGRAFO 6 del Art 38 del PL en Cámara ahora en SENADO:

Parágrafo 6. El Gobierno nacional reglamentará en un periodo de 6 meses partir de la vigencia de esta ley el **programa de empleo nocturno (PEN)**, a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas.

NATURALEZA DEL TRABAJO Y DE LA JORNADA

Art 38 PL Cámara: **Ampliar el pago de seguridad social en contratos a tiempo parcial a micro y pequeñas empresas y personal de régimen contributivo** según el Decreto 957 de 2019 o la norma que lo sustituya o modifique, de los subsectores de bares, restaurantes y del sector turismo que por la naturaleza de sus servicios tienen personal **que labora menos de 30 días al mes y ganen menos de 1 salario mínimo, como es el caso de personas de mesa y bar, músicos, djs, logísticos, asistentes de cocina, atención al público entre otros.**

CONCERTEMOS INCREMENTOS EN JORNADA NOCTURNA CUANDO ES ÚNICA

- Mantener los recargos actuales para dominicales y festivos para el sector del entretenimiento nocturno.

BUSQUEMOS EL EQUILIBRIO ENTRE LOS BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES Y LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

db asobares

Asociación de Bares de Colombia

Miembros exclusivos



Nightlife
Iberoamérica

Iniciativas Asobares



www.asobares.org





**SOMOS PARQUES DE DIVERSIONES,
BRINDAMOS RECREACIÓN Y SANO ESPARCIMIENTO**

¡SOMOS LA INDUSTRIA DE LA FELICIDAD!

¿Quiénes somos?

La Asociación Colombiana de Atracciones y Parques de Diversiones – ACOLAP es una entidad de carácter gremial, sin ánimo de lucro, fundada en agosto de 2005, que promueve el desarrollo sostenible y el crecimiento de la industria del entretenimiento, la diversión y el turismo en Colombia, estableciendo y fomentando buenas prácticas de administración, seguridad, mantenimiento y operación del sector.

La gestión eficaz sigue impulsando el crecimiento de la asociación, permitiéndonos enriquecer la membresía con nuevos y valiosos servicios. Nuestra actividad se consolida como un aporte esencial a la calidad de vida y el bienestar emocional de los colombianos, destacando el papel de los parques temáticos como motores del turismo en Colombia.

A la fecha contamos con 130 afiliados, proveedores y operadores que reúnen alrededor de **328 establecimientos de parques de diferentes categorías**, lo que nos da una representatividad superior al **50%**. Dentro del grupo de afiliados, el **33%** corresponde a **parques temáticos**, el **25%** a **centros de entretenimiento familiar**, el **22%** a **cajas de compensación**, el **8%** a **parques acuáticos**, el **2%** a **parques de atracciones**, el **2%** a **ciencia y tecnología**, el **2%** a **bioparques** y el **1%** a **preoperador**.

**Hemos pasado del
puesto 13 al 10 en # de
aportantes a la
parafiscalidad del
turismo.**

**Más que un número: un
reconocimiento al
trabajo bien hecho**

CIFRAS COLOMBIA

La industria en Colombia sigue siendo **aún muy joven** en comparación con otros parques de amplia trayectoria en el mundo, pero ya ocupa el **tercer lugar en américa latina** después de Brasil y México.

2005 ^{nace} ACOLAP

53% de los parques en Colombia se encuentran afiliados a ACOLAP, entre ellos los parques temáticos y cajas son aportantes a la parafiscalidad del turismo*

328 Establecimientos en todo Colombia
22 Parques temáticos*
112 Centros recreacionales*
150 CEF
11 Parques Acuáticos
7 Parques de Atracciones
11 Bioparques, Ciencia y Tech, otros

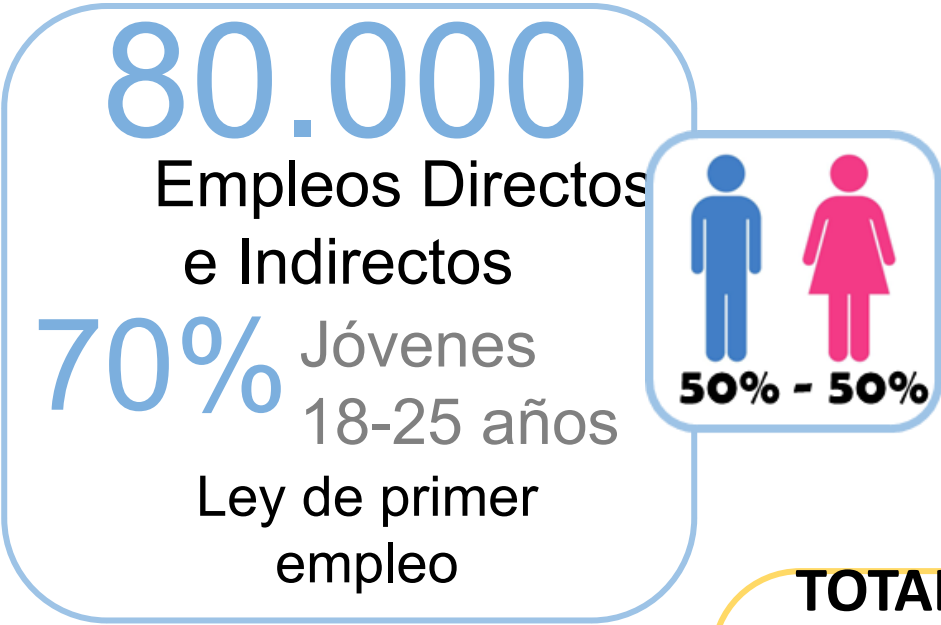
19M año es la cifra estimada

de visitantes de parques afiliados a ACOLAP en todas sus categorías.

Categoría Parques Temáticos
Tráfico por regiones año 2023
(Cifras en Millones de visitantes):

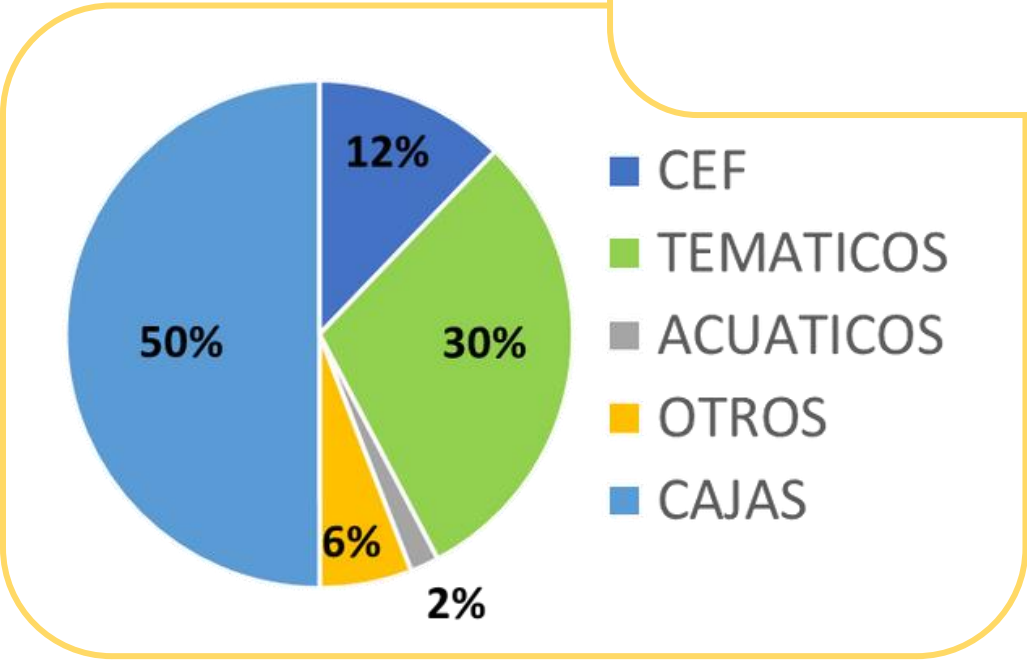
- 4.5 Bogotá y Sabana Centro
- 2.5 Cundinamarca
- 2.5 Eje Cafetero
- 2.0 Medellín
- 1.2 Santander
- 1.0 Doradal
- 2.0 Corredor P. Acuáticos

Fecha Inauguración
algunos parques referencia

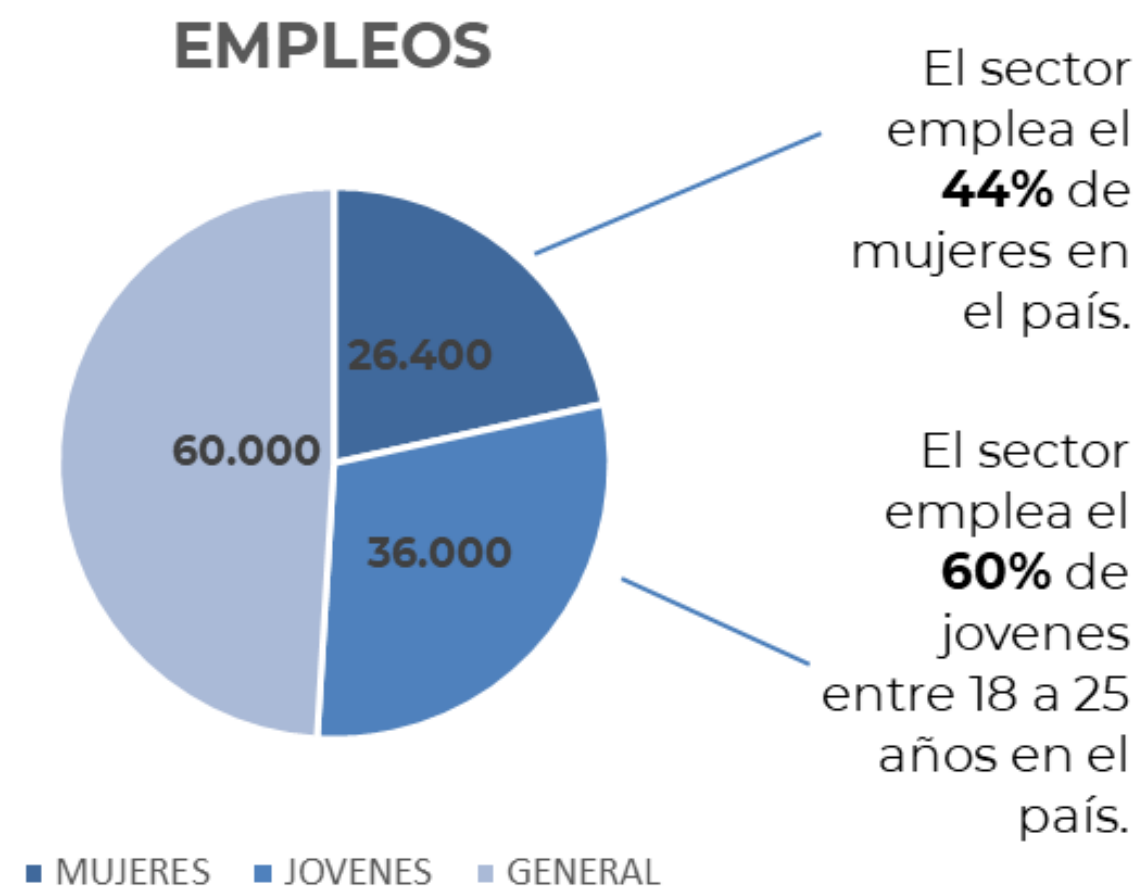


TOTAL INGRESOS AFILIADOS ACOLAP

\$1,8
Billones en 2024



Somos un sector **intensivo en mano de obra y en ley de primer empleo**, contratando a más de **36.000 jóvenes y 26.400 mujeres** que encuentran en este sector una oportunidad para iniciar su vida laboral, en **horarios que para ellos son los ideales, como los fines de semana y los festivos**, porque les permiten adelantar sus estudios en el resto de la semana.





Número Aproximado de Establecimientos en el país
400. Afiliados 204 establecimientos.



Tipo de empresas principalmente empresas
familiares, pertenecientes a la micro pequeñas y
medianas.



Empleabilidad: 60.000 entre empleos directos e indirectos,
de los cuales en un alto porcentaje corresponde a jóvenes
entre los 18 y 25 años. (Datos parques afiliados)



Ventas generadas por el sector: alrededor de 1,5
Billones de pesos al año. Nal- Afiliados 1 billón
(Estimado 2022)



Numero de visitantes a los parques: 20 millones de
visitantes al año.



PROPUESTAS DESDE LOS PARQUES TEMÁTICOS

La mayoría de los prestadores del sector turismo son **de actividad 24/7**, con personal las 24 horas y que **adicionalmente labora es sábados, domingos o festivos** por la naturaleza de servicio por lo cual nos impacta esta reforma no solo por la disminución de la jornada sino las mayores cargas en **dominicales y festivos**.

1. Rescatar lo propuesto por el senador Pinto, de manejar excepciones para algunos subsectores (agencias, parques hoteles, centro convenciones y Bares) como el horario de la jornada nocturna.
2. Un tratamiento comprensivo con el desarrollo del turismo y de las demás actividades que se dan en fines de semana y puentes, y sino una gradualidad en el eventual regreso del recargo del 100% en fines de semana y festivos y suba del 75 al 100 año tras año.
3. Mantener el contrato aprendizaje con las condiciones actuales.



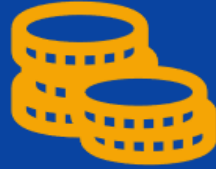
Reconocer nuestro trayecto nos permite entender lo que hemos **logrado**. Pero es en las oportunidades del presente donde podemos **expandir el turismo**, abrir **nuevas rutas** y **fortalecer** el papel de nuestros **parques** como motores de desarrollo.

Reforma Laboral para la estabilidad, la inclusión, la vida digna y la paz



Proyecto de Ley 166 de 2023
(Acumulado con PL 192 y PL 256)

Enfoque neoclásico



+Empleo =

- Costo del empleo
+ Flexibilidad
laboral

¿Cuáles son las
fuerzas que
impulsan el
empleo?



Enfoque heterodoxo

+Empleo =

+ Demanda
agregada=
+ Actividad
económica

La “apertura económica” y la “flexibilidad laboral”



APERTURA ECONÓMICA

Con la reducción unilateral de aranceles, firma de TLC's y de Tratados Bilaterales de Inversión, se buscó fallidamente fomentar la competencia internacional de los productores colombianos, la productividad, la capacidad exportadora y, en definitiva, más empleos totales y formales.



FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

El componente clave del modelo neoliberal de apertura era la flexibilidad y reducción del valor del trabajo. Menos estabilidad y menos remuneración de los trabajadores, se creyó generaría más y mejores empleos.

GENERALIZACIÓN DE LA INESTABILIDAD: EMPLEOS CORTOS, DE ALTA ROTACIÓN Y BAJOS INGRESOS

1

CONTRATACIÓN A
TÉRMINO FIJO
INFERIOR A UN
AÑO Y A CORTO
PLAZO CON
EMPRESAS
SERVICIOS
TEMPORALES



Ley 50/1990

2

MENOS
INDEMNIZACIÓN
POR DESPIDOS
SIN JUSTA CAUSA
FACILITANDO
DESPIDOS



**Ley 50/1990 y
789/2002**

3

AMPLIÓ JORNADA
DIURNA HASTA 10 PM
ELIMINANDO
RECARGO NOCTURNO
DE 35% EN 4 HORAS Y
REDUJO RECARGO
DOMINICAL Y FESTIVO
DE 100% A 75%



Ley 789/2002

4

DESLABORALIZACIÓN
DEL CONTRATO DE
APRENDIZAJE



Ley 789/2002

“MENOS ES MÁS” RECETA REENCAUCHADA EN PANDEMIA: DE URIBE A VARGAS LLERAS

≡ EL TIEMPO

Llegó la quincena

Nuestro país se ha quedado muy corto al decretar medidas extraordinarias para proteger el empleo.



GE

GERMÁN VARGAS LLERAS

03 de mayo 2020, 02:01 A. M.



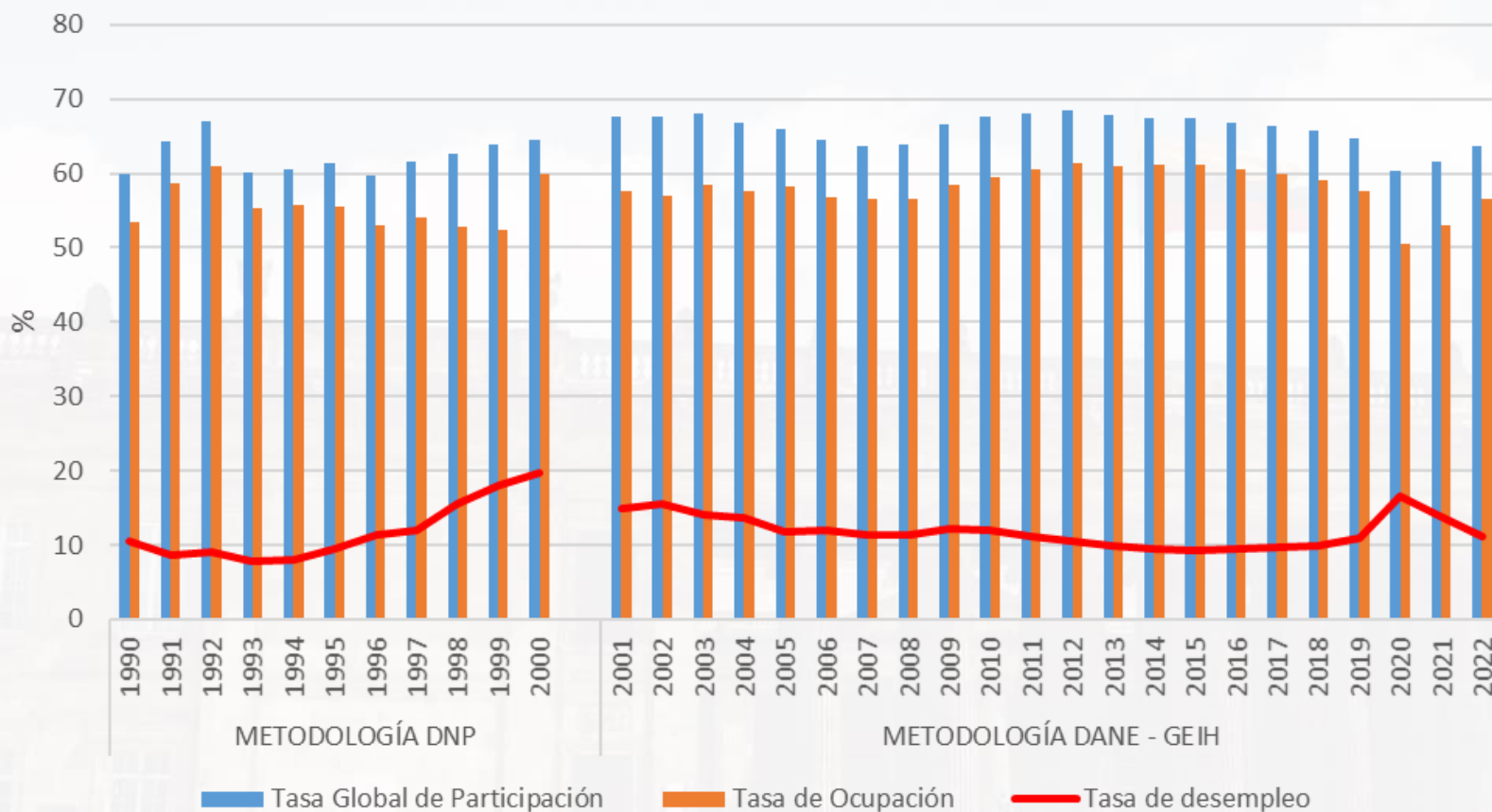
Unirse a WhatsApp

- Reducción de los salarios, de los contratos de trabajo y las convenciones colectivas, las cuales pueden suspenderse
- Eliminar transitoriamente las primas de junio y diciembre
- Suspender las cesantías y sus intereses
- Eliminar los subsidios de transporte en clave de teletrabajo
- Flexibilizar costos de despido

Esta semana se ha conocido la cifra de desempleo, que según el Dane registra un 12,5 %. Fedesarrollo ya había advertido que el producto interno caerá, lo que puede llevar a un incremento del desempleo nacional entre el 19 y el 22 %. Asofondos sostiene que hay 7,2 millones de empleos en riesgo. Los aportes a pensiones se redujeron en un 8 %, y las cajas de compensación, solo en Bogotá, perdieron entre un 10 y un 15 % de sus afiliados. La situación así planteada es francamente insostenible.

RESULTADOS DE CONTRARREFORMAS: PRECARIZACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO

TGO, TO Y TD (1990 - 2022)



TGP

Creció más de 5 puntos %
entre 1990 y 2023

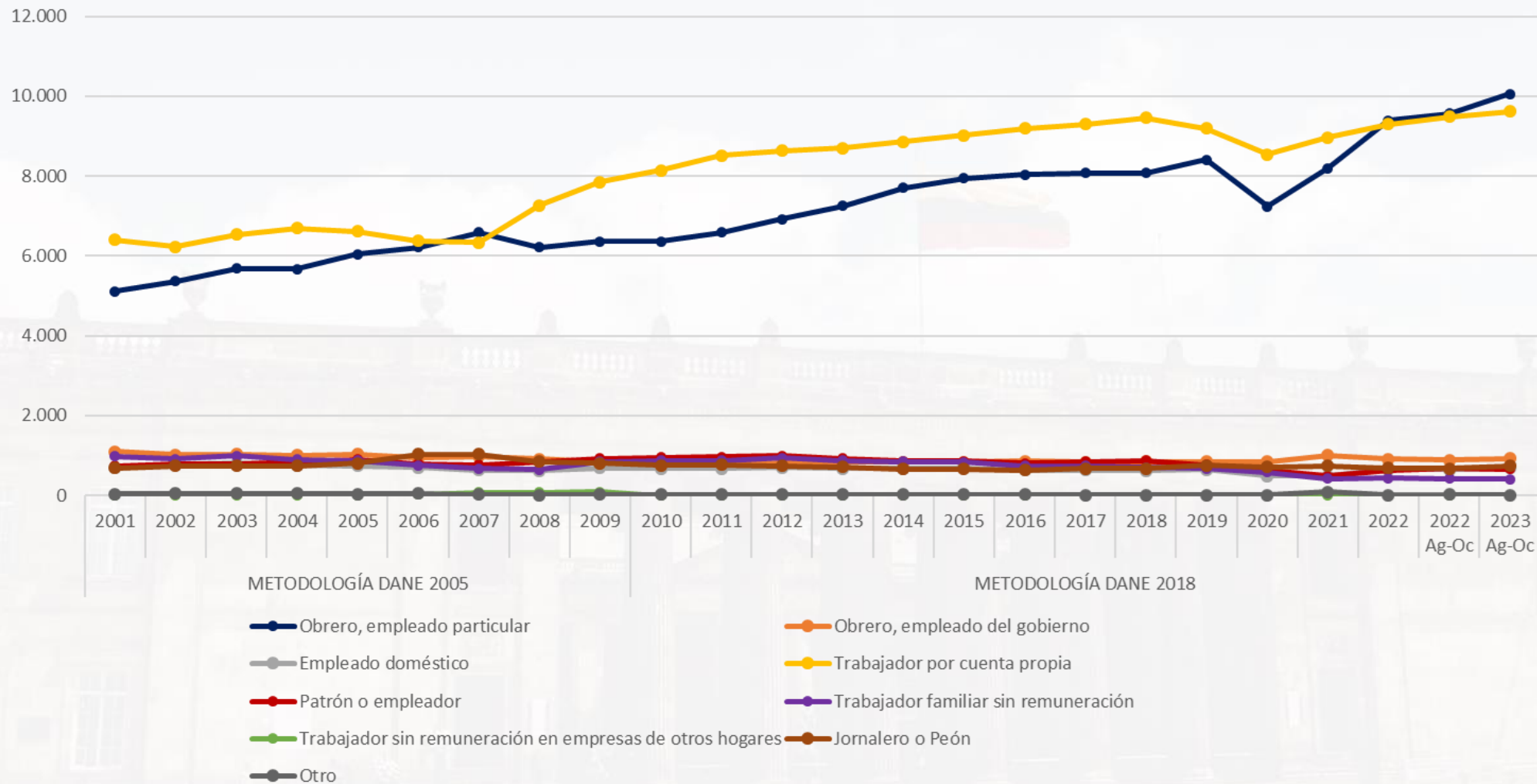
PÉRDIDA DE INGRESOS

Mujeres: doble jornada, no remunerada en hogar y en rebusque o trabajo formal.
Jóvenes: trabajar y estudiar o desertar de estudios

DESEMPLEO PERSISTE

NO GENERARON + EMPLEO,
aumento de trabajos a corto
plazo, intermediación laboral
(Cooperativas trabajo
asociado) e informalidad

PERSISTENCIA DEL EMPLEO PRECARIO NI MÁS, NI MEJORES, NI FORMALES EMPLEOS



**+ REBUSQUE +
INFORMALIDAD**

Creció el
“cuentapropismo”
informal y el trabajo
en economías
populares

**EFFECTO PETRO:
+ FORMALIDAD**

Entre agosto 2022 y
2023: 886 mil
nuevos empleos
formales, en sector
privado y público
(x gasto público)

SESGO ANTI-JÓVEN DEL MERCADO LABORAL FORMAL

1

MERCADO LABORAL
ENCUENTRAN EXCLUSIÓN:
TASAS DE DESOCUPACIÓN
PERSISTENTEMENTE ALTAS
SOBRE UN 20%



2

DESLABORALIZACIÓN DEL
CONTRATO DE
APRENDIZAJE PERJUDICÓ
A LOS JÓVENES: MÁS DE
360 MIL JÓVENES RECIBEN
45% MENOS DE INGRESOS Y
NO COTIZAN A PENSIONES

3

SECTORES INTENSIVOS EN
TRABAJO JOVEN MÁS
INFORMALES:
ALOJAMIENTO Y SERVICIOS DE
COMIDA, CONSTRUCCIÓN,
COMERCIO Y REPARACIÓN
VEHÍCULOS, **PLATAFORMAS
DIGITALES**



Laboralización del Contrato de Aprendizaje: 360 mil a 500 mil nuevos empleos formales

Contratos de aprendizaje por tamaño de empresa 2020-2023 (septiembre)

TAMAÑO	2.020	Part. %	2.021	Part. %	2.022	Part. %	sep-23	Part. %
GRANDE	195.561	61.17	209.604	63.19	231.214	64.46	208.934	64.74
MEDIANA	64.008	20.02	69.883	21.07	75.692	21.1	67.912	21.04
MICRO	9.493	2.96	2.957	0.89	3.582	0.99	1.281	0.39
NO REGISTRADO	4.121	1.28	4.017	1.21	3.510	0.97	3.746	1.16
PEQUEÑA	46.510	14.54	45.208	13.63	44.671	12.45	40.833	12.65
Total general	319.693	100	331.669	100	358.669	100	322.706	100

1

**MICROEMPRESAS
EXENTAS POR
LEY**

2

**85.7% DE CA EN
EMPRESAS
GRANDES (64.7%)
Y MEDIANAS**

El incremento de costos es marginal para las empresas, frente a las grandes mejoras en los niveles de vida de las y los jóvenes del país y el incremento de la demanda agregada: entre 360 mil y 500 mil nuevos puestos de trabajo formales (entre -1.5 y -2.1 puntos porcentuales de informalidad)

3

**LOS APRENDICES
REPRESENTAN SOLO EL
5% DE LA NÓMINA DE
LAS EMPRESAS, POR LO
QUE SU
LABORALIZACIÓN
SUPONE UN COSTO
MARGINAL**

4

**AUMENTO # CA ES
EL 0.18 % DE
INGRESOS OP Y
1.83% DE
UTILIDADES NETAS
DE GRANDES Y
MEDIANAS**

5

**MONETIZACIÓN DE 2
SMLMV INDISPENSABLE:
DESINCENTIVA LA
MONETIZACIÓN DE
PARTE DE 167 MIL
CUOTAS (2022)**

**ALFREDO
MONDRAGÓN
CÁMARA**

CONCEPTO TÉCNICO DEL SENA SOBRE MONETIZACIÓN RECOMIENDA 2 SMLMV

No. De Trabajadores	Cuotas Reguladas	Valor Contrato de acuerdo al Proyecto de Ley por Mes (Riesgo Nivel III)*	Monetización (Mes) (1,5 SMLLV por cuota)	Monetización (Mes) (1,6 SMLLV por cuota)	Monetización (Mes) (1,7 SMLLV por cuota)	Monetización (Mes) (1,8 SMLLV por cuota)	Monetización (Mes) (1,9 SMLLV por cuota)	Monetización (Mes) (2 SMLLV por cuota)
20	1	\$ 2.122.357	\$ 1.950.000	\$ 2.080.000	\$ 2.210.000	\$ 2.340.000	\$ 2.470.000	\$ 2.600.000
30	2	\$ 4.244.714	\$ 3.900.000	\$ 4.160.000	\$ 4.420.000	\$ 4.680.000	\$ 4.940.000	\$ 5.200.000
50	3	\$ 6.367.072	\$ 5.850.000	\$ 6.240.000	\$ 6.630.000	\$ 7.020.000	\$ 7.410.000	\$ 7.800.000
100	5	\$ 10.611.786	\$ 9.750.000	\$ 10.400.000	\$ 11.050.000	\$ 11.700.000	\$ 12.350.000	\$ 13.000.000

MONETIZACIÓN ACTUAL 1 APRENDIZ RIESGO III EN PEQUEÑA EMPRESA \$ 1.117.168

Efectos macroeconómicos positivos de asegurar la contratación de aprendices aumentando monetización: Aumento en capacidad de consumo, productividad de empresas por concepto de “salarios de eficiencia” (Adam Smith), mejora en formación y experiencia laboral de jóvenes, reducción de la informalidad laboral, protecciones de mujeres jóvenes, mayores cotizaciones para protección social.

DERECHOS LABORALES DE MADRES COMUNITARIAS -

ICBF: *ES CUIDAR A QUIEN CUIDA*

Artículo 78. Ponencia Segundo Debate:

Sometidas a precarización
laboral por la tercerización.
Condiciones dignas
significan bienestar para la
niñez

De 39.104
madres y padres
comunitarios
37.202 *son*
susceptibles de
formalización

1

**Formalización progresiva y priorizada sujeta al
Marco Fiscal de Mediano Plazo**

2

**Jurisprudencia: calidad de trabajador oficial depende
del tipo de entidad, actividades y funciones
desempeñadas, no del tipo de vinculación**

3

**El Congreso es competente para establecer las
excepciones en las actividades a desempeñar por
trabajadores oficiales**

Costo de un trabajador con salario mínimo 2024						
Sueldo	% Aporte	Valor	Escenario 1: 24 horas nocturnas y 1 dominical/festivo	%	Escenario 2: 48 horas nocturnas y 2 dominical/festivo	%
Salario mínimo		\$ 1.300.000	\$1.426.600	9.73%	\$ 1.453.200	11,78%
Auxilio de transporte		\$ 162.000	\$162.000		\$ 162.000	
Subtotal		\$ 1.462.000	\$1.588.600	8,65%	\$ 1.615.200	10.47%
Aportes parafiscales						
Sena	No aplica	\$ 0	\$ 0		\$ 0	
ICBF	No aplica	\$ 0	\$ 0		\$ 0	
Caja de compensación	4%	\$ 52.000	\$ 63.544	22.2%	\$ 64.608	24.24%
Subtotal parafiscales		\$ 52.000	\$ 63.544	22.2%	\$ 64.608	24.24%
Seguridad social						
Salud	No aplica					
Pensión	12%	\$ 156.000	\$190.632	22.2%	\$ 192.324	24.24%
Arl (Riesgo III)	2,436%	\$ 31.668	\$ 38.698	22.2%	\$ 39.346	24.24%
Subtotal seguridad social		\$ 187.668	229.330	22.2%	\$ 231.670	23.44%
Prestaciones sociales						
Prima de servicios	8,33%	\$ 121.785	\$ 132.330	8,65%	\$134.564	10.47%
Auxilio de cesantías	8,33%	\$ 121.785	\$ 132.330	8,65%	\$2.226	10.47%
Intereses sobre cesantías	1%	\$ 14.620	\$ 15.886	8.65%	\$ 16.152	10.47%
Vacaciones	4%	\$ 52.000	\$ 63.544	22.2%	\$ 64.608	24.24%
Subtotal prestaciones sociales		\$ 310.189	\$ 344.090	10,92%	\$ 217.550	12.79%
Costo total mensual		\$ 2.011.857	\$2.225.564	10.62%	\$ 2.261.366	12.40%



La recuperación de derechos crea un marco de relaciones democráticas en el mundo laboral

PROPOSICION- FENASEO- FEDERACION NACIONAL DE ASEO DE COLOMBIA

- PROPOSICIÓN REFORMA LABORAL

Mediante proposición, del artículo de monetización, ahora el artículo 22, la propuesta que se plantea es que la cuota SENA y monetización se realice sobre la base de los trabajadores administrativos de las empresas, esto traería que en caso de aprobarse la reforma laboral, que los actos administrativos generales expedidos por el SENA, no modifiquen la base sobre la cual se calcula la cuota y monetización de aprendices, ya que el riesgo de ello es altísimo, recordando en su momento el acuerdo No.10 del año 2023 del SENA, que en su momento incremento la cuota en mas del 5000%. Dejando en la ley claro que el cálculo de la cuota de aprendices y su monetización se realiza con base en los trabajadores administrativos, se terminaría dicha problemática.

ARTÍCULO 21°. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así:

ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

- a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo. b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica. c) La formación se recibe a título estrictamente personal. d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que se asignará de la siguiente manera: En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un SMLMV y en la etapa práctica el aprendiz recibirá un (1) SMLMV. Lo anterior sin perjuicio de la remuneración fijada para los aprendices en convenciones colectivas o fallos arbitrales, siempre que sean más favorables para estos. e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual. f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo, entendiéndose que la edad mínima para trabajar es de 16 años en este contrato especial. g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia. h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA. i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben

enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del – aprendiz - trabajador. j) La etapa productiva podrá desarrollarse en un periodo máximo de doce (12) meses.

Parágrafo 1: La cuota de aprendices y monetización se calcula con base en el número total de trabajadores administrativos de las empresas.

Parágrafo 2: El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley.

Parágrafo 3. Para fines de certificación de la experiencia laboral, el contrato de aprendizaje tendrá validez de experiencia laboral técnica, profesional o tecnológica según la formación que curse el/la aprendiz y servirá para su proceso de primer empleo. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido por la Ley 789 de 2002.

Parágrafo 4. Cuando en el marco de la vigencia del contrato de aprendizaje se conceda licencia de maternidad a una aprendiz la empresa obligada no tendrá que reemplazar a esta con una nueva durante el periodo de vigencia de la licencia de maternidad.

Parágrafo 5. Los estudiantes de medicina que terminen sus estudios y que cumplan con los requisitos de admisión para realizar el internado médico obligatorio conforme a lo establecido en la Ley 14 de 1962 o la norma que la modifique o la sustituya recibirán remuneración mensual que no podrá ser inferior a un salario mínimo durante el tiempo que dura el Internado Obligatorio Rotatorio el cual será pagado por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES.

En vigencia del internado médico el estudiante de medicina estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social Integral se realizarán sobre un ingreso base de cotización correspondiente a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente SMLMV.

Parágrafo 6. El Gobierno nacional podrá aplicar un enfoque territorial para la asignación de recursos adicionales del Presupuesto General de la nación con destino a la ampliación de cobertura para la formación de aprendices del SENA en departamentos con mayor población en condición de pobreza extrema y vulnerabilidad registrada por el DANE.

- **ARTICULO 22**

Mediante proposición, del artículo de monetización, ahora el artículo 22, la propuesta que se plantea es que la cuota SENA y monetización se realice sobre la base de los trabajadores administrativos de las empresas, esto traería que en caso de aprobarse la reforma laboral, que los actos administrativos generales expedidos por el SENA, no modifiquen la base sobre la cual se calcula la cuota y monetización de aprendices, ya que el riesgo de ello es altísimo, recordando en su momento el acuerdo No.10 del año 2023 del SENA, que en su momento incremento la cuota en mas del 5000%. Dejando en la ley claro que el cálculo de la cuota de aprendices y su monetización se realiza con base en los trabajadores administrativos, se terminaría dicha problemática.

Parágrafo: La cuota de aprendices y monetización se calcula con base en el número total de trabajadores administrativos de las empresas.

Modifíquese el artículo 34 de la ley 789 de 2002, el cual quedará así:

ARTÍCULO 34. Monetización de la Cuota de Aprendizaje.

Los empresarios obligados a cumplir con la cuota de aprendizaje, según lo establecido en los artículos anteriores, podrán optar por monetizar dicha cuota mediante el pago de una cuota mensual al SENA. Esta cuota será el resultado de multiplicar el 5% del número total de trabajadores en cargos administrativos, excluyendo los trabajadores independientes y transitorios, por el valor de 1.5 salarios mínimos mensuales vigentes. En caso de que la monetización sea parcial, el valor a pagar será proporcional al número de aprendices que falten para cumplir con la cuota mínima obligatoria.

Parágrafo: La cuota de aprendices y monetización se calcula con base en el número total de trabajadores administrativos de las empresas.

Bogotá, D.C., 19 de Mayo de 2025

Senadora

ANGELICA LISBETH LOZANO CORREA

Presidente

Comisión Cuarta Constitucional Permanente

Senado de la República

La Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales (Acoset) se permite presentar las siguientes proposiciones:

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara y sus acumulados. (Reforma Laboral) “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia”

Artículo 46: Empresas de Servicios temporales Adiciónese cuatro párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

Parágrafo 1. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo o condición estipulado en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa originaria de alguno de los del servicios específicos en desarrollo de ese contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar dicho servicio ~~el contrato ni celebrar uno nuevo~~ con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales. ~~para la prestación de dicho servicio.~~

Parágrafo 2. Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del parágrafo 1, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria, previa declaración de autoridad judicial.

Parágrafo 3. En el evento de que la empresa de servicios temporales trasgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata del artículo 82 de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo 4. En el contrato con el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales.

Parágrafo 5. Las empresas de servicios temporales, en el manejo de los trabajadores en misión, podrán realizar cotizaciones a seguridad social a tiempo parcial.

FUNDAMENTO MODIFICACIÓN

Parágrafo 1: Se busca, con las observaciones hechas, - que son de forma y no de fondo-, hacer más comprensible el parágrafo frente a la complejidad del tema, con base en las siguientes consideraciones:

1. Que la relación usuario empresa de servicios temporales se da a través de un contrato comercial regulado en el artículo 81 de la Ley 50 de 1990, cuyo contenido principal, que no tiene límite en el tiempo, regula la relación usuario – empresa de servicios temporales (EST) con las exigencias del programa de riesgos laborales, pólizas de garantía de salarios y prestaciones sociales, entre otros requisitos.

2. Ese contrato comercial no se debe asimilar ni confundir en su desarrollo que se da a través de la prestación de los servicios de colaboración en la actividad del usuario, en los casos y términos establecidos en los numerales mencionados en el artículo 77 de la misma ley, los cuales se particularizan, concretan y especifican por la causa que los origina, como se puede percibir en los siguientes ejemplos:

Eventos del numeral 2 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990:

- Licencia: El remplazo de una licencia debe especificarse por la causa que la origina: licencia no remunerada de Pantaleón González para realizar una maestría en London School.
- Enfermedad: En el caso de enfermedad especificar la situación de Julia Ortiz
- Vacaciones: De Esperanza Gonzales.
- Remplazos: Remplazo de Jose Rodriguez por calamidad familiar o cualquier otro evento permitido por la ley.

Eventos del numeral 3: 50 operarios para la confección de camisas en el incremento a la producción de Almacenes el Horizonte de Neiva por pedido xx, o atención cosecha cafetera abril 2023...

Estos son los servicios particularizados que se desarrollan a través del contrato comercial usuaria – EST, y no requieren de un contrato individualizado para cada uno de estos eventos.

Teniendo en cuenta que las EST atienden más de 60.000 usuarias en el país, y que no existe una estadística de los numerosos servicios específicos de colaboración que se les prestan a cada usuaria, el texto propuesto evitaría interpretar que se debe elaborar un contrato comercial por servicio específico, daría lugar a un inconmensurable número de contratos que a todas luces haría imposible e inviable el manejo del tema, e iría en contravía de lo que la ley establece, afectando la dinamización de la economía, la productividad, la competitividad y el empleo formal flexible, objetivos que persigue la regulación de las EST.

Parágrafo 2: Se considera necesario precisar que una autoridad judicial determine la trasgresión de los límites establecidos en la norma. El código procesal del trabajo asigna a los jueces laborales la competencia para resolver las controversias sobre derechos individuales derivados de una relación laboral, lo que incluye la declaratoria de un contrato realidad.

“Artículo 2 del Código Procesal del Trabajo: Los jueces laborales son competentes para conocer de todos los conflictos relacionados con el trabajo subordinado y las relaciones laborales”.

Parágrafo 5: Se agrega este parágrafo, para incluir en las cotizaciones o pagos a seguridad social a tiempo parcial, a los trabajadores en misión de las EST, que por ley, atienden los servicios específicos de colaboración que requieren los usuarios como remplazos, labores ocasionales o transitorias y/o incrementos (producción, transporte y ventas), cosechas y servicios, en ejecución de los cuales el trabajador en misión no puede permanecer más allá de los límites de tiempo establecidos en la ley.

Esta situación del trabajador en misión de una EST es igual a lo que ya se aprobó de cotización parcial para trabajadores de plataformas digitales y micronegocios, - en los artículos 27 y 38 del proyecto de ley No 166 de la Reforma Laboral-, *“por considerarse sectores con flexibilidad horaria e intermitencia, temporalidad y jornadas parciales en sus vinculaciones”* (Exposición de motivos del proyecto de Reforma Laboral). Características que son propias de los servicios estacionales, temporales y/eventuales que presta el sector del servicio temporal.

Ejemplo: La contratación, como trabajador misional, de un recreacionista que trabaja solo los fines de semana; recolectores de cosechas, por el tiempo limitado que esta dure; meseros, para atender durante un mes fines de semana, festivos y puentes; remplazo de unas vacaciones; eventos sociales, etc.

Por lo comentado, no existe justificación válida para que las EST, que tienen una mayor cobertura, sean excluidas de la cotización a tiempo parcial y discriminadas con relación a la misma situación y argumentación que tiene el caso de los trabajadores de las plataformas digitales y micronegocios, lo que iría en contravía de la igualdad establecida en el artículo 13 de la Constitución Política.

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara y sus acumulados. (Reforma Laboral) “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia”

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, el cual quedará así:

ARTICULO NUEVO. 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 (conductores), 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 conductores 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 del 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 o conductores, incluyendo el derecho de asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga.

FUNDAMENTO MODIFICACIÓN

El transporte es un sector que requiere atender, en el desarrollo de su actividad, necesidades estacionales, temporales, eventuales y los remplazos que se presenten, con trabajadores formales enviados en misión por las empresas de servicios temporales, que no remplazan conductores directos sino que se envían en misión para atender los servicios de colaboración previstos en la ley que tienen limite en el tiempo, contribuyendo a la competitividad y fluidez del desarrollo del sector transportador, y que además esta situación está prevista en el numeral 3, del artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Este sector genera más de 9.000 puestos de trabajo misional al año, para atender requerimientos estacionales, eventuales y remplazos en el sector transporte que cuentan con todas las garantías que la ley laboral les otorga a los trabajadores en Colombia, al ser por ley, la EST, empleadora directa de los trabajadores en misión y que no remplazan conductores permanentes.

Atentamente



MIGUEL PÉREZ GARCÍA.
Presidente ACOSE|T

Proyecto de Ley N° 166 de 2023 – Cámara – 311 de 2024 - Senado, acumulado con el proyecto de Ley N° 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley N° 256 de 2023- Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”

En virtud del artículo 112 y siguientes de la Ley 5 de 1992, el suscrito Senador de la República, somete a consideración del presidente la siguiente proposición.

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Artículo 45: Contratistas y Subcontratistas Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.

1. Son contratistas y subcontratistas, **y, por tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios, las** personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. ~~En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial especializada en el o los servicios o productos contratados, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.~~

2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

JUSTIFICACIÓN

A fin de considerar a los contratistas y sub-contratistas como verdaderos empleadores, la iniciativa legislativa consagra un condicionamiento frente al contratista asociado a que tengan *“su propia organización empresarial especializada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.”*

La disposición sin lugar a dudas repercute directamente en la forma de contratación para el desarrollo de diferentes actividades, partiendo de la premisa de que la tercerización de servicios es una de las figuras jurídicas más utilizadas al momento de contratar servicios especializados para la producción, máxime si se tiene en cuenta que existen bienes o servicios cuya producción es el resultado de un ensamblaje, no obedecen a una única actividad, pues requieren de diferentes servicios especializados, los cuales pueden ser prestados individualmente de manera más eficiente, por un tercero experto cuyo objeto sea tal servicio especializado.

De acuerdo al artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, los elementos que dan origen a una relación laboral son:

- Prestación personal del servicio
- Continuada subordinación
- Retribución o remuneración del servicio

En efecto, al presentarse esos elementos en la relación entre los contratistas y sub-contratistas y sus trabajadores, en aplicación del principio realidad, son estos en primera instancia, los llamados a responder en calidad de empleadores por sus responsabilidades laborales.

No se encuentra jurídicamente procedente que por virtud de una figura como la “organización empresarial especializada” que no tiene una definición legal ni parámetros para su acotamiento y aplicación (Que tampoco son incorporados en la reforma), se desconozcan los elementos que rigen una relación laboral.

De tal forma, al encontrarse ante un vacío frente a lo que debe entenderse por su propia organización empresarial especializada, la consecuencia natural será que si no se llegan a cumplir estos requisitos por parte del contratista, sus trabajadores pasarían a ser considerados trabajadores directos del contratante, lo cual atenta contra los principios de rango constitucional como el de libertad de empresa y de contratación.

modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Artículo 67. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 46. Contratos a término fijo y de obra o labor determinada.

(7)

2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA. Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

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

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se deberá terminar y liquidar el contrato de obra o labor vigente e iniciar uno nuevo sin solución de continuidad, indicando, de forma precisa y detallada, la nueva obra o labor contratada. ~~podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.~~

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

JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con la regulación contenida en el Art. 45 del Código Sustantivo del Trabajo el contrato de obra o labor contratada, hoy en día se considera un tipo de contrato a término definido cuya fecha de terminación no es determinada en forma expresa al momento de su celebración pero si es determinable por la culminación de la obra o labor contratada.

No obstante, el referido artículo no contiene una regulación detallada sobre la ejecución de esta modalidad contractual, por lo que varios criterios para su interpretación, han sido decantados por la jurisprudencia originados en virtud de conflictos judiciales asociados a su naturaleza. En efecto, se consideran como principales características de esta modalidad contractual, las siguientes:

1. Puede ser verbal o escrito, pero se debe definir con claridad la obra o labor contratada.
2. Su duración está supeditada a la terminación de la obra o labor para la cual se ha contratado al trabajador.
3. Terminada la obra, termina el contrato sin posibilidad de renovación o prórroga, a no ser que exista una nueva obra, para lo cual se debe firmar un nuevo contrato de obra o labor.

Como la Corte Suprema de Justicia señala, *“la vigencia del contrato de trabajo de obra o labor no depende de la voluntad o el capricho del empleador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado, por ello, se entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas, es decir, que la fecha de finalización es determinable y depende de la culminación de la obra o la tarea contratada.”*¹ Por ello, es preciso identificar y delimitar claramente la obra que el objeto del contrato desarrollará.

En el proyecto de ley 166 se abre la posibilidad a que en el caso que se trate de una nueva y diferente obra o labor se podrá continuar el contrato inicial adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor, lo que desnaturaliza la esencia misma de este tipo de contratos y va en contravía de las precisiones que la jurisprudencia ha venido realizando en el marco de la equidad y la objetividad para todas las partes de la relación laboral. Al respecto se considera que lo procedente es terminar el contrato de obra o labor contratada, liquidarlo e iniciar uno nuevo contrato con el mismo trabajador para otra obra o labor .

Proyecto de Ley N° 166 de 2023 – Cámara – 311 de 2024 - Senado, acumulado con el proyecto de Ley N° 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley N° 256 de 2023- Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”

¹ CSJ SL2905 de 2020

En virtud del artículo 112 y siguientes de la Ley 5 de 1992, el suscrito Congresista de la República, somete a consideración del Presidente, la siguiente proposición eliminatoria

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

~~Artículo 53. Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul. Los empleos verdes y azules tienen como propósito proteger, preservar o restaurar el medio ambiente y los ecosistemas marinos desde la generación de mecanismos productivos que permitan el uso o consumo eficiente y sostenible de los bienes naturales, así como promover acciones para enfrentar los efectos e impactos negativos del cambio climático.~~

~~El Ministerio de Trabajo, en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, fijará, en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley y en consonancia con la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, generarán los lineamientos técnicos para la promoción y creación de empleos verdes y azules y la transición justa con enfoque territorial, étnico, campesino y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética. La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad.~~

JUSTIFICACIÓN

Si bien la iniciativa tiene un fin loable que se enfoca en la preservación del medio ambiente, en el texto de la misma, no se encuentra de manera objetiva, una definición que contenga los elementos necesarios para definir y diferenciar los empleos verdes y azules, del resto de los empleos que se generan en el país; de la redacción no resulta claro si la promoción de este tipo de empleos implican un cambio en el sistema laboral colombiano por tratarse de una nueva categoría de contratos que

se refiere de manera específica y exclusiva a aquellas labores desempeñadas por empleadores cuyo objeto social directo se relacione con la preservación del medio ambiente y de los ecosistemas marinos; o si se trata de un principio fundamental de la reforma, orientado de manera general, a que todos los empleadores promuevan prácticas amigables con el medio ambiente y en pro de la resiliencia al cambio climático (Como por ej. el teletrabajo, entre otras).

De otro lado, se considera que en aras de la claridad en la aplicación de la norma, su redacción debería simplificarse, pues varios de los elementos mencionados resultan repetitivos y ya se encuentran incorporados de manera transversal e integral a la totalidad de la reforma ; en efecto, su repetición resulta redundante.

Por último se considera que los incentivos hacen parte de la política y no pueden desligarse de la misma ni tratarse separadamente, por lo que se sugiere su inclusión bajo una articulación con el artículo 54 del texto aprobado.

Proyecto de Ley N° 166 de 2023 – Cámara – 311 de 2024 - Senado, acumulado con el proyecto de Ley N° 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley N° 256 de 2023- Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”

En virtud del artículo 112 y siguientes de la Ley 5 de 1992, el suscrito Congresista de la República, somete a consideración del Presidente la siguiente proposición

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

~~Artículo 54. Incentivos al Empleo Verde y Azul. El Ministerio del Trabajo en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, reglamentará los incentivos para las empresas que formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul.~~

~~El Ministerio de trabajo reglamentará los incentivos en un plazo de 6 meses.~~

JUSTIFICACIÓN

Se considera que los incentivos para que las empresas formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul, hacen parte de la política y no pueden desligarse de la misma ni tratarse separadamente, por lo que se sugiere su inclusión en el artículo 53 del texto aprobado.

Proyecto de Ley N° 166 de 2023 – Cámara – 311 de 2024 - Senado, acumulado con el proyecto de Ley N° 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley N° 256 de 2023- Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal de acuerdo con lo consagrado en las normas laborales vigentes:

a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta

~~disposición será extensiva protección procederá en~~ los mismos términos ~~frente~~ a uno de los adoptantes, b ~~beneficiario de la licencia de maternidad~~ desde la fecha ~~del parto a la~~ de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia y hasta los seis (6) meses después. ~~En caso del fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia.~~

La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.

- b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder el reconocimiento de la pensión de vejez; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima.
- c) Persona que padezca una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo, que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio.

Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.

JUSTIFICACIÓN

La forma en la que está redactada la norma presenta confusión para su aplicación.

Frente al caso referido en el literal a) (mujer o persona en estado de embarazo), se hace extensiva la garantía de estabilidad laboral reforzada a uno de los adoptantes; sin embargo, no hay claridad si lo que se quiere decir es que la fecha de entrega del menor se asimilará a la del parto. Tampoco si se está creando una modalidad de licencia de maternidad que se traslada al adoptante sobreviviente. Si esto es así no se considera que sea procedente la creación de una prestación económica que hoy en día se consagra en el sistema de seguridad social en salud en una regulación asociada al derecho de este tipo de trabajadores de permanecer en el empleo.

En relación con la situación del pre pensionado, no se tiene en cuenta que con la entrada en vigencia de la reforma pensional, no será procedente referirse a régimen de prima media con prestación definida o régimen de ahorro individual salvo para los amparados por el régimen de transición.

Proyecto de Ley N° 166 de 2023 – Cámara – 311 de 2024 - Senado, acumulado con el proyecto de Ley N° 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley N° 256 de 2023- Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”

En virtud del artículo 112 y siguientes de la Ley 5 de 1992, el suscrito Senador de la República, somete a consideración del presidente la siguiente proposición.

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Artículo 45: Contratistas y Subcontratistas Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.

1. Son contratistas y subcontratistas, ~~y, por tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios,~~ las personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. ~~En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial especializada en el o los servicios o productos contratados, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.~~

2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

JUSTIFICACIÓN

A fin de considerar a los contratistas y sub-contratistas como verdaderos empleadores, la iniciativa legislativa consagra un condicionamiento frente al contratista asociado a que tengan *“su propia organización empresarial especializada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.”*

La disposición sin lugar a dudas repercute directamente en la forma de contratación para el desarrollo de diferentes actividades, partiendo de la premisa de que la tercerización de servicios es una de las figuras jurídicas más utilizadas al momento de contratar servicios especializados para la producción, máxime si se tiene en cuenta que existen bienes o servicios cuya producción es el resultado de un ensamblaje, no obedecen a una única actividad, pues requieren de diferentes servicios especializados, los cuales pueden ser prestados individualmente de manera más eficiente, por un tercero experto cuyo objeto sea tal servicio especializado.

De acuerdo al artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, los elementos que dan origen a una relación laboral son:

- Prestación personal del servicio
- Continuada subordinación
- Retribución o remuneración del servicio

En efecto, al presentarse esos elementos en la relación entre los contratistas y sub-contratistas y sus trabajadores, en aplicación del principio realidad, son estos en primera instancia, los llamados a responder en calidad de empleadores por sus responsabilidades laborales.

No se encuentra jurídicamente procedente que por virtud de una figura como la “organización empresarial especializada” que no tiene una definición legal ni parámetros para su acotamiento y aplicación (Que tampoco son incorporados en la reforma), se desconozcan los elementos que rigen una relación laboral.

De tal forma, al encontrarse ante un vacío frente a lo que debe entenderse por su propia organización empresarial especializada, la consecuencia natural será que si no se llegan a cumplir estos requisitos por parte del contratista, sus trabajadores pasarían a ser considerados trabajadores directos del contratante, lo cual atenta contra los principios de rango constitucional como el de libertad de empresa y de contratación.

modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Artículo 67. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 46. Contratos a término fijo y de obra o labor determinada.

(7)

2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA. Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

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

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se deberá terminar y liquidar el contrato de obra o labor vigente e iniciar uno nuevo sin solución de continuidad, indicando, de forma precisa y detallada, la nueva obra o labor contratada. ~~podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.~~

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

JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con la regulación contenida en el Art. 45 del Código Sustantivo del Trabajo el contrato de obra o labor contratada, hoy en día se considera un tipo de contrato a término definido cuya fecha de terminación no es determinada en forma expresa al momento de su celebración pero si es determinable por la culminación de la obra o labor contratada.

No obstante, el referido artículo no contiene una regulación detallada sobre la ejecución de esta modalidad contractual, por lo que varios criterios para su interpretación, han sido decantados por la jurisprudencia originados en virtud de conflictos judiciales asociados a su naturaleza. En efecto, se consideran como principales características de esta modalidad contractual, las siguientes:

1. Puede ser verbal o escrito, pero se debe definir con claridad la obra o labor contratada.
2. Su duración está supeditada a la terminación de la obra o labor para la cual se ha contratado al trabajador.
3. Terminada la obra, termina el contrato sin posibilidad de renovación o prórroga, a no ser que exista una nueva obra, para lo cual se debe firmar un nuevo contrato de obra o labor.

Como la Corte Suprema de Justicia señala, *“la vigencia del contrato de trabajo de obra o labor no depende de la voluntad o el capricho del empleador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado, por ello, se entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas, es decir, que la fecha de finalización es determinable y depende de la culminación de la obra o la tarea contratada.”*¹ Por ello, es preciso identificar y delimitar claramente la obra que el objeto del contrato desarrollará.

En el proyecto de ley 166 se abre la posibilidad a que en el caso que se trate de una nueva y diferente obra o labor se podrá continuar el contrato inicial adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor, lo que desnaturaliza la esencia misma de este tipo de contratos y va en contravía de las precisiones que la jurisprudencia ha venido realizando en el marco de la equidad y la objetividad para todas las partes de la relación laboral. Al respecto se considera que lo procedente es terminar el contrato de obra o labor contratada, liquidarlo e iniciar uno nuevo contrato con el mismo trabajador para otra obra o labor .

Proyecto de Ley N° 166 de 2023 – Cámara – 311 de 2024 - Senado, acumulado con el proyecto de Ley N° 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley N° 256 de 2023- Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”

¹ CSJ SL2905 de 2020

En virtud del artículo 112 y siguientes de la Ley 5 de 1992, el suscrito Congresista de la República, somete a consideración del Presidente, la siguiente proposición eliminatoria

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

~~Artículo 53. Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul. Los empleos verdes y azules tienen como propósito proteger, preservar o restaurar el medio ambiente y los ecosistemas marinos desde la generación de mecanismos productivos que permitan el uso o consumo eficiente y sostenible de los bienes naturales, así como promover acciones para enfrentar los efectos e impactos negativos del cambio climático.~~

~~El Ministerio de Trabajo, en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, fijará, en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley y en consonancia con la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, generarán los lineamientos técnicos para la promoción y creación de empleos verdes y azules y la transición justa con enfoque territorial, étnico, campesino y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética. La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad.~~

JUSTIFICACIÓN

Si bien la iniciativa tiene un fin loable que se enfoca en la preservación del medio ambiente, en el texto de la misma, no se encuentra de manera objetiva, una definición que contenga los elementos necesarios para definir y diferenciar los empleos verdes y azules, del resto de los empleos que se generan en el país; de la redacción no resulta claro si la promoción de este tipo de empleos implican un cambio en el sistema laboral colombiano por tratarse de una nueva categoría de contratos que

se refiere de manera específica y exclusiva a aquellas labores desempeñadas por empleadores cuyo objeto social directo se relacione con la preservación del medio ambiente y de los ecosistemas marinos; o si se trata de un principio fundamental de la reforma, orientado de manera general, a que todos los empleadores promuevan prácticas amigables con el medio ambiente y en pro de la resiliencia al cambio climático (Como por ej. el teletrabajo, entre otras).

De otro lado, se considera que en aras de la claridad en la aplicación de la norma, su redacción debería simplificarse, pues varios de los elementos mencionados resultan repetitivos y ya se encuentran incorporados de manera transversal e integral a la totalidad de la reforma ; en efecto, su repetición resulta redundante.

Por último se considera que los incentivos hacen parte de la política y no pueden desligarse de la misma ni tratarse separadamente, por lo que se sugiere su inclusión bajo una articulación con el artículo 54 del texto aprobado.

Proyecto de Ley N° 166 de 2023 – Cámara – 311 de 2024 - Senado, acumulado con el proyecto de Ley N° 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley N° 256 de 2023- Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”

En virtud del artículo 112 y siguientes de la Ley 5 de 1992, el suscrito Congresista de la República, somete a consideración del Presidente la siguiente proposición

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

~~Artículo 54. Incentivos al Empleo Verde y Azul. El Ministerio del Trabajo en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, reglamentará los incentivos para las empresas que formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul.~~

~~El Ministerio de trabajo reglamentará los incentivos en un plazo de 6 meses.~~

JUSTIFICACIÓN

Se considera que los incentivos para que las empresas formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul, hacen parte de la política y no pueden desligarse de la misma ni tratarse separadamente, por lo que se sugiere su inclusión en el artículo 53 del texto aprobado.

Proyecto de Ley N° 166 de 2023 – Cámara – 311 de 2024 - Senado, acumulado con el proyecto de Ley N° 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley N° 256 de 2023- Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal de acuerdo con lo consagrado en las normas laborales vigentes:

a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta

~~disposición será extensiva protección procederá en~~ los mismos términos ~~frente~~ a uno de los adoptantes, b ~~beneficiario de la licencia de maternidad~~ desde la fecha ~~del parto a la~~ de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia y hasta los seis (6) meses después. ~~En caso del fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia.~~

La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.

- b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder el reconocimiento de la pensión de vejez; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima.
- c) Persona que padezca una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo, que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio.

Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.

JUSTIFICACIÓN

La forma en la que está redactada la norma presenta confusión para su aplicación.

Frente al caso referido en el literal a) (mujer o persona en estado de embarazo), se hace extensiva la garantía de estabilidad laboral reforzada a uno de los adoptantes; sin embargo, no hay claridad si lo que se quiere decir es que la fecha de entrega del menor se asimilará a la del parto. Tampoco si se está creando una modalidad de licencia de maternidad que se traslada al adoptante sobreviviente. Si esto es así no se considera que sea procedente la creación de una prestación económica que hoy en día se consagra en el sistema de seguridad social en salud en una regulación asociada al derecho de este tipo de trabajadores de permanecer en el empleo.

En relación con la situación del pre pensionado, no se tiene en cuenta que con la entrada en vigencia de la reforma pensional, no será procedente referirse a régimen de prima media con prestación definida o régimen de ahorro individual salvo para los amparados por el régimen de transición.

Bogotá D.C., mayo 19 de 2025

Honorables Congresistas
COMISIÓN CUARTA CONSTITUCIONAL
SENADO DE LA REPÚBLICA

REF: DERECHO DE PETICIÓN: 1. PARTICIPACIÓN EN LOS DEBATES DEL PROYECTO DE LEY “POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA”. 2. SOLICITUD DE MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 78 DEL PROYECTO DE LEY “POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA”.

Honorables Miembros de la **COMISIÓN CUARTA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA**, un cordial saludo de la ASOCIACIÓN NACIONAL DE PROFESIONES DE LA SALUD ASSOSALUD, de forma atenta y respetuosa, realizamos las siguientes solicitudes, relacionadas con modificaciones al artículo 78 del proyecto de ley “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia”, así:

I. PROYECTO DE REFORMA LABORAL

1. El artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, establece lo siguiente:

“...ARTICULO 482. DEFINICION. Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

2. La Doctora **GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS** (MINISTRA DEL TRABAJO), presentó proyecto de ley “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia”, así:

“...ARTÍCULO 78. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras.

Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O

EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.

Parágrafo transitorio: Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector...”.

3. Con el artículo 78 del del proyecto de ley “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia”; se prohíbe el **Contrato Colectivo Sindical**.
4. Algunos de los afiliados a la **FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE ANESTESIOLOGÍA (FSA)**, han celebrado y tienen vigentes contratos colectivos sindicales.
5. Los afiliados a la **FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE ANESTESIOLOGÍA (FSA)**, que ejecutan contratos colectivos sindicales, garantizan y respetan los derechos laborales y de seguridad social de sus afiliados partícipes.

II. PARTICIPACIÓN EN LOS DEBATES DEL PROYECTO DE LEY “POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA”.

Honorables Miembros de la **COMISIÓN SÉPTIMA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES**, de forma atenta y respetuosa, de forma atenta y respetuosa, **SOLICITAMOS PARTICIPACIÓN EN LOS DEBATES** del Proyecto de Ley “por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en colombia”.

III. PROPUESTA DE CAMBIO DEL ARTÍCULO 78 DEL PROYECTO DE LEY “POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA”

“...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*

PARÁGRAFO. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos colectivos laborales para garantizar servicios especializados, con organizaciones sindicales de gremio conformadas por profesionales especialistas. Estos sindicatos deben desarrollar las funciones principales establecidas en la legislación vigente, respetar los derechos laborales, prestacionales y de seguridad social a quienes participen en el desarrollo de los contratos y contar expresamente con la voluntad de quienes participen en éstos. La duración, la revisión y la terminación del contrato sindical o colectivo laboral, se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

El Ministerio de trabajo ejercerá vigilancia sobre el cumplimiento de lo dispuesto en este parágrafo e iniciará las investigaciones e impondrá las sanciones a que hubiere lugar.

El Ministerio de Trabajo dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentará este parágrafo para garantizar en esta modalidad de contratación laboral, la progresividad del ingreso, criterios de calidad en los servicios especializados, la estabilidad en el empleo y en general demás derechos y garantías laborales.

IV. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE CAMBIO DEL ARTÍCULO 78 DEL PROYECTO DE LEY “POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA”

El derecho de asociación ha facilitado en Colombia el respeto por los derechos laborales de los afiliados a los sindicatos y debe ser protegido por el legislador.

Si bien la figura del contrato laboral en su modalidad sindical ha sufrido distorsiones desfavorables para los derechos de los trabajadores en Colombia, existen nichos o sectores sociales en los que por la especialización de las actividades, servicios a realizar, conocimiento especializado y necesidades de las regiones y grupos con derechos adquiridos, resulta necesario profundizar en la regulación de esta figura para procurar la mejora de los trabajadores y trabajadoras, garantizar los derechos de los colectivos, así como la operatividad y continuidad de servicios que requieren conocimientos especializados.

En el marco del convenio 87 de la OIT, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, ratificado por la ley 26 de 1976, el estado Colombiano, se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

En este sentido se considera necesario desarrollar y proteger por el legislador los artículos 25, 38, 39, 53 y 55 de la Constitución Nacional, que protegen el trabajo en todas sus modalidades, el derecho a la libertad sindical, el derecho de asociación, el de negociación colectiva, y los principios mínimos fundamentales que deben componer el estatuto del trabajo. Por lo tanto, una norma que prohíba de manera general el contrato colectivo sindical o contrato colectivo laboral quebrantaría los principios del derecho de libertad sindical y todas las normas fundamentales ya citadas que son base de nuestro ordenamiento jurídico nacional. En consecuencia, la contratación sindical debe permitirse siempre y cuando no se vulneren derechos laborales y se cumplan otros requisitos que establezca el legislador como mecanismo de garantía para el derecho a la libre asociación y a la negociación colectiva. Adicionalmente la Corte Constitucional en Colombia se ha pronunciado sobre la prestación de servicios mediante terceros siempre y cuando se requieran conocimientos especializados (Sentencia C 171 de 2012).

En las mesas de trabajo previas a la presentación de la reforma laboral, el sector salud indicó la necesidad de una mayor regulación en las modalidades de contratación que puedan resultarle aplicables al sector y que garanticen estabilidad en el empleo, remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad del trabajo. Con la finalidad de dar cumplimiento al objetivo de la formalización laboral del recurso humano en salud no especializado, vulnerado por la aplicación inadecuada de figuras de contratación como el contrato laboral a término fijo, por obra o labor, prestación de servicios, cooperativas o el contrato colectivo sindical; se hace necesario la segmentación en la vinculación de las ocupaciones, profesiones y especialidades para solo permitir la modalidad de contrato sindical con sindicatos de gremios conformados por profesionales especialistas y el fortalecimiento de la regulación legal y reglamentaria, que permita al Ministerio del Trabajo pueda ejercer de manera adecuada sus funciones de inspección, vigilancia y control. El Gobierno Nacional ha señalado la importancia de segmentar las modalidades de vinculación de las profesiones de la salud y especialidades médicas, planteamiento que comparten las agremiaciones médicas.

IV. LA FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE ANESTESIOLOGÍA (FSA)

Les compartimos la conformación de la Federación de Sindicatos de Anestesiología – FSA, que agrupa catorce (14) sindicatos de gremio de anestesiólogos del país y que nace en septiembre del año 2022 como medio gremial y jurídico para ejercer la defensa de los anestesiólogos y la salud de los

colombianos, ejercer la representación de nuestros colegas ante la institucionalidad pública y privada.

La Federación surge en un momento coyuntural del sistema de salud, donde la participación unificada de los anestesiólogos permitirá potenciar el trabajo de nuestras sociedades científicas, los sindicatos, con herramientas jurídicas y de participación, consolidándose en un escenario de representación de nuestra especialidad independiente de la modalidad contractual en que los anestesiólogos ejercen.

La FSA busca ser un actor de peso en la actual coyuntura, aportando desde el conocimiento técnico, generando propuesta para fortalecer y expandir la prestación del servicio, siempre respetando los derechos adquiridos de los anestesiólogos y las condiciones dignas y seguras de trabajo para los profesionales.

Desde la Federación de Sindicatos de Anestesia – FSA, le manifestamos nuestro compromiso con la defensa de la negociación colectiva laboral amparada constitucionalmente en el Convenio 087 de la OIT suscrito por Colombia, además por el Artículo 25 de la Constitución que protege el trabajo en todas sus modalidades.

Consideramos que el Contrato Sindical es una modalidad de contratación que ha permitido el logro de buenas condiciones de trabajo para los anestesiólogos en Colombia, respetuoso de los derechos laborales y constitucionales y generador de beneficios tanto para los profesionales como para las instituciones contratantes, pues les permite flexibilidad, optimización de la oferta de talento humano en la red y posibilidad de llegar a lugares alejados del país donde no es fácil contratar médicos especialistas de planta, tanto por la baja demanda como por la fluctuación de la misma.

Estamos de acuerdo a la propuesta de formalizar el Talento Humano en Salud, con condiciones dignas, justas remuneraciones que deben ser necesarias para la contratación del personal, siempre y cuando se respeten las otras figuras laborales legales.

Conocemos las objeciones públicas frente a esta modalidad de contratación, pero al respecto tenemos para proponer que la figura debe ser reglamentada para un ejercicio más controlado, sin embargo, el hecho de que existen ejemplos de inadecuados ejercicios en el contrato sindical, no es razón para limitar en forma general el modelo.

V. PROTECCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO SINDICAL

5.1. MARCO NORMATIVO.

En primer lugar, el contrato colectivo sindical, goza de la siguiente protección:

1. La Constitución Política, señaló sobre la libertad de trabajo y empresa, lo siguiente:

*“...ARTICULO 13. **Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación** por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan...”.

*“...ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social **y goza, en todas sus modalidades,** de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*

*ARTICULO 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. **Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio,** salvo aquellas que impliquen un riesgo social.*

Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos.

La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles. (...)

*ARTICULO 333. **La actividad económica y la iniciativa privada son libres,** dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.*

La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades.

La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.

El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional.

La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación...”.

2. La Ley 1751 de 2015, señaló sobre la dignidad de los profesionales y trabajadores de la salud, lo siguiente:

“...ARTÍCULO 18. RESPETO A LA DIGNIDAD DE LOS PROFESIONALES Y TRABAJADORES DE LA SALUD. **Los trabajadores, y en general el talento humano en salud, estarán amparados por condiciones laborales justas y dignas, con estabilidad y facilidades para incrementar sus conocimientos, de acuerdo con las necesidades institucionales...**”.

3. La Sentencia C-313 de 2014 de la Corte Constitucional, señaló sobre la dignidad de los profesionales y trabajadores de la salud, lo siguiente:

“...Declarar EXEQUIBLES los artículos (...) 18 (...) **La disposición contenida en el artículo 18 se declaró exequible de manera integral, toda vez que está en consonancia con los mandatos de la Carta que propugnan por las condiciones dignas y justas en que deben laborar las personas,** en este caso, los profesionales y trabajadores de la salud...”.

4. El Código Sustantivo del Trabajo, en materia de contrato sindical, señaló:

“...ARTICULO 373. FUNCIONES EN GENERAL. Son funciones principales de todos los sindicatos: (...)

3) **Celebrar convenciones colectivas** y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan...”.

“...ARTICULO 374. OTRAS FUNCIONES. Corresponde también a los sindicatos:

1) Designar las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden.

2) **Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los empleadores, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios.**

3) **Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar, y**

4) **Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la Ley.**

“...ARTICULO 482. DEFINICION. Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios {empleadores} o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

ARTICULO 483. RESPONSABILIDAD. El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical, responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, salvo en los casos de simple suspensión del contrato, previstos por la ley o la convención, y tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como las que correspondan a cada uno de sus afiliados. Para estos efectos, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente; si no se constituyere, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde de las respectivas obligaciones.

ARTICULO 484. DISOLUCION DEL SINDICATO. En caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores continuarán prestando sus servicios en las condiciones estipuladas, mientras dure la vigencia del contrato. La caución que haya prestado el sindicato disuelto subsistirá para garantizar las obligaciones de los respectivos trabajadores...”.

5.2. CLASIFICACIÓN Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS.

En primer lugar, los sindicatos de Trabajadores o de primer grado se clasifican así:

- De empresa: Cuando están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.
- De industria o por rama de actividad económica: Están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.
- Gremiales: Están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.

- De oficios varios: Están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Sin embargo, sólo se pueden formar en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u Oficio en número mínimo requerido (25 personas) para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.

Adicionalmente, los sindicatos tienen las siguientes funciones:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.
2. Propulsar el acercamiento de empleadores y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.
3. **Celebrar** convenciones colectivas y **contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.**
4. Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los empleadores y ante terceros.
5. Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los empleadores y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.
6. Promover la educación técnica y general de sus miembros.
7. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad.
8. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos.

9. Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo.
10. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.
11. Designar las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden.
12. Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los empleadores, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios.
13. Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar.
14. Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la ley.

Finalmente, los sindicatos gozan de la siguiente protección constitucional:

Artículo 39 de la Constitución Política.

Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.^[1] La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica solo proceden por la vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.^[2] No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la fuerza pública.

Artículo 23.4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

Los Estados Partes se comprometen, entre otras cosas, a garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales.

Artículo 22 del Pacto Internacional de derechos Civiles y Políticos.

Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

Artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.
2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.
3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

Artículo 8 del Protocolo de San Salvador.

Los Estados Partes garantizarán el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección para la protección y promoción de sus intereses.

Artículo 11 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Artículo 1 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

5.3. PRIORIDAD EN LA UTILIZACIÓN DE LOS CONTRATOS SINDICALES

El artículo 2.2.2.1.17. del Decreto 1072 del 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo) señaló:

ARTÍCULO 2.2.2.1.17. Evaluación prioridad del contrato sindical. Cuando un empleador o sindicato de empleadores requiera contratar la prestación de servicios o la ejecución de obras, **evaluará en primera instancia la posibilidad de celebrar contrato sindical.** (Negrillas Fuera del Texto).

En conclusión, el contrato sindical tiene prioridad frente a las demás figuras jurídicas consagradas en la ley.

5.4. PROTECCIÓN DEL CONTRATO SINDICAL

5.4.1. FUNDAMENTO LEGAL.

En primer lugar, los contratos sindicales están consagrados en el código sustantivo del trabajo, así:

ARTICULO 373. FUNCIONES EN GENERAL. Son funciones principales de todos los sindicatos: (...)

3) Celebrar convenciones colectivas y **contratos sindicales;** garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan. (Negrillas Fuera del Texto).

ARTICULO 482. DEFINICION. Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios {empleadores} o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe

depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

ARTICULO 483. RESPONSABILIDAD. *El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical, responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, salvo en los casos de simple suspensión del contrato, previstos por la ley o la convención, y tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como las que correspondan a cada uno de sus afiliados. Para estos efectos, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente; si no se constituyere, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde de las respectivas obligaciones.*

ARTICULO 484. DISOLUCION DEL SINDICATO. *En caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores continuarán prestando sus servicios en las condiciones estipuladas, mientras dure la vigencia del contrato. La caución que haya prestado el sindicato disuelto subsistirá para garantizar las obligaciones de los respectivos trabajadores.*

Adicionalmente, el decreto 036 de 2016 señala:

Artículo 1º. Los artículos 2.2.2.1.16 al 2.2.2.1.32 del Capítulo 1 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 quedarán así:

Artículo 2.2.2.1.16. Definición. *El contrato sindical es el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Es de naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal.*

Artículo 2.2.2.1.22. Acciones y representación. *El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como la representación de los afiliados vinculados para su ejecución.*

Artículo 2.2.2.1.25. De la suscripción del contrato sindical. *El contrato sindical será suscrito por los representantes legales del sindicato y de la empresa de acuerdo con lo establecido en la ley y en sus estatutos.*

5.4.2. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

La Corte Constitucional ha señalado:

Sentencia T-303 de 2011 de la Corte Constitucional, con M.P. Juan Carlos Henao Pérez:

“...El Contrato Colectivo Sindical es una forma de contratación colectiva, como lo es el Pacto Colectivo o la Convención Colectiva del Trabajo, y se rige por los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo y el decreto reglamentario 657 de 2006 derogado por el 1429 de 2010 (...)

En conclusión, cuando se celebra un contrato colectivo sindical, las condiciones en que se pacta no son de subordinación y dependencia como en un contrato individual de trabajo, sino que los términos de la negociación son fruto de una concertación en igualdad de condiciones, entre el representante legal del sindicato y la empresa contratante, que según el artículo 482 C.S.T. consiste en un sindicato patronal. De hecho, según el numeral 7° del artículo 5° del decreto 1429 de 2010, “El sindicato será el responsable de la administración del sistema de seguridad social integral, tales como la afiliación, retiro, pagos y demás novedades respecto de los afiliados partícipes...”.

Sentencia T-457 de 2011 de la Corte Constitucional, con M.P. Luis Ernesto Vargas Silva:

“...Es así que el artículo 482 del Código en comento, define el contrato sindical como aquel que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Para la debida celebración de un contrato sindical deben observarse, a título de requisitos formales, que conste por escrito y que uno de sus ejemplares sea depositado en el Ministerio de la Protección Social a más tardar 15 días después de su firma. Sumado a ello, el artículo en mención indica que la duración, revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

Dentro de las formas de contratación colectiva, además del pacto colectivo y de la convención colectiva, el contrato sindical es una institución jurídica del derecho colectivo del trabajo, a través de la cual los sindicatos pueden participar en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo. (...)

Ahora bien, en el contrato sindical intervienen el empresario-empleador y la organización sindical. Las personas que se afilian al sindicato para prestar sus servicios o realizar las obras encomendadas a través de dicho contrato, se denominan afiliados partícipes. Cabría entonces una pregunta: ¿Los afiliados partícipes que están bajo la modalidad del contrato sindical tienen un contrato de trabajo con la organización sindical? La respuesta es no, porque no existe el elemento esencial de la subordinación propio del contrato de trabajo. El afiliado partícipe durante la ejecución del contrato sindical compone el sindicato y se encuentra en un plano de igualdad con éste frente a la distribución de los ingresos provenientes del contrato, al punto que recibe compensaciones y son sujetos de ciertas deducciones, las cuales para todos sus efectos se asimilan al concepto de

salario, de acuerdo con lo definido en la asamblea de afiliados, en el reglamento y en el contrato sindical.

Quiero ello decir que entre el sindicato y los afiliados partícipes no existe como tal una relación empleador-trabajador, pues si se viera desde la óptica contraria comprometería gravemente el derecho de sindicalización en Colombia (artículo 39 Superior), toda vez que quienes se agrupan para defender sus intereses laborales en contra del empleador, resultaría a su vez detentando la figura de patrono a través de la persona jurídica que constituye el sindicato, situación que resulta ser un contrasentido...”.

5.4.3. FUNDAMENTO MINISTERIO DEL TRABAJO.

En sentido similar, la cartilla de contratación de servicios personales en el sector público realizada por el Ministerio de Trabajo, señalo:

“...Es importante resaltar que, mientras se lleva a cabo el diseño y la implementación del plan de acción completo frente al proceso de formalización laboral, en las disposiciones legales vigentes existen algunas alternativas a las cuales se puede acudir de manera previa.

Como mecanismo preventivo alternativo y de normalización inmediata se pueden destacar las siguientes: (...) • Contratos sindicales...”.

Finalmente, la cartilla del contrato sindical del Ministerio del Trabajo, señalo:

12. ¿Qué clase de sindicatos pueden celebrar contratos sindicales?

Todos, porque es función de los sindicatos, entre otras, celebrar contratos sindicales.

13. ¿Los afiliados partícipes podrán gozar de los beneficios de convención o de pacto colectivo que tengan pactada una empresa con el sindicato o con los trabajadores?

Los afiliados partícipes recibirán las compensaciones, auxilios o beneficios acordados en el respectivo contrato sindical entre el o los sindicatos con el empleador o Empresa. Las partes son libres de incluir o no beneficios de convención o de pacto colectivo en dicho contrato sindical.

14. ¿Por cuánto tiempo puede pactarse un contrato sindical entre la empresa o empleador y los sindicatos?

El contrato sindical puede ser pactado por una duración indefinida, por un término fijo por meses o por años, o también por la duración de la obra o servicio que se contrate...”

5.5. DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO COLECTIVO SINDICAL Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO¹.

El Contrato Colectivo Sindical es una forma de contratación colectiva, como lo es el Pacto Colectivo o la Convención Colectiva del Trabajo, y se rige por los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo.

En tal sentido, conforme a las normas que rigen cada tipo de contrato, el contrato colectivo sindical difiere sustancialmente del contrato individual de trabajo en cuanto a su contenido, forma y propósito, así:

- El contrato de trabajo puede ser verbal y el contrato colectivo sindical tiene que ser siempre escrito.
- El contrato de trabajo se celebra con el trabajador y el colectivo sindical se celebra entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos”.
- El contrato colectivo es solemne por cuanto según el artículo 482 C.S.T., uno de sus ejemplares tiene que depositarse ante el Ministerio del Trabajo, mientras el contrato individual no requiere de esta solemnidad.
- Según el artículo 22 del C.S.T. el contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal. En el contrato colectivo sindical, quien se obliga es el sindicato a través de su representante legal actuando en nombre de los afiliados que participan en el contrato sindical.
- En el contrato colectivo sindical, la relación jurídica entre contratante y contratista es equitativa. En el contrato individual del trabajo se configura una relación de subordinación y dependencia del trabajador con respecto al patrono.
- En el contrato colectivo sindical se presentan dos tipos de relaciones: una entre el afiliado y su sindicato y otra entre el sindicato y el contratante, mal

¹ Sentencia T-303 del 28 de abril de 2011 de la Corte Constitucional, M.P. JUAN CARLOS HENAO PÉREZ.

denominado empleador en el artículo 482 C.S.T., aunque en ocasiones la relación del afiliado con su sindicato puede vertirse en un verdadero contrato individual de trabajo.

- Los dos contratos pueden asemejarse en que la duración, revisión y extinción del contrato colectivo sindical puede regirse por las normas del contrato individual. (inciso final, artículo 482 C.S.T.) ^[1] _[SEP]
- De otra parte, según el artículo 483 C.S.T., el sindicato de trabajadores que suscriba un contrato sindical responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo, como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, y tiene personería para ejercer tanto los derechos como las acciones que le correspondan a cada uno de sus afiliados. ^[1] _[SEP]
- Cuando se celebra un contrato colectivo sindical, las condiciones en que se pacta no son de subordinación y dependencia como en un contrato individual de trabajo, sino que los términos de la negociación son fruto de una concertación en igualdad de condiciones, entre el representante legal del sindicato y la empresa contratante, que según el artículo 482 C.S.T. consiste en un sindicato patronal.

5.6. DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO COLECTIVO SINDICAL Y LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO².

En sentencia de junio 24 de 1976, al establecer las diferencias del contrato colectivo sindical con la convención colectiva, la Corte Suprema de Justicia dejó en claro que en el Contrato Colectivo del trabajo la organización sindical también puede representar a trabajadores independientes, así:

“Mas lo que en últimas viene a diferenciar, de manera clara y ostensible, la convención colectiva del contrato sindical y a establecer una enorme distancia entre las dos figuras jurídicas, es el hecho de que, en la primera, el sindicato actúa en representación de los trabajadores pertenecientes a la empresa, es decir, vinculados a ella por sendos contratos individuales de trabajo, en tanto que, en la segunda, la organización sindical puede representar a trabajadores independientes, sin nexo alguno con la beneficiaria del servicio, pues el vínculo contractual se establece únicamente entre la entidad empresarial y el sindicato, sin consideración a las personas que en calidad de socio formen parte de éste”.

² Sentencia T-303 del 28 de abril de 2011 de la Corte Constitucional, M.P. JUAN CARLOS HENAO PÉREZ.

5.7. GARANTÍA CONSTITUCIONAL Y LEGAL DE PROTECCIÓN DE LAS DISTINTAS MODALIDADES DE TRABAJO.

La Constitución Política de Colombia ha protegido el derecho al trabajo en las distintas modalidades de trabajo, así:

La Constitución Política de 1991, declara desde su artículo 1 que Colombia "es un Estado social de derecho". Este precepto no solamente impone la conformación de una estructura orgánico-institucional que se encargue de administrar servicios y de adelantar intervenciones en el campo económico y social, para venir así a abandonar el esquema del Estado Liberal del siglo XIX, según el cual el Estado debía dejar libre, en sus relaciones con la Sociedad, a ésta de manera que su función se limitara a mantener el orden público interno y a garantizar la integridad nacional frente a la agresión externa, esquema que ya en nuestro país había comenzado a ser desmontado desde la Reforma Constitucional de 1936. Esta transformación política y jurídica ha llevado a consagrar el Estado Social de Derecho, para asegurar la inviolabilidad de las libertades y derechos humanos y adelantar todas las acciones que tiendan a lograr su efectividad total, para buscar que se realicen al mismo tiempo las exigencias de la justicia social.

Esto último confiere al Estado Social de Derecho un papel de promotor del desarrollo y la justicia sociales, para combatir las desigualdades humanas con sus mecanismos políticos y económicos. En esta órbita de aspiraciones políticas y sociales se encuentra en un plano prevalente al Trabajo, que es en las sociedades un elemento esencial en el orden de la convivencia humana. El Trabajo resulta primordial en razón de que posibilita los medios de subsistencia, y la calidad de ésta, para el mayor número de la población; en razón de que es un factor económico del cual dependen de manera general el crecimiento y desarrollo económicos; y en razón de que de él se desprenden variadas y complejas relaciones sociales concurrentes y divergentes en punto a los intereses que en ellas se traban. Esta naturaleza básica del Trabajo, reconocida por el Constituyente desde el preámbulo de la Carta, en su contenido finalístico manifiesta su propósito de asegurarlo, de manera prioritaria, en la enumeración entre otros objetivos del Estado, antecedido sólo del derecho a la existencia individual ("vida") y colectiva ("convivencia").

El texto constitucional regula el trabajo, en varias disposiciones que permiten, como primera precisión, distinguir entre la libertad de trabajo, el derecho al trabajo y el deber de trabajar:

1. Libertad de Trabajo.

La libertad de trabajo fue consagrada como uno de los derechos del hombre desde la Declaración de Derechos de la Constitución Francesa de 1793 que expresó: artículo 17: "Ninguna clase de ocupación, empleo y oficio puede ser prohibida a los ciudadanos.", artículo 18: "Cada uno puede disponer a su arbitrio de su tiempo y servicio; pero no puede venderse a sí mismo ni ser vendido. Su persona es propiedad inenajenable. La ley no reconoce el estado de servidumbre; entre el que trabaja y el que emplea solamente puede existir un comercio por servicios que hayan de prestarse y la compensación que por ello haya de darse". Posteriormente fue reconocida por la Constitución Mexicana de Queretaro (1917), la que en su artículo 4 la consagró diciendo que "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria o comercio o trabajo que le acomode". En conclusión, la Libertad de Trabajo en sus orígenes fue considerada como una garantía de contenido prevalentemente económico que aseguraba que los fines de la realización individual del hombre pudiesen cumplirse conforme a sus designios e intereses.

Al resultar la Libertad de Trabajo un ideal difícil de lograr en su plenitud dentro de los regímenes liberales fundados sobre las reglas de la competencia capitalista, y regidos por las leyes de la oferta y la demanda sobre el mercado de trabajo por su cantidad y calidad, los abusos cometidos en perjuicio de los trabajadores impusieron un cambio radical en las relaciones jurídicas dentro de los ámbitos del Derecho Constitucional y del Derecho Laboral, que obligaron al Estado a reconocer y garantizar no sólo dicha libertad, sino a regular al mismo tiempo todas las formas de contratación y empleo, tanto en lo individual como en lo colectivo, para defender la dignidad del trabajador y para obligar a la utilización racional de los recursos humanos, con miras en el pleno empleo dentro de políticas de ingresos y salarios, conforme a las cuales el desarrollo económico tuviera como objetivo principal la justicia social y el mejoramiento armónico e integrado de la comunidad y de las clases proletarias en particular.

En la actualidad, la libertad de trabajo comprende dos aspectos: El primero, que otorga al hombre la libertad o derecho para escoger profesión, oficio u ocupación, según su parecer, actitudes, gustos o aspiraciones; sin perjuicio de que la ley pueda imponer la obligación de competencia o habilitación requeridas de acuerdo con cada actividad (art. 26 C.N.). El segundo aspecto, se refiere a que la libertad de trabajo no puede traer consigo el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre. De suerte que es fundamental, que en la ejecución de su relación laboral, el trabajador conserve su persona y su libertad, sin perjuicio de que deba desempeñar su labor bajo la autoridad del empleador, quien no puede atentar contra la libertad personal de aquél. Los artículos 16 y 17 de la C.N., prevén el derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico, y la prohibición de la esclavitud y la servidumbre respectivamente, de cuya interpretación sistemática, se deduce la libertad de trabajo, en concordancia con lo

previsto en el artículo 26 del mismo Estatuto Superior, según el cual toda persona es libre de escoger profesión u oficio. Se entiende por libertad de trabajo, de acuerdo con la Carta, una expresión de la personalidad, voluntaria y no sometida a dominio o imposición ni del Estado ni de los particulares, para escoger profesión y oficio.

2. Derecho al Trabajo.

El derecho al trabajo tiene una historia accidentada. Se han presentado dificultades para incluirlo en los textos constitucionales, como fue el caso de la República Federal de Alemania, donde se consideró inconstitucional, con base en el criterio de que resultaba extraño a la estructura económica prevista en la misma constitución. El siglo XIX, muestra el esfuerzo realizado para que este derecho, tenido por revolucionario y desestabilizador, pudiera alcanzar rango constitucional sólo a partir de la presente centuria y como resultado de la función social impuesta a la economía, al rediseñarse el Estado Liberal, convirtiéndolo en un Estado garantizador, también denominado Estado Social de Derecho. En adelante, en ese marco, adquiere el derecho al trabajo la dimensión de un logro del reformismo acordado, o, en las voces de la Constitución colombiana, concertado, (art. 55 C.N.), para resultar compatible con la libertad de empresa y las economías de mercado.

El artículo 25 de la C.N. consagra el derecho y deber del trabajo, indicando que gozarán de la especial protección del Estado. El Derecho al Trabajo, se reconoce a toda persona "en condiciones dignas y justas", y en un desarrollo posterior más detallado, trae la Carta Política, disposiciones, tales como el artículo 52, que consagra el derecho al aprovechamiento del tiempo libre, es decir, del no trabajo, reconociendo en favor de los trabajadores y de las personas en general, el derecho a la recreación y a la práctica del deporte; el artículo 54 que impone la obligación al Estado y a los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran y al Estado en especial la obligación de propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud; el artículo 55, que garantiza el derecho a la negociación colectiva y el deber del Estado de concertar los conflictos colectivos del trabajo; el artículo 56, que garantiza el Derecho de Huelga; el artículo 57 que autoriza al legislador para propiciar la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas; el artículo 58 que obliga al Estado a proteger y promover las formas asociativas y solidarias de la propiedad; que constituyen previsiones del Constituyente, orientadas todas a fijar las condiciones generales del Derecho al Trabajo en la Sociedad Colombiana.

Especial mención requiere el artículo 53 de la Constitución Nacional, frente a las acciones que se analizan. Esta norma ordena al Congreso expedir un estatuto del trabajo que tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios

constitucionales: igualdad de oportunidades; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad de derechos laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; interpretación favorable al trabajador; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajo del menor. Todos estos principios consolidantes del Derecho al Trabajo tienen por mandato expreso de la Carta, rango constitucional. De otra parte, entendido en el sentido de que no se sacrifican tampoco las demás libertades del hombre, el Derecho al Trabajo depende de elementos objetivos como las posibilidades fiscales del Estado y las variables económicas y sociales generadoras de empleo.

Ahora bien, no cabe duda que el derecho del trabajo es una manifestación de la libertad del hombre y por tanto en último término tiene su fundamento en la dignidad de la persona humana. De ahí que su constitucionalización haya sido el resultado de un largo y difícil proceso histórico, en cuyo fondo aparecen las grandes luchas políticas y sociales por la libertad del hombre. Por eso se ha señalado que, en el marco de la libertad económica consagrada por el Estado Liberal, la libertad de trabajo es el instrumento para que se realicen los fines individuales y el Estado sólo debe establecer reglas que permitan a cada hombre un salario suficiente para satisfacer sus necesidades. En una evolución posterior, históricamente se considera el trabajo como una función social en que se conjugan el derecho y el deber de trabajar, con la especial protección de un Estado que interviene en la vida económica y social.

Analizado desde este punto de vista, el derecho del trabajo implica el derecho a obtener un empleo. Pero ello no quiere decir, como también se encarga de esclarecerlo la doctrina, que este derecho implica que exista una prestación u ofrecimiento necesario de trabajo a todo ciudadano que se halle en condiciones de realizarlo. Aparece únicamente bajo la virtualidad que le presta el principio de acceso a los cargos según el mérito y capacidad de los aspirantes, requisitos que tienen su aplicación más rigurosa en el ámbito público. En el sector privado, inclusive bajo las formas relativas de libertad de empresa que coexisten con la dirección económica a cargo del Estado, el derecho del trabajo se ejercita dentro de la libertad de contratación que le permite al empresario la facultad de elegir entre los aspirantes al trabajo, aún en el supuesto de que tal elección deba efectuarse entre quienes se hallen en determinadas circunstancias. Por tanto, este derecho fundamental no llega hasta el extremo de tutelar la aspiración de acceder a un empleo público o privado, pues ello desbordaría el legítimo alcance de su concepción y el marco de las demás libertades y garantías consagradas en el Estatuto Fundamental.

3. Deber de Trabajar.

El Deber del Trabajo, consagrado en el artículo 25 de la Carta, de algún modo resulta una fórmula de equilibrio frente al reconocimiento del Derecho al Trabajo. Si éste se admite, aquél se exige. Pero qué es propiamente la obligación del trabajo?. No puede ser la posibilidad de imposición de trabajos forzosos y debe distinguirse también de la posibilidad de obligar al cumplimiento de determinadas actividades laborales con el fin de obtener ciertos beneficios, tal es el caso de las tareas de prestación de servicios cívicos, que no pugna con la Constitución³.

Finalmente, la Corte Constitucional ha protegido las Distintas Modalidades de Trabajo, así:

El trabajo goza de amplia protección en la Constitución, pues define su naturaleza jurídica a partir de una triple dimensión. Así, la lectura del preámbulo y del artículo 1 superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.

La simple descripción de la naturaleza del trabajo en la Constitución evidencia que el marco de protección Estatal no solamente se agota en la defensa de los derechos de los trabajadores dependientes sino también en la efectividad de su ejercicio independiente. En efecto, si se entiende el trabajo como un instrumento para obtener los recursos necesarios para lograr una vida digna y como un mecanismo de realización personal y profesional, es lógico concluir que son objeto de garantía superior tanto el empleo como todas las modalidades de trabajo lícito. De hecho, la propia Carta de 1991 protege la empresa (artículo 333) como herramienta de trabajo base del desarrollo económico, con función social; salvaguarda los derechos de los trabajadores vinculados a la empresa con un mínimo de derechos irrenunciables e intransferibles (artículos 53 y 54) y establece un mínimo de condiciones laborales para los trabajadores al servicio del Estado (artículos 122 a 125).

Así las cosas, la protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor

³ Sentencia T-014 del 28 de mayo de 1992 de la Corte Constitucional, M.P. FABIO MORON DIAZ.

público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo o de exigirle al Estado el mínimo de condiciones materiales que se requieren para proveer su subsistencia en condiciones dignas, sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada.

Eso muestra, entonces, que las distintas modalidades de trabajo y la forma de hacer efectivo su valor, el principio y el derecho-deber, corresponde principalmente al legislador, quien goza de un importante margen de libertad de configuración dentro de los parámetros constitucionales establecidos en beneficio de los derechos y las condiciones laborales mínimas y, también, desde el punto de vista subjetivo, a partir del respeto del núcleo esencial que lo identifica.

Dicho de otra manera, dada la textura abierta del trabajo y su especial naturaleza, el legislador tiene amplia potestad de configuración normativa del mismo, pero ese grado de amplitud dependerá de si se trata de hacer efectivas las políticas públicas de empleo o de concretar la protección del derecho subjetivo al trabajo. De esta manera, si el legislador busca definir reglas dirigidas a materializar el desarrollo progresivo de mejores condiciones laborales, de acceso al pleno empleo y del trabajo como instrumento para garantizar un orden político, económico y social justo, su margen de valoración es más amplia porque goza de mayor libertad de configuración, mientras que si la ley pretende regular las particularidades de la relación de trabajo y las condiciones individuales en las que se desenvuelve la relación de empleador y trabajador, el margen de libertad se reduce porque se limita al cumplimiento de requisitos constitucionales mínimos obligatorios y exigibles por vía judicial.

En conclusión, la protección de las distintas modalidades del trabajo que la Constitución consagra muestra que el legislador tiene dos campos distintos de regulación. De un lado, es claro que la ley no está obligada a regular formas precisas o únicas de acceso al empleo, puesto que, desde el punto de vista de las fuentes de trabajo, el legislador tiene un amplio margen de libertad de configuración normativa Y, de otro lado, desde el punto de vista de protección del derecho subjetivo al trabajo, la ley está limitada por las reglas previstas directamente en la Constitución porque existen garantías mínimas de especial protección a la relación laboral⁴

VI. NOTIFICACIONES

Recibiremos notificaciones en assosalud@gmail.com

⁴ Sentencia C-614 del 2 de septiembre de 2009 de la Corte Constitucional, M.P. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB.

Atentamente,

MAURICIO ECHEVERRI DÍEZ
Presidente

Bogotá, D.C. 17 de mayo de 2015

Señores

COMISIÓN CUARTA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA

Atn: Honorables senadores ponentes de la Reforma Laboral- 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-.

ANGELICA LOZANO, AÍDA AVELLA, JOHN JAIRO ROLDÁN, CARLOS MEISEL, SAMY MERHEG, CARLOS ABRAHAM JIMÉNEZ, RICHARD HUMBERTO FUENLATA, JUAN FELIPE LEMOS

En calidad de ciudadana mayor de edad de la República de Colombia, agradezco la recopilación, el análisis, la argumentación y el trabajo minucioso y pertinente presentado por la H. Senadora Norma Hurtado Sánchez como ponencia alternativa a este Proyecto de Ley, el pasado 25 de marzo del año en curso al Secretario de la Comisión Séptima Constitucional del Senado de la República; sobre el particular me permito formular los siguientes comentarios y observaciones:

CONTRATACIÓN

Solicito y sugiero mayor cuidado y rigurosidad en la definición y especificaciones del contrato a termino definido ya que lo propuesto hasta ahora podría ser insuficiente a los fines perseguidos.

A manera de ejemplo los invito a pensar en la contratación de mano de obra calificada o no, en el sector construcción bien sea de edificios, puentes, carreteras, vivienda, parques, etc, y es allí donde una constructora, arquitecto, ingeniero, etc, pueden aducir que la duración de una obra es de 3 meses y hasta cuatro años; hasta allí valida la contratación a término definido pero si se requiere de la misma labor y/o servicios para otra obra también de construcción sin que medie un lapso mayor a 2 o 3 meses podríamos estar en presencia de la contratación para la misma labor aunque sea en un lugar y diseños diferentes. Por tal razón podría pensarse en un contrato a termino indefinido con intervalos de tiempo o, lo que podría llamarse tiempo muerto y es en estos casos en los que el empleador o contratante no estaría obligado a asumir salarios ni prestaciones sociales, para mantener, si fuere del caso la formalidad y por tanto la permanencia en el empleo.

Similar situación podría presentarse para los trabajos estacionales tales como los efectuados por los recolectores de fruta, hortalizas, café, cañeros, arroceros, etc. Máxime si se tiene en cuenta que en la actualidad dejamos de ser productores de muchas de las frutas, carnes y leguminosas que consumimos. De poder mejorar las condiciones de trabajo y las garantías de un trabajo digno nuestro campo podría ser una de las mayores y mejores fuentes de empleo, siempre y cuando se mejore sustancialmente la seguridad, la infraestructura de vías y la conectividad.

JORNADA LABORAL

Colombia no es un país industrializado y tampoco se caracteriza por tener un ingreso per cápita que invite a la reducción de la jornada laboral, en la medida que tales indicadores mejores y podamos demostrar que cumplimos con tales parámetros entonces sí, podríamos decidir la disminución de la jornada laboral; por ello mi opinión es la siguiente:

- 1) Mantener la jornada de 48 horas a la semana durante 6 días con 1 día de descanso.
- 2) Por idénticas razones, es válido modificar los horarios diurno y nocturno de tal forma que el diurno inicie a las 6 a.m. y vaya hasta las 9 pm, eso sí teniendo en cuenta que ningún trabajador/empleador debe laborar, salvo circunstancias excepcionales (catástrofe como inundaciones, terremotos, avalanchas, entre otros) más de las 48 horas semanales establecidas y bajo el consentimiento expreso de quien realice la labor comprometida.

Así las cosas, debería pensarse con detenimiento en aquellas labores que, como las de vigilancia y seguridad se realizan tan solo en horas de la noche v.g, bares, algunos restaurantes, los hoteleros, empleados de la salud, educadores, por mencionar algunos para quienes debería existir un modelo de contratación y escala salarial diferentes y que no incluya los recargos nocturnos.

A propósito debería promoverse la flexibilidad laboral para mejorar el desempeño de los trabajadores así como el trabajo en casa, cuando corresponda.

- 3) Totalmente de acuerdo con el pago de los recargos nocturnos y que se incremente en el doble el pago, cuando se trate de dominicales y festivos. Aducir que muchos empresarios o pequeñas empresas quebraran (restauranteros, bares, turismo y recreación, por ejemplo) significará que éstos no están en capacidad de aumentar la cantidad de producto o bienes ni el horario de los servicios ofrecidos; por tanto, deben limitar sus jornadas de trabajo y la contratación de personas. Esto es mucho mejor que ejercer un esclavismo camuflado, sirviéndose de la necesidad de trabajo.
- 4) Sobre el servicio doméstico para el hogar se debe ser sumamente cuidadoso teniendo en cuenta que en muchas ocasiones quienes prestan servicios a hogares también demandan este servicio para el suyo propio y entonces obligarse con una forma de contratación no beneficia a ninguna de las partes – (las personas que prestan estos servicios generalmente dejan de asistir a su trabajo de un momento a otro sin informarlo, continuamente aducen dolencias de salud o los dueños de casa no están conformes con su trabajo ya que en ningún caso existe un periodo de entrenamiento y en ocasiones, ni siquiera inducción). No obstante, en los eventos en los que se realice esta prestación de servicio, deben mantenerse estricto seguimiento para que estas personas junto con su empleador coticen, en los porcentajes determinados por la Ley, los rubros correspondientes a salud, pensión, cesantías y vacaciones y tal vez de esta forma el mercado controle el valor día que tales personas están exigiendo (entre 70 y 90 mil pesos) lo cual excede casi en el doble el valor del salario mínimo.

De igual manera considero importante poder determinar en estos pagos a seguridad social si la persona de servicio doméstico tiene personas a cargo o si aquellas están cubiertas por otro miembro de la familia, si existieren; así las cosas, podría disminuirse la carga de lo que debe aportar el Estado a personas en condición de vulnerabilidad y/o podría ofrecerse cobertura a personas del núcleo familiar que no lo estén. Ello sin duda demanda una eficiente coordinación entre los sistemas de datos de salud, educación y trabajo por mencionar algunos. De igual forma deberá establecerse de manera expedita/automática, el cubrimiento del Sisben en los casos en que tales personas queden desempleadas

FAVORECIMIENTO AL EMPRESARIO

En una de las audiencias públicas en Cauca escuche a alguien parafrasear a Karl Marx al mencionar que “los ricos no generan riqueza, la hacen los trabajadores”; ello puede ser cierto siempre y cuando tengamos presente que nadie, por sí solo, genera riqueza.

Ni el capital, ni el trabajo ni la tierra por sí solos generan riqueza, para ello se requiere de una conjunción de actores:

El Gobierno asegurando una legislación y justicia que proteja los derechos de unos y otros.

Los empresarios con su capital y conocimientos, generando las condiciones e infraestructura dignos para ofrecer un trabajo digno.

Los trabajadores identificando las oportunidades ofrecidas y ofreciendo sus capacidades físicas, intelectuales y psicológicas a los fines de su empleador y para construir un entorno de trabajo favorable.

Los clientes cierran este círculo porque sin ellos ninguna iniciativa, servicio o demanda de bienes sería posible ya son quienes finalmente puede hacer ciertos el crecimiento del capital, de la empresa, negocio, etc., y por ende la generación de riqueza. Todo ello bajo la sombrilla y el amparo de un Estado Social Democrático de Derecho como el colombiano que se vea reflejado en instituciones fuertes, idóneas y éticas.

Me pregunto cuando se hablará y analizará con detenimiento el trabajo en el campo, qué tan pertinente es incluir en la legislación laboral el tema del cuidado o si más bien este tema debe estar en la sombrilla de los programas sociales?

Finalmente sugiero eliminar del título del proyecto la expresión -decente-ya que en tratándose de un trabajo digno, esta expresión no constituye una tautología.

Cordialmente,

Fabiola Castillo Reina

Profesional en Relaciones Internacionales, Especialización en Derechos Humanos y DIH y con Maestría en Defensa y Seguridad Nacional

REFORMA LABORAL

Que sean revisados y/o modificados los artículos del 75 al 86 en vez de fortalecer
Las negociaciones colectivas, mejorar o que los trabajadores informales puedan
Tener garantías laborales.

INTERVENCIÓN DE LA CONFEDERACIÓN DE DISTRIBUIDORES MINORISTAS DE COMBUSTIBLES Y ENERGÉTICOS, COMCE Y FENDIPETRÓLEO NACIONAL, SOMOS UNO.

1. Del sector que representamos

Somos un sector que genera cerca de **50.000** empleos formales directos en las cerca de **6.400** Estaciones de servicio que hoy en día se encuentran en funcionamiento en el país. De cada **10** empleos directos que generamos, 3 son mujeres y de éstas, **2 de cada 3**, son madres cabeza de familia. Como generador de empleo, somos la fuente de primer empleo de cerca de **6.000** jóvenes entre los **18 y 25 años** y contribuimos a la formalización laboral en todo el territorio, ya que las Estaciones de servicio se encuentran no solo en las ciudades principales, sino también en las regiones y en los municipios más apartados.

2. De los riesgos que observamos en la propuesta de reforma laboral

Como sector que genera empleo forma en Colombia, consideramos que los siguientes artículos de la reforma aumentan significativamente los costos salariales – que en las Estaciones de servicio representan cerca del **60% del costo operativo**- lo que desincentiva la formalización laboral y la generación de empleo, promoviendo la automatización de procesos y el deterioro en la prestación del servicio:

- Numeral 4, del ARTÍCULO 7°. Debido proceso disciplinario laboral
- Parágrafo. ARTÍCULO 10°. Estabilidad Laboral Reforzada.
- ARTÍCULO 13°. Trabajo Diurno y Nocturno. Numerales 1 y 2
- ARTÍCULO 17°. Remuneración en días de descanso obligatorio
- ARTÍCULO 18°. Licencias remuneradas. Literales c, e, f, h. numeral 17
- ARTÍCULO 22°. Contrato de Aprendizaje
- ARTÍCULO 49°. Licencia de Paternidad
- ARTÍCULO NUEVO. Licencia por matrimonio.

3. De cuál consideramos que debe ser la mejor reforma laboral para el sector y país

Entendemos la alta informalidad en el país como la causa raíz del mayor problema del mercado laboral en Colombia. En aras de promover la inserción y formalización laboral, consideramos que se debe procurar hacer más flexible las relaciones contractuales entre las partes y menos onerosos los costos salariales, teniendo en cuenta la realidad económica, el ingreso per cápita y los retos de los sectores y la industria. Una reforma que atienda a estos fenómenos conduce a una mejor justicia laboral y una mayor creación de empleo en los territorios.

RESUMEN EJECUTIVO – CONCEPTO SOBRE PROYECTO DE LEY DE REFORMA LABORAL

La reforma laboral impulsada por el gobierno de Gustavo Petro tiene como objetivo avanzar de manera sustancial en los derechos de los empleados formales, sin contener de forma global medidas que impacten en la informalidad. En ese sentido, se enfrenta a importantes retos, especialmente en un entorno donde este fenómeno laboral supera el 58% (DANE, 2024) y el desempleo estructural se mantiene cerca del 9%.

Con el fin de asegurar su viabilidad y procurar por garantizar la aplicabilidad de los principios de equidad y sostenibilidad, se han planteado modificaciones y adiciones con base técnica y económica. Estas buscan promover el crecimiento económico sin comprometer los derechos de los trabajadores ni la estabilidad de las empresas. El presente documento constituye un resumen ejecutivo que sirve de marco para la intervención en la audiencia pública.

PROPUESTAS

Flexibilización progresiva para microempresas con respaldo fiscal

La reforma contempla aumentos en los costos laborales, como el pago dominical al 100% y la ampliación de la jornada nocturna a partir de las 6 p.m., lo cual podría generar un alza de hasta el 12% (1,9% mensual) en los costos operativos de las microempresas (Fedesarrollo, 2024). Atendiendo a que estas representan el 93% de las unidades productivas y aportan el 40% del empleo formal, se propone implementar una flexibilización temporal: exoneraciones del ajustadas en porcentaje en recargos laborales para microempresas con menos de 10 empleados durante los dos o tres primeros años de aplicación de la reforma, complementadas con subsidios del 20% sobre la nómina, financiados por un Fondo Especial del Estado adscrito al Ministerio del Trabajo. Esta estrategia, basada en modelos de transición aplicados en Chile, limitaría el impacto fiscal a aproximadamente el 0.3% del PIB anual, al tiempo que protege el empleo y facilita la adaptación de estas empresas a las nuevas condiciones laborales.

Seguro de desempleo con incentivos fiscales

Actualmente, la reforma no contempla un mecanismo efectivo para proteger a los trabajadores frente al desempleo, lo cual representa un riesgo considerable en un mercado con alta rotación laboral (22% anual, Universidad Javeriana, 2024). Se propone la creación de un seguro de desempleo voluntario, aplicable tanto a trabajadores formales como informales. Este estaría financiado mediante un aporte menor al 1% de la nómina para los empleados formales y un valor equivalente para los trabajadores independientes, con la opción de que los empleadores cubran hasta la mitad del costo. Para impulsar su implementación, se sugieren incentivos tributarios sobre los aportes realizados al seguro, lo que aliviaría la carga fiscal empresarial y promovería la formalización laboral. De acuerdo con el Banco de la República, una iniciativa similar podría incrementar en un 15% la afiliación al sistema de seguridad social en cinco años, contribuyendo a disminuir la vulnerabilidad económica y a estabilizar el consumo interno en épocas de crisis.

Capacitación digital con alianzas entre sector público y privado

La actual propuesta de reforma no contempla acciones para preparar al mercado laboral frente a la transformación digital, pese a que este sector crece a una tasa anual del 8% en Colombia (MinTIC, 2024). Se propone entonces establecer programas obligatorios de formación en competencias digitales, dirigidos especialmente a trabajadores de plataformas tecnológicas y de zonas rurales. Estos programas serían financiados en un porcentaje por el SENA y por las empresas. Inspirado en el modelo implementado en México, este enfoque podría mejorar la productividad laboral en un 5% en un plazo de tres años, fortaleciendo la competitividad del país y reduciendo la brecha digital en un entorno global cada vez más tecnológico.

Se plantearía adicionalmente, como argumento de técnica legislativa, aprobar con modificación técnica exclusivamente los artículos que efectivamente impacten en la vida de los trabajadores. Si bien es cierto pueden generar un grado de informalidad, esta debe impactarse con medidas de política pública específicas al sector productivo, y sin sacrificar derechos laborales, o en concreto, calidad de vida de los actuales formalizados.

En síntesis, las propuestas de un seguro de desempleo con incentivos fiscales, una flexibilización progresiva para microempresas y programas de formación digital con cooperación público-privada constituyen un enfoque equilibrado que promueve la protección laboral, la sostenibilidad empresarial y el fortalecimiento económico. Respaldadas por análisis técnicos, estas iniciativas pueden contribuir a disminuir la informalidad, preservar el empleo y preparar a Colombia para los desafíos del siglo XXI.

SE HABLARÁ SOBRE LA IMPORTANCIA DE LOS ARTICULOS RELACIONADOS CON CONTRATO DE APRENDIZAJE Y CUOTA DE MONETIZACIÓN

- Es una Reforma progresiva en cuánto a derechos, asociado con la recuperación de los derechos laborales de los aprendices del SENA.
- Se hablará lo perdido con la ley 789/02 y lo que se puede volver a recuperar con la Reforma Laboral que cursa en el Congreso.
- Se pedirá la aprobación del artículo asociado con la cuota de monetización para estimular y garantizar la contratación de los aprendices con 1.5 smmlv

REFORMA LABORAL

Temas que afectan al sector de la vigilancia y seguridad privada.

- Trabajo diurno y nocturno
- Remuneración en días de descanso obligatorio
- Licencia de paternidad
- Contratos de trabajo a término fijo



ANDEVIP
ASOCIACIÓN NACIONAL DE ENTIDADES
DE VIGILANCIA PRIVADA

REFORMA LABORAL

Temas que afectan al sector de la vigilancia y seguridad privada.

- Trabajo diurno y nocturno
- Remuneración en días de descanso obligatorio
- Licencia de paternidad
- Contratos de trabajo a término fijo



ANDEVIP
ASOCIACIÓN NACIONAL DE ENTIDADES
DE VIGILANCIA PRIVADA