



# GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA  
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXII - N° 174

Bogotá, D. C., viernes, 17 de marzo de 2023

EDICIÓN DE 72 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO  
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO  
www.secretariassenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA  
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA  
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

## CÁMARA DE REPRESENTANTES

### PROYECTOS DE LEY

#### PROYECTO DE LEY NÚMERO 367 DE 2023 CÁMARA (REFORMA LABORAL)

*por medio de la cual se adopta una Reforma Laboral para el Trabajo Digno y Decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales.*

MINISTERIO DEL TRABAJO

Bogotá, marzo de 2023

Señor

DAVID RACERO MAYORCA

Presidente

Honorable Cámara de Representantes.

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

Secretario General

Honorable Cámara de Representantes.

**Asunto: Radicación proyecto de ley Reforma Laboral “Trabajo por el Cambio”.**

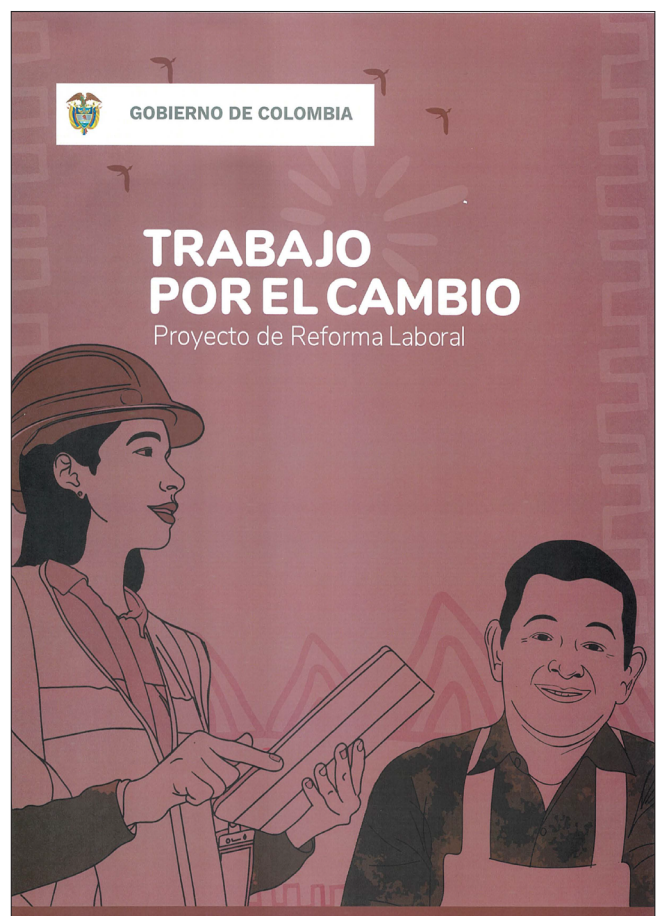
Reciba un cordial saludo,

En mi calidad de Ministra del Trabajo, me permito radicar el presente proyecto de ley “por medio de la cual se adopta una Reforma Laboral para el Trabajo Digno y Decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

De manera atenta, solicito respetuosamente iniciar el trámite correspondiente, en cumplimiento con las disposiciones dictadas por la Constitución y la ley, conforme con el siguiente articulado y exposición de motivos.

Cordialmente,

  
GLORIA INES RAMIREZ RIOS  
Ministra del Trabajo.



PROYECTO DE LEY NÚMERO 367 DE 2023  
CÁMARA

*por medio de la cual se adopta una Reforma Laboral para el Trabajo Digno y Decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales.*

El Congreso de Colombia

DECRETA

TÍTULO I

PRINCIPIOS Y NORMAS GENERALES

**Artículo 1°.** Modifíquese el artículo 1° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 1°. Objeto y principios constitucionales del derecho laboral.** *La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.*

*Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia, de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:*

- i) Igualdad de oportunidades;*
- ii) Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;*
- iii) Estabilidad en el empleo;*
- iv) Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;*
- v) Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;*
- vi) Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;*
- vii) Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;*
- viii) Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario y;*
- ix) Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

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

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

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

**Artículo 2°.** Modifíquese el artículo 3° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 3°. Relaciones que regula.** *El presente código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular.*

*De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva que se regula conforme a norma especial.*

*También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo.*

**Artículo 3°.** Modifíquese el artículo 4° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 4°. Empleados públicos.** *Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten.*

TÍTULO II

ESTABILIDAD LABORAL

CAPÍTULO I

Modalidades contractuales

**Artículo 4°.** Modifíquese el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 45. El contrato laboral indefinido.** *Los trabajadores y trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido.*

*Excepcionalmente podrán celebrarse contratos de trabajo para atender tareas de naturaleza temporal, ya sea por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.*

*El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras no sea terminado conforme las causales establecidas en la legislación. El trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso de treinta (30) días naturales para que el empleador lo reemplace.*

*La inspección del trabajo velará y promoverá que la contratación de trabajadores y trabajadoras garantice el principio de estabilidad laboral y lo dispuesto en esta norma.*

**Artículo 5°.** 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.**

**I. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO**

*Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término superior a un (1) mes y hasta por dos (2) años para atender necesidades temporales del empleador.*

*El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito y en él deberá especificarse la necesidad temporal que se pretende atender y su conexión con la duración que se establezca.*

*Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes podrán prorrogarlo el número de veces que estimen convenientes. Si con 30 días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado. En ningún caso, el tiempo inicial pactado y sus prórrogas puede ser superior a dos (2) años.*

*Cuando el contrato de trabajo a término fijo no se celebre por escrito, cuando no se especifique la necesidad temporal, cuando en realidad tenga por objeto satisfacer necesidades permanentes del empleador; cuando el plazo inicial pactado y sus prórrogas supere los dos años o cuando con 30 días de antelación al vencimiento de su última prórroga posible ninguna de las partes manifieste su intención de darlo por terminado, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.*

## **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 y que debe ser temporal.*

*Cuando el contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada no se celebre por escrito, cuando en el contrato no se especifique la obra o labor contratada, cuando en realidad tenga por objeto satisfacer una necesidad permanente del empleador 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.*

**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.*

### **CAPÍTULO II**

#### **Terminación del contrato de trabajo**

**Artículo 6º.** Modifíquese el numeral 6 del literal A y el numeral 8 del literal B, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales quedarán así:

**Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa.** *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

#### *A. Por parte del Empleador*

(...)

6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador o trabajadora de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, fallos arbitrales, convenciones colectivas y reglamento interno de trabajo. La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.*

#### *B. Por parte del trabajador*

(...)

8. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales y reglamento interno de trabajo. La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.*

**Artículo 7º. Estabilidad laboral reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

- a) Amparadas por el fuero sindical, en los términos legales y convencionales;
- b) Amparadas por el fuero de salud, esto es, una afectación grave en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares;
- c) Personas en situación de discapacidad, es decir aquellas que tengan una limitación física, mental, sensorial o intelectual a mediano y largo plazo, sin importar la escala, siempre que en un contexto determinado esta le impida al trabajador o trabajadora su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales en condiciones dignas y de igualdad. Para que opere esta protección no se requiere que el trabajador haya sido calificado con algún porcentaje de pérdida de capacidad laboral;
- d) Mujer en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud;
- e) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.

**Parágrafo 1º.** Para que surta efectos el despido por justa causa de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas anteriormente, se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, así: en el caso del literal a), ante el juez del trabajo; en el de los literales b), c), d), y e) ante el Inspector del Trabajo.

**Parágrafo 2º.** Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales b, c, d y e de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo con justa causa.

Si la persona que fue vinculada con alguna de estas condiciones considera que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue esta, podrá acudir ante la justicia laboral.

**Artículo 8º.** 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 este 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) 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) días de salario.*
3. *En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:*
  - a) *Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador 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) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.*

**Artículo 9º.** El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

**Artículo 65. Indemnización por falta de pago**

1. *Si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador los salarios,*

*prestaciones legales y convencionales e indemnizaciones que le adeude, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, deberá pagar al trabajador o trabajadora, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago.*

(...)

**Artículo 10.** Agréguese un parágrafo 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 o no discriminatorias; en caso contrario, el despido se tendrá por ineficaz y el trabajador tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, o a una indemnización equivalente a la de despido unilateral sin justa causa prevista en este código, a su elección.*

**Artículo 11.** 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 como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:*

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

**Parágrafo 1º.** *La pretermisión de este procedimiento torna el despido ineficaz.*

**Parágrafo 2°.** Este procedimiento no tiene que ser agotado si la causa de terminación del contrato es la consagrada en el numeral 14 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo 3°.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato.

**Parágrafo 4°.** El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

### TÍTULO III

#### TERCERIZACIÓN Y EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

##### CAPÍTULO I

##### Contratistas y subcontratistas

**Artículo 12.** Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 34. Contratistas y subcontratistas**

1. Son contratistas y subcontratistas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial y especialización productiva, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.
2. Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios relativos a la actividad principal de la empresa o del establecimiento, los trabajadores del contratista o subcontratista tendrán los mismos derechos salariales y prestacionales que los de la empresa principal, especialmente en materia de aplicación de las convenciones colectivas. En el evento en que no existan disposiciones salariales y prestacionales aplicables a estos trabajadores, la respectiva empresa beneficiaria diseñará o acordará con las organizaciones sindicales los derechos aplicables a estos garantizando los principios constitucionales a la igualdad y estabilidad en el empleo.
3. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias contraídas

por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y trabajadoras, incluidas las del sistema de seguridad social, aun en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

### CAPÍTULO II

#### Empresas de Servicios Temporales

**Artículo 13.** Adiciónense tres párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

**Artículo 77.** Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con estas en los siguientes casos:

(...)

**Parágrafo 1°.** Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con las empresas de servicios temporales para la atención de actividades y necesidades permanentes de la empresa o establecimiento. Si vencido el plazo estipulado en la ley, la causa originaria del servicio objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales.

**Parágrafo 2°.** En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para la atención de actividades o necesidades permanentes, o para fines diferentes a los señalados en este artículo, o cuando se excedieren los límites temporales fijados en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria. Si el contrato de trabajo hubiera sido terminado por la empresa de servicio temporal, se tendrá como ineficaz y en consecuencia tendrán derecho a ser reintegrados a la empresa usuaria, sin solución de continuidad.

**Parágrafo 3°.** En el evento de que la empresa de servicios temporales trasgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata del artículo 82 de la Ley 50 de 1990.

**Artículo 14.** Modifíquese el artículo 79 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

**Artículo 79. Igualdad de derechos.** Los trabajadores y trabajadoras en misión tendrán las mismas condiciones de trabajo y los mismos derechos salariales y prestacionales que perciben los trabajadores y trabajadoras de la empresa usuaria.

### CAPÍTULO III

#### Contratos de prestación de servicios

**Artículo 15. Límites al uso del contrato de prestación de servicios.** No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas

naturales para realizar actividades permanentes y subordinadas en empresas privadas.

Por tanto, será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición, entendiéndose para todos los efectos legales que desde un comienzo ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador o trabajadora subordinada.

En caso de que en el ámbito judicial se declare la primacía de la relación laboral deberá pagarse la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 de este estatuto.

#### TÍTULO IV

#### JORNADA DE TRABAJO, TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

**Artículo 16. Trabajo diurno y nocturno.** Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno**

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

**Artículo 17.** Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 161. Duración.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas 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 de acuerdo con dictámenes al respecto;
- 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) El empleador y trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

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

**Parágrafo 1°.** El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

**Parágrafo 2°.** Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

**Parágrafo 3°.** En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

**Artículo 18.** Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 162. Excepciones en determinadas actividades.**

(...)

2. El empleador deberá llevar un registro diario del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

El empleador está obligado a entregar diariamente al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales

y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo se tendrá por cierta la estimación razonable que haga el trabajador del número de horas extras laboradas, sin perjuicio de la sanción que podrá imponer la autoridad administrativa del trabajo.

**Artículo 19.** 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. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a nueve (9) horas diarias, solo se podrá laborar en el mismo día una hora extra.

**Artículo 20.** Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 179. Remuneración.**

1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal c) del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo.** Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres o más domingos durante el mes calendario.

## TÍTULO V

### CONTRATO DE APRENDIZAJE

**Artículo 21.** Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el 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 el aprendizaje del estudiante - aprendiz para las ocupaciones que requiera el sector productivo;

- b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales;
- e) El estudiante de educación formal universitaria solo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual;
- f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo;
- g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia;
- h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas 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 trabajador - aprendiz.

## TÍTULO VI

### TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO

**Artículo 22. Definiciones.** Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones:

**Trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto o entrega.** Se refiere a la persona que, mediante el uso de plataformas digitales realiza servicios de reparto solicitados por un usuario o cliente.

**Empresas de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto o entrega.** Son personas naturales o jurídicas que operan o administran las plataformas digitales tecnológicas que realizan o prestan el servicio de reparto.

**Artículo 23. Relaciones de trabajo en empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto.** Los trabajadores y trabajadoras que laboran en empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega serán vinculados mediante contrato de trabajo y gozarán de todos los derechos y garantías previstos en este código y demás normas laborales aplicables a los trabajadores y trabajadoras dependientes.

**Parágrafo.** En esta modalidad no podrá pactarse la cláusula de exclusividad.

**Artículo 24. Seguridad social en relaciones de trabajo con empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega.**

Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega deberán afiliarse a sus trabajadores y trabajadoras a la seguridad social conforme a las normas vigentes, en calidad de dependientes, que podrá ser en la modalidad de tiempo parcial que las normas específicas reglamenten.

Estas empresas deberán generar los reportes respectivos a las entidades recaudadoras de aportes e informar a los trabajadores y trabajadoras al final de cada mes el número de horas laboradas, incluyendo el tiempo en que estuvieron conectados a la plataforma, de forma tal que estas puedan ser calculadas en función de días laborados y estos a su vez en equivalente a semanas de cotización conforme a la norma respectiva.

**Artículo 25. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones**

Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega deberán informar a los trabajadores y trabajadoras sobre:

- a) los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del trabajo realizado por los trabajadores y trabajadoras de plataformas;
- b) 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 seguridad y salud en el trabajo, su tiempo de trabajo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta.

Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega no tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras que no estén directamente relacionados con la ejecución del contrato.

**Artículo 26. Supervisión humana de los sistemas automatizados.** Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

Los trabajadores y trabajadoras deberán tener acceso a una persona de contacto designada por la empresa de plataforma digital tecnológica de reparto o entrega para conocer y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a una decisión que impacte sus condiciones de trabajo. Un trabajador o trabajadora de estas empresas, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.

Las empresas a las que hace referencia el presente artículo implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.

**Artículo 27. Registro de información sobre el trabajo en empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega**

El Ministerio de Trabajo dispondrá de un registro en el que se consignará la información sobre el trabajo en empresas de plataformas tecnológicas de reparto. Las empresas mencionadas deberán poner a disposición del Ministerio la información que sea necesaria, de acuerdo con la reglamentación que para tal efecto se expida, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley.

**Artículo 28. Reglamentación.** El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones reglamentarán lo previsto en este capítulo.

## TÍTULO VII

### TRABAJO AGROPECUARIO

**Artículo 29.** Adiciónese el Capítulo VII al Título III al Código Sustantivo del Trabajo que quedará así:

#### CAPÍTULO VII

### TRABAJO AGROPECUARIO

**Artículo 103A. Contrato agropecuario.** Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.



**Parágrafo 1º.** La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario.

**Parágrafo 2º.** Se entenderá por actividad agropecuaria 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, siempre que estos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales. Quedan expresamente excluidas las actividades de empaque, reempaque, transporte, exposición, venta o transformación a través de cualquier proceso que modifique su estado natural.

**Parágrafo 3º.** El empleador agropecuario es la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

**Parágrafo 4º.** Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 de semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este a tiempo indefinido, en los términos de este Código.

**Parágrafo 5º.** El trabajador y trabajadora agropecuaria que labore en actividades estacionales o de temporada, cíclicas o periódicas, tendrá derecho preferente para volver a ser contratado en la siguiente temporada o estación, siempre y cuando el trabajador o trabajadora haya realizado sus labores conforme a las necesidades del servicio y que el mismo sea requerido.

**Parágrafo 6º.** Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.

**Artículo 30.** Se adiciona un artículo al Título IV Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

**Artículo 133A. Jornal Agropecuario.** Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios.

El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.

El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la

cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo 1º.** En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva sectorial más el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía, valor al que además deberán adicionar el 4% por concepto de subsidio familiar; el cual será pagado directamente al trabajador o trabajadora.

**Parágrafo 2º.** El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.

**Parágrafo 3º.** Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes.

**Parágrafo 4º.** La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30% y tampoco el 4% por concepto de subsidio familiar.

**Artículo 31. Garantías para la vivienda del trabajador rural que reside en el lugar de trabajo y su familia.** Se garantizan los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales de la zona rural:

- i) Entendiendo que es responsabilidad del Estado garantizar y proporcionar a los trabajadores y trabajadoras rurales agua potable y el acceso a servicios sanitarios, el empleador que requiera que el trabajador rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas;
- ii) El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito;
- iii) El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.

## TÍTULO VIII

### AUTOMATIZACIÓN Y

### DESCARBONIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

**Artículo 32. Protección del trabajador en procesos de automatización.** En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, previa consulta con las organizaciones sindicales existentes en la empresa, tienen derecho a:

- 1) Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los 6 meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la terminación de su puesto de trabajo, mediante la incorporación a rutas y programas de formación para el trabajo conforme a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo sobre el particular.
- 2) Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo.
- 3) Agotadas las posibilidades contempladas en los numerales anteriores, y si fue imposible la reubicación laboral, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos.
- 4) Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, el trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la contemplada en el artículo 64 de este Código.
- 5) La persona ingresará a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo.

**Parágrafo.** 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.

**Artículo 33. Protección de los trabajadores ante procesos de descarbonización.** Toda empresa que realice explotación minera o petrolera debe contar con un plan de cierre para efectos laborales, concertado y consultado con las organizaciones sindicales de la empresa o el sector, y aprobado por el Ministerio del Trabajo, que incluya:

- i) 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;
- ii) Ruta de reconversión laboral de los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo puedan ser terminados;
- iii) Posibilidades de reubicación laboral o condiciones para las desvinculaciones, o en su defecto planes de retiro voluntarios;
- iv) Financiación de un fondo que garantice el pago de la cotización a la seguridad social por el lapso que se acuerde entre las partes, destinado a los extrabajadores, y de diversificación económica para extrabajadores que se organicen en forma asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria.

#### TÍTULO IX

##### MIGRANTES Y DEPORTISTAS

**Artículo 34. Trabajadores migrantes.** El estatus migratorio no será óbice para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social.

Los trabajadores y trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. Una vez iniciado el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria del trabajador.

**Artículo 35. Deportistas profesionales.** Las y los deportistas profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios bajo la subordinación de clubes profesionales, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados por estas mediante contrato de trabajo.

#### TÍTULO X

##### EQUIDAD Y REDUCCIÓN DE BRECHAS

**Artículo 36.** Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, 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; 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, incluso cuando la trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticado; para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos(as) o menores miembros del núcleo familiar.

**Artículo 37.** Adiciónense los numerales 13 y 14 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

**Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador.** Son obligaciones especiales del empleador:

13. Implementar ajustes razonables para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de sus derechos, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas

que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas vinculadas con discapacidad puedan acceder y mantener su trabajo.

14. Implementar acciones guiadas por el Servicio Público de Empleo para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

**Artículo 38.** Modifíquese el literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 23. Elementos esenciales.**

(...)

- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia.

*Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en preferencias injustificadas como el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, raza, color, la etnia, origen nacional, condición de discapacidad, o familiar; edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo comprobará estas situaciones y sancionará de acuerdo con las normas vigentes.*

**Artículo 39.** Adiciónense los numerales 10 y 11 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

**Artículo 59. Prohibiciones a los empleadores.** Se prohíbe a los empleadores:

(...)

10. Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen

con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores públicos y privados garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

**Artículo 40. Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.** Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico. El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.

El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.

**Artículo 41.** 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 42. Formalización del trabajo doméstico remunerado.** En cumplimiento del Convenio 189 de la OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y depositada en el Ministerio de Trabajo para su seguimiento a la formalización, así como las novedades relativas a trabajo suplementario.

Los efectos del depósito son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo.

El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relativo a este registro, que podrá realizarse mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, dentro de los seis meses siguientes a la publicación de esta ley en consulta con la Subcomisión de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT.

La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico más representativas y dará seguimiento a lo normado en este artículo y en la que se discutirán y promoverán acciones apoyadas por el Ministerio del Trabajo que redunden en formalización laboral del sector.

**Artículo 43.** Modifíquese el parágrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido**

(...)

**Parágrafo 2°.** *La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a doce (12) semanas en el 2025, así: (5) semanas desde la vigencia de la presente ley, posteriormente en el 2024 subirá a ocho (8) semanas, y en 2025 llegará a doce (12) 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 a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.*

*La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.*

**Artículo 44. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones.** Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las mujeres, a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector. Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual y personas con discapacidad.

**Artículo 45. Jornada flexible 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 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 este estará obligado a otorgar una respuesta en un término de 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 y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

## TÍTULO XI

### RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

#### CAPÍTULO 1

**Garantías para el ejercicio del derecho de asociación sindical y fomento a la unidad sindical**

**Artículo 46.** Adiciónese el artículo 352A Código Sustantivo del Trabajo, así:

**Artículo 352A.** *La Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras en Colombia, cualquiera que sea su situación contractual o si están en relación de dependencia. El Título II “Conflictos Colectivos de Trabajo”, en lo relacionado con el procedimiento de negociación colectiva, solo aplica a los trabajadores particulares y a los trabajadores oficiales.*

*Para todos los efectos cuando se utilice la expresión “empleador” o similar, debe entenderse “empleador, contratante o sus organizaciones”.*

**Artículo 47.** *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:*

- a) **Reconocimiento sindical.** *Se reconocerá a las organizaciones sindicales como representantes de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados, y por ello respetarán sus derechos y garantías propias, en especial, la libertad de expresión y su autonomía;*
- b) **Permisos Sindicales.** *Los representantes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño eficaz de sus funciones sindicales durante sus horas de trabajo, sin que deban presentar a su empleador informes al regreso de sus labores.*

*Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores y trabajadoras. No obstante, los empleadores y contratantes, so pretexto de que las horas de permiso no están reguladas en disposiciones de orden legal, convencional o de cualquier otro tipo, no podrán rechazar la concesión de los permisos que resulten necesarios para el desarrollo normal de las funciones sindicales.*

*En cualquier caso, deberá garantizarse a los sindicatos un tiempo mínimo mensual para las reuniones de su junta directiva; además, los sindicatos tienen derecho a mínimo dos horas de permiso sindical en favor de cada uno de sus afiliados con el propósito de que puedan asistir cada año a dos asambleas ordinarias.*

*En los casos de las micro y pequeñas empresas, es decir aquellas que tengan hasta 50 trabajadores, se garantizará que el número de trabajadores que gocen del permiso, no sea superior al 10% del total de la nómina;*

- c) **Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo.** *Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto;*
- d) **Acceso a los lugares de trabajo.** *Las empresas permitirán y autorizarán a los representantes de las organizaciones sindicales más representativas que tengan afiliados en la empresa el acceso a lugares de trabajo que las empresas dispongan donde pueda la organización sindical desempeñar sus funciones de representación y comunicación con los trabajadores y trabajadoras;*
- e) **Acceso a la información.** *Las organizaciones de trabajadores y trabajadoras tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas o del sector que representen. Como mínimo las empresas entregarán periódicamente la siguiente información a las organizaciones sindicales que tengan afiliados en la empresa: copia de los estados financieros de la empresa e información sobre el número total de trabajadores, cargos y formas de vinculación;*
- f) **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores y trabajadoras.** *Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores y trabajadoras. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos;*
- g) **Comunicación con los nuevos trabajadores y trabajadoras.** *Las empresas permitirán que las organizaciones sindicales más representativas puedan comunicarse con los nuevos trabajadores y trabajadoras, con el fin de que puedan dar a conocer sus actividades, programas y beneficios.*

**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 índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;*
  - f) *Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;*
  - g) *Impedir al trabajador sindicalizado o directivo sindical el ejercicio de sus funciones, o hacer uso de lo dispuesto en el artículo 140 de este código para impedir el ingreso de los representantes sindicales a la empresa;*
  - h) *Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;*
  - i) *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;*
3. *El empleador que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será sancionado por la inspección del trabajo, cada vez, con multa que tenga en cuenta el tamaño de la empresa y los límites establecidos en el artículo 486 de este Código, sin perjuicio de las responsabilidades penales a que haya lugar.*

**Parágrafo.** *Las garantías mencionadas en los literales b), c) y d) del numeral 1 de este artículo serán reconocidas de forma proporcional al número efectivo de afiliados que contribuyan con cuota sindical a cada organización sindical y sin que un*

*afiliado a varias organizaciones pueda ser tenido en cuenta más de una vez para el cálculo de la representatividad.*

*Estas garantías pueden ser mejoradas y ampliadas a través de la negociación colectiva en todos los niveles.*

**Artículo 48.** *Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

**Artículo 356. Libertad sindical.** *Las y los trabajadores y empleadores tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente. En consecuencia, los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse en sindicatos de empresa, grupos de empresas, gremio, industria, rama o sector de actividad, o cualquier forma que estimen conveniente para el logro de sus finalidades.*

**Artículo 49.** *Modifíquese el artículo nuevo del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, modifíquese su numeración, el cual quedará así:*

**Artículo 391A. Subdirectivas y comités seccionales.** *Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio salvo lo dispuesto en el siguiente inciso.*

*Los sindicatos de industria, rama o sector de actividad podrán prever en sus estatutos la creación de subdirectivas en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a 25 afiliados. También podrán prever la creación de comités seccionales en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a 12 afiliados.*

*Estos directivos de subdirectivas o seccionales de sindicato de industria gozarán de los fueros sindicales en los términos del artículo 406 de este Código, siempre y cuando no hagan parte de otra organización sindical de primer grado.*

**Artículo 50.** *Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

**Artículo 400. Retención de cuotas sindicales.**

1. *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. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que*

fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al empleador o contratante su valor y la nómina de sus afiliados.

2. Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquel o el sindicato, comunique por escrito al empleador o contratante el hecho de la renuncia o expulsión, quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.
3. Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, el empleador o contratante deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a esos organismos de segundo y tercer grado a los cuales está afiliado. Para tal efecto se deberán adjuntar los estatutos y constancia de afiliación del sindicato emitida por la respectiva federación, confederación o central sindical.

**Artículo 51.** 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 estas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho a la personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos.

1. Las confederaciones pueden afiliarse a sindicatos, si sus estatutos lo permiten.
2. Las federaciones y confederaciones pueden afiliarse directamente a trabajadores si sus estatutos así lo permiten.

**Parágrafo.** Las federaciones nacionales deberán estar conformadas mínimo por diez (10) organizaciones sindicales de orden nacional. Las federaciones de orden regional no pueden estar conformadas por menos de 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 52.** Adiciónese un parágrafo al artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

**Artículo 380. Sanciones**

(...)

**Parágrafo.** Protección judicial de derechos sindicales. Las organizaciones sindicales podrán presentar solicitudes de protección judicial respecto a conductas antisindicales y estas se tramitarán conforme al procedimiento sumario establecido en el numeral 2) del presente artículo.

Los jueces que conozcan de este procedimiento disponen de amplias facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida cautelar o definitiva que consideren pertinente para su efectiva protección, cesación de acciones u omisiones que afecten derechos sindicales; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 smlmv a las personas naturales que realicen, promuevan, instiguen o asesoren tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.

**Artículo 53.** 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 realizar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. Dichos estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente:

(...)

10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

## CAPÍTULO 2

### Negociación Colectiva

**Artículo 54.** 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 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.

**Artículo 55.** Adiciónese el artículo 467A al Código Sustantivo del Trabajo, así:

**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 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.*

**Artículo 56.** Modifíquese el artículo 470 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

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

**Parágrafo 2º.** *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 57.** 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 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.*

**Artículo 58. Unidad Negocial.** *La negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y concluir en la suscripción de una única convención colectiva de trabajo por nivel.*

1. **Unidad de pliego.** El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de las y los trabajadores.
2. **Representatividad de las partes:**
  - a) **Parte sindical.** El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno, pueden convenir la composición de la comisión negociadora,

sin que en ningún caso exceda de diez (10) negociadores en el caso de negociaciones en el nivel de empresa y de quince (15) en niveles superiores. De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación de la comisión debe ser objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado;

- b) **Parte empleadora.** La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de la empresa o grupos de empresas cuando la negociación tenga lugar en este nivel. En el caso de las negociaciones colectivas de sector de actividad, rama o industria, la representación estará a cargo de las organizaciones que los empleadores libremente designen por consenso o, en su defecto, a cargo de la organización u organizaciones de empleadores más representativas del respectivo nivel.

**Parágrafo.** Dentro de los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta ley, los sindicatos y empleadores concertarán en un solo texto y plazo las diferentes convenciones colectivas existentes en la empresa. En el evento en que no haya acuerdo, se entenderá que la convención colectiva vigente en la empresa es la que tenga prevista una mayor vigencia y a ella se incorporarán las disposiciones de las demás.

**Artículo 59.** Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 481. Prohibición de pactos colectivos.** *Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, 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.*

**Artículo 60.** Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**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.

### CAPÍTULO 3

#### Huelga

**Artículo 61.** Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 429. Derecho de huelga.** La huelga es un derecho y un medio de presión que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores y trabajadoras. El Estado garantizará el ejercicio efectivo del derecho fundamental a la huelga en todas sus modalidades y en favor de todos los trabajadores y trabajadoras, estén sindicalizados o no. Podrán celebrarse huelgas parciales.

**Artículo 62.** Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 430. Huelga en los servicios esenciales.** Cuando el ejercicio del derecho de huelga pueda comprometer servicios esenciales, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

Se consideran esenciales los servicios cuya interrupción pudiera poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

La fijación de los servicios mínimos se hará de común acuerdo entre el o los empleadores o asociaciones de empleadores concernidos, por una parte, y las organizaciones de trabajadores o grupos de trabajadores, por otra. En las empresas que presten servicios públicos esenciales, en tiempos de normalidad laboral, deberán promoverse escenarios de diálogo social para acordar los servicios mínimos en casos de huelga. El Ministerio del Trabajo promoverá y acompañará esos escenarios.

De no lograrse el acuerdo, la fijación de los servicios mínimos será decidida por un comité independiente. El Ministerio del Trabajo, dentro de los seis meses siguientes a la promulgación de esta ley, reglamentará lo concerniente a la integración y funcionamiento de este comité. La reglamentación que al efecto se expida deberá estar acorde con los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo y en ningún caso deberá privar de efectividad el ejercicio del derecho fundamental de huelga.

**Artículo 63.** Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 431. Requisitos de la huelga contractual.** Cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciar sin que antes se hayan agotado los procedimientos establecidos en los artículos siguientes.

**Artículo 64.** Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 444. Decisión de los trabajadores.** Concluida la etapa de arreglo directo sin que

las partes hubieren logrado un acuerdo sobre el diferendo laboral, las y los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento.

Para que los trabajadores puedan ejercer la huelga en el marco de una negociación de un convenio de empresa, es necesario que sea aprobada por la mayoría simple de las y los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto, cuando estos agrupen a la tercera parte de los trabajadores de la empresa. En caso contrario, será necesario que sea aprobada por la tercera parte del total de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Cuando se trate de una huelga orientada a servir de medio de presión en el marco de un conflicto colectivo en niveles superiores a la empresa, las y los trabajadores que laboren en las empresas comprendidas en el respectivo sector o unidad de negociación, podrán ejercer la huelga en cada una de ellas, siempre que se cumpla el requisito previsto en el apartado anterior.

Cuando se trate de una huelga orientada a servir de medio de presión en el marco de una negociación de un convenio gremial, los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto colectivo que laboren en las empresas comprendidas en el respectivo nivel o unidad de negociación, podrán ejercer la huelga en cada una de ellas, siempre que la medida sea aprobada por la mayoría simple de los trabajadores sindicalizados que laboren en las respectivas empresas.

**Parágrafo 1º.** La votación prevista en este artículo deberá realizarse en los veinte (20) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, y podrá hacerse de forma virtual o presencial.

**Parágrafo 2º.** Los empleadores deberán conceder a los trabajadores convocados a participar en las jornadas de votación los permisos necesarios, para lo cual podrán organizar turnos de trabajo. La inspección del trabajo verificará que se cumpla lo previsto en este artículo.

**Parágrafo 3º.** Cuando se compruebe que el empleador impidió a los trabajadores asistir a las jornadas de votación, o intimidó o ejerció presión indebida sobre ellos para disuadirlos de votar o para votar de forma desfavorable, el o los sindicatos tendrán el derecho de convocar a una nueva votación.

**Artículo 65.** Modifíquese el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 445. Desarrollo de la huelga.** Sin importar la finalidad o modalidades de huelga que decidan realizar los trabajadores o el sindicato, esta sólo podrá iniciarse cuando se halla brindado al empleador un preaviso de al menos dos (2) días.

*Durante el desarrollo de la huelga, los trabajadores que la aprobaron podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un tribunal de arbitramento.*

*En los términos señalados en este artículo, que pueden transcurrir entre el momento de adopción de la decisión de ejercer la huelga hasta el inicio efectivo de esta, las partes si así lo acuerdan, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo si a ello hubiere lugar.*

**Parágrafo.** *No se dará aplicación al preaviso dispuesto en este artículo en relación con la huelga imputable al empleador o aquella que esté dirigida a preservar la seguridad e integridad de los trabajadores.*

**Artículo 66.** 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 67.** 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, y de los bienes de la empresa.*
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 aprobaron 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 estos manifiesten su deseo de hacerlo.*
4. *Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga.*
5. *En ejercicio de su autonomía sindical, las organizaciones de trabajadores tienen la facultad de ejercer el derecho de huelga hasta que estimen pertinente o de solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento en cualquier momento para que defina la controversia.*

**Artículo 68.** Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 450. Causales de ilegalidad de huelga.**

*La huelga solo podrá ser declarada judicialmente ilegal en los siguientes casos:*

- a) *Cuando en los servicios esenciales no se cumpla la prestación de servicios mínimos;*
- b) *Cuando no sea pacífica;*
- c) *Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso;*

**Parágrafo.** *Ejecutoriada la decisión judicial por medio de la cual se declara la ilegalidad de la huelga, los trabajadores deberán reincorporarse al desarrollo de labores dentro de los 3 días hábiles siguientes.*

#### CAPÍTULO IV

##### Arbitramento

**Artículo 69.** El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

**Artículo 452. Procedencia del arbitramento.** *Concluida la etapa de arreglo directo o en cualquier momento después de declarada la huelga, las organizaciones de trabajadores podrán optar por someter la resolución del conflicto colectivo a un tribunal de arbitramento.*

#### TÍTULO XIII

##### DISPOSICIONES VARIAS

**Artículo 70.** Adiciónese un párrafo al artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

**Parágrafo. Reajuste salarial.** *Todo trabajador que devengue hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes tendrá derecho a un reajuste salarial en un porcentaje por lo menos igual al del IPC causado al 31 de diciembre del año anterior; el cual será aplicado retroactivamente al primero de enero de cada año. Lo anterior, sin perjuicio de los acuerdos individuales o colectivos que consagren un incremento superior.*

**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.*

**Artículo 72.** Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 488. Regla general.** *Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en cinco (5) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación*

de trabajo, dicho término se contará desde la terminación del contrato.

**Parágrafo.** Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social es imprescriptible.

**Artículo 73.** Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:

**Artículo 151. Prescripción.** Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en cinco años. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero solo por un lapso igual. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde la terminación del contrato.

**Artículo 74.** Modifíquese el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 194. Definición de empresas.**

1. 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 correspondan a actividades similares, conexas o complementarias, y que tengan trabajadores a su servicio.
2. En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquella predomine económicamente de manera directa o indirecta, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias.
3. 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.
4. La declaración de unidad de empresa trae como consecuencia el reconocimiento de los salarios y prestaciones tanto legales como extralegales a los trabajadores que se beneficien con dicha determinación que rijan en la unidad económica con mejores beneficios y derechos.

**Artículo 75.** Modifíquese el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 67. Sustitución de empleadores.** Se entiende por sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del negocio, entidad económica o unidad productiva. En consecuencia, la mera transmisión de actividades, tareas u operaciones del negocio, sin el traspaso de los medios organizativos o productivos esenciales, no constituye sustitución de empleadores.

**Artículo 76. Derogatorias.** La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 6° de la Ley 2101 de 2021; 37, 38, 39, 40, 41, 43, 47, 48, 49, 50 y 51 del Decreto número 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 6ª 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 esta ley.

Cordialmente,

  
**GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS**  
 Ministra del Trabajo

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 367 DE 2023 CÁMARA

*por medio de la cual se adopta una Reforma Laboral para el Trabajo Digno y Decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales.*

#### Introducción

La reforma laboral que se presenta hoy ante el país y ante el Congreso de la República, es una declaración dirigida a materializar el trabajo digno y decente en Colombia, mediante el fortalecimiento de la productividad y la industrialización con justicia social, y como respuesta a los llamados de la población trabajadora que ha sufrido la pesada carga de reformas restrictivas de sus derechos. Se trata también de una oportunidad histórica para avanzar en la democratización del mundo del trabajo, poniendo a la persona trabajadora como centro de la relación laboral, fortaleciendo la capacidad de los actores del mundo del trabajo para la negociación colectiva y el diálogo social.

El proyecto de reforma laboral no es un esfuerzo aislado, se armoniza con el conjunto de reformas que el Gobierno nacional en cabeza del Presidente Gustavo Petro Urrego y de la Vicepresidenta Francia Márquez, han iniciado tendientes a convertir a Colombia en una Potencia Mundial de la Vida.

Esta iniciativa legislativa es el resultado de una amplia deliberación enmarcada en el diálogo social tripartito, que contó con la participación de todos los actores fundamentales del mundo del trabajo, empleadores, población trabajadora y Gobierno en cabeza del Ministerio del Trabajo, así como organizaciones civiles y ciudadanía en general.

Deben destacarse los valiosos insumos recibidos de la Corte Suprema de Justicia, los Órganos de Control de la OIT, el Comité de Asuntos Sociales y Laborales de la OCDE, la Relatoría Especial para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la CIDH, así como las propuestas allegadas por las Centrales Obreras y los insumos entregados por los gremios empresariales o los encuentros en los que se presentaron experiencias de reforma laboral comparadas como la de

España, México y Chile en el marco de la Subcomisión Tripartita de Reforma Laboral.

Se inscribe también el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política frente a la expedición de un Estatuto del Trabajo para el desarrollo de los **principios mínimos** de la igualdad de oportunidades para las y los trabajadores; la remuneración mínima vital y móvil; la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales; las facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; la 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 y protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

En reiteradas providencias la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado han manifestado que los principios establecidos en el artículo 53 están en plena vigencia y deben ser respetados y aplicados por los jueces, la administración pública y los empleadores, sin embargo, es ineludible la obligación de delimitar su comprensión y alcances para garantizar su plena garantía, pues dado que los principios son tan amplios cada órgano le da un contenido diferente.

### 1. El derecho al trabajo – Estatuto del Trabajo

El reconocimiento del trabajo como un derecho humano y fundamental impone a los Estados deberes y obligaciones para su efectiva realización. Así, por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 expresa en su artículo 23 lo siguiente:

- “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> NACIONES UNIDAS, (1948) Declaración Universal de los Derechos Humanos. artículo 23. Tomado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights#:~:text=Elaborada%20por%20representantes%20de%20todas,todos%20los%20pueblos%20y%20naciones>.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), ratificado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, definió en su artículo 7° que,

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
- i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor; sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
- ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.

Sobre el particular, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (CESCR) emitió en el 2005 la Observación General número 18<sup>2</sup>, en la cual se aclaran las obligaciones de los Estados en torno al derecho al trabajo, estipulando que:

“19. La principal obligación de los Estados Partes es velar por la realización progresiva del ejercicio del derecho al trabajo. Los Estados Parte deben por lo tanto adoptar, tan rápidamente como sea posible, medidas dirigidas a lograr el pleno empleo. Si bien el Pacto establece la aplicación progresiva de los derechos en él anunciados y reconoce los obstáculos que representan los limitados recursos disponibles, también impone a los Estados Partes diversas obligaciones de efecto inmediato. Los Estados Partes tienen obligaciones inmediatas en relación con el derecho al trabajo, como la obligación de “garantizar” que ese derecho sea ejercido “sin discriminación alguna” (párrafo 2° del artículo 2°) y la de “adoptar medidas” (párrafo 1° del artículo 2°) en aras

<sup>2</sup> COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, Naciones Unidas. (2005). Observación General número 18: El derecho al trabajo (artículo 6° del Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales). Tomado de <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfUKxXVisd7Dae%2FCu%2B13J25McUdQlf6uyQ1W3AE%2BzFawOUH0Ya5xlf%2Fpm4TqHirJhNEIzfEcUOUh%2BvCuU8AEY7w>.

de la plena realización del artículo 6°. Dichas medidas deben ser deliberadas, concretas e ir dirigidas hacia la plena realización del derecho al trabajo”.

En este orden, el reconocimiento del derecho al trabajo y de los derechos humanos impone al Estado obligaciones ineludibles en torno a su garantía, asumiendo un rol de protección a la libertad e integridad de todos los actores del mundo del trabajo, enfocándose en la protección de las y los trabajadores quienes se constituyen en el sujeto más débil y vulnerable en la relación de poder que implica la relación laboral, por consiguiente, asumiendo dichos conceptos, este proyecto de ley busca fortalecer las herramientas y garantías legales para avanzar realmente en condiciones de trabajo mucho más dignas, justas y decentes.

## 2. Situación actual del mundo del trabajo en Colombia

Según los datos publicados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), correspondientes al mes de diciembre de 2022, en Colombia existen 39,2 millones de personas en edad de trabajar<sup>3</sup> (18,8 millones de hombres y 20,3 millones de mujeres).

De estos, solamente 22,4 millones de personas están ocupadas (13,2 millones de hombres y 9,2 millones de mujeres), 2,5 millones de personas están desocupadas (1,2 millones de hombres y 1,3 millones de mujeres) y 14,2 millones de personas están fuera de la fuerza laboral (4,3 millones de hombres y 9,8 millones de mujeres). Una cuestión evidente que se constata con estos datos iniciales es la situación menos favorable para las mujeres en el mercado laboral nacional, ya que, a pesar de representar la mayoría de las personas en edad de trabajar, son menos las mujeres ocupadas y son más las mujeres desocupadas y fuera de la fuerza laboral en comparación con los hombres. En efecto, la tesis de la concentración del trabajo de cuidado no remunerado en el hogar se constata con las cifras de la población fuera de la fuerza laboral, concentrada en las mujeres dedicadas a oficios del hogar.

**Población fuera de la fuerza laboral según tipo de actividad y sexo**  
Diciembre (2022-2021)

Tipo de actividad y sexo	Total nacional		
	Diciembre 2022	Diciembre 2021	Variación absoluta
<b>Población fuera de la fuerza laboral</b>	14.204	14.523	-319
<b>Total</b>			
Hombre	4.390	4.430	-40
Mujer	9.815	10.093	-279
Subtotal	2.664	2.382	+282
<b>Estudiando</b>			
Hombre	1.308	1.158	+150
Mujer	1.355	1.224	+132
Subtotal	8.223	8.960	-737
<b>Oficios del hogar</b>			
Hombre	1.081	1.328	-247
Mujer	7.142	7.632	-490
Subtotal	3.318	3.182	+136
<b>Otra actividad*</b>			
Hombre	2.000	1.944	+56
Mujer	1.318	1.238	+80

DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA  
DANE 2022-2021.

[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres\\_ext\\_empleo\\_dic\\_22.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_ext_empleo_dic_22.pdf)

<sup>3</sup> Para claridad de los conceptos de medición del mercado laboral, consultar [https://www.dane.gov.co/files/faqs/faq\\_ech.pdf](https://www.dane.gov.co/files/faqs/faq_ech.pdf).

Sobre dicha concentración de las labores de cuidado en las mujeres, cabe mencionar que el primer obstáculo al que se enfrentan las trabajadoras de este sector es que este sea reconocido como trabajo, lo cual se traduce en la dificultad de identificar una relación patronal, por lo cual, se abre la posibilidad que este se mueva entre lo formal y lo informal. Esto afecta directamente a las trabajadoras y trabajadores ya que, al no ser reconocido, se le niegan derechos fundamentales y quedan en desprotección laboral.

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

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

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

En el mismo sentido, si los datos se analizan por grupos etarios, salta a la vista cómo los jóvenes se encuentran en condiciones menos favorables que las personas de edad avanzada, ya que la ocupación de personas entre 15 a 24 años es mucho menor que la de personas de mayor edad y en la población fuera de la fuerza laboral las personas jóvenes son la mayor parte, como se puede apreciar en las siguientes tablas.

**Población ocupada según sexo y rangos de edad**  
Diciembre (2022-2021)

Sexo y rangos de edad	Total nacional		
	Diciembre 2022	Diciembre 2021	Variación absoluta
<b>Población ocupada</b>	22.468	21.495	+973
<b>Total</b>			
15 a 24 años	3.046	2.836	+210
25 a 54 años	15.566	15.061	+506
De 55 años y más	3.856	3.598	+258
Total hombres	13.244	12.935	+309
<b>Hombre</b>			
15 a 24 años	1.890	1.803	+87
25 a 54 años	8.899	8.751	+148
De 55 años y más	2.456	2.381	+74
Total mujeres	9.224	8.560	+664
<b>Mujer</b>			
15 a 24 años	1.156	1.034	+122
25 a 54 años	6.668	6.310	+358
De 55 años y más	1.400	1.217	+183

DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA  
(DANE).

[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres\\_ext\\_empleo\\_dic\\_22.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_ext_empleo_dic_22.pdf)

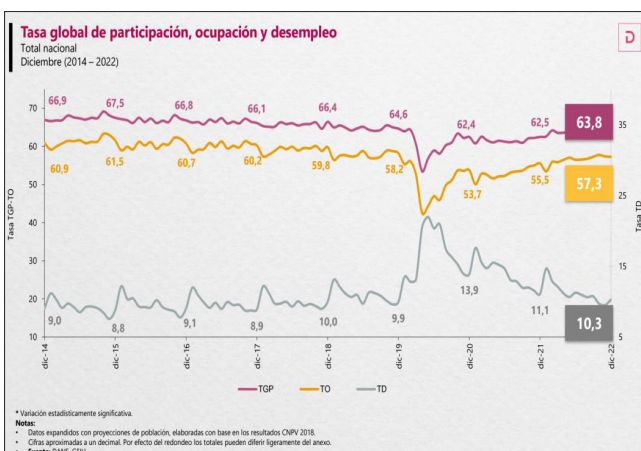
**Población fuera de la fuerza laboral según sexo y rangos de edad**  
Diciembre (2022-2021)

Sexo y rangos de edad	Total nacional		
	Diciembre 2022	Diciembre 2021	Variación absoluta
<b>Población fuera de la fuerza laboral</b>	14,204	14,523	<b>-319</b>
<b>Total</b>			
15 a 24 años	4,310	4,549	-239
25 a 54 años	3,906	4,019	-113
De 55 años y más	5,988	5,955	+33
<b>Total hombres</b>	4,390	4,430	-40
<b>Hombre</b>			
15 a 24 años	1,874	1,999	-125
25 a 54 años	591	542	+49
De 55 años y más	1,924	1,888	+36
<b>Total mujeres</b>	9,815	10,093	-279
<b>Mujer</b>			
15 a 24 años	2,436	2,549	-113
25 a 54 años	3,315	3,477	-163
De 55 años y más	4,064	4,067	-3

DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE).

[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres\\_ext\\_empleo\\_dic\\_22.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_ext_empleo_dic_22.pdf)

Por otra parte, en cuanto a la tasa global de participación, para diciembre de 2022 se ubicó en 63,8%, la tasa de ocupación se ubicó en 57,3% y la tasa de desempleo se ubicó en 10,3%. En la gráfica siguiente se puede observar el comportamiento de las tres variables desde 2014 a 2022, evidenciando los efectos negativos de la pandemia en las cifras del mercado laboral y la paulatina recuperación del mismo con el paso del tiempo, llegando casi a los niveles de antes de la pandemia. Además es posible observar que las tasas se han mantenido en un nivel uniforme sin grandes variaciones durante los últimos años, exceptuando el periodo de la pandemia del COVID-19, lo cual muestra la poca efectividad de las políticas de flexibilización y precarización del trabajo, adoptadas con el argumento de reducir el desempleo y la informalidad, sobre lo cual se ahondará más adelante.



DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE).

[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres\\_ext\\_empleo\\_dic\\_22.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_ext_empleo_dic_22.pdf)

Si se analizan estas variables según sexo, es claro que las mujeres se encuentran en peores condiciones que los hombres ya que presentan menores niveles de participación y ocupación y mayores niveles de desempleo como se puede observar en la siguiente tabla.

**Tasa global de participación – TGP Tasa de ocupación – TO Tasa de desempleo – TD**  
Tasa de subocupación – TS según sexo  
Diciembre (2022-2021)

Tasas (%)	Total Nacional				Total 13 ciudades y áreas metropolitanas			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Diciembre 2022	Diciembre 2021	Diciembre 2022	Diciembre 2021	Diciembre 2022	Diciembre 2021	Diciembre 2022	Diciembre 2021
<b>TGP</b>	76,7	76,2	51,9	49,8	76,1	73,2	57,0	53,2
<b>TO</b>	70,3	69,6	45,2	42,6	68,7	66,1	50,2	46,0
<b>TD</b>	8,3	8,7	12,9	14,5	9,8	9,7	12,0	13,5
<b>TS</b>	7,5	7,8	8,0	7,3	7,4	5,9	7,7	6,1

DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE).

[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres\\_ext\\_empleo\\_dic\\_22.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_ext_empleo_dic_22.pdf)

En el caso de comparar los entornos rurales y urbanos es claro que el mundo rural se encuentra en situaciones más desfavorables en la tasa de ocupación (55,6%) y de participación (59,8%) con porcentajes menores a los evidenciados en las áreas urbanas (58,8% en ocupación y 66% en participación), a pesar de tener una tasa de desempleo menor que las reportadas en el mundo urbano, como se puede apreciar en las siguientes tablas.

**Contribución a la tasa de desempleo según dominio geográfico**  
Diciembre (2022-2021)

Dominio geográfico	Tasa de desempleo (%)			
	Diciembre 2022	Diciembre 2021	Variación en p.p.	Contribución en p.p.
<b>Total nacional</b>	10,3	11,1	<b>-0,8</b>	
<b>Otras cabeceras</b>	11,1	12,4	<b>-1,3</b>	<b>-0,4</b>
<b>Centros poblados y rural disperso</b>	7,1	8,0	<b>-0,9</b>	<b>-0,3</b>
<b>13 ciudades y A.M.</b>	10,8	11,4	<b>-0,6</b>	<b>-0,1</b>
<b>10 ciudades</b>	13,4	14,1	<b>-0,7</b>	<b>0,0</b>

DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE).

[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres\\_ext\\_empleo\\_dic\\_22.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_ext_empleo_dic_22.pdf)

**Contribución a la tasa de ocupación según dominio geográfico**  
Diciembre (2022-2021)

Dominio geográfico	Tasa de ocupación (%)			
	Diciembre 2022	Diciembre 2021	Variación en p.p.	Contribución en p.p.
<b>Total nacional</b>	57,3	55,5	<b>1,7</b>	
<b>13 ciudades y A.M.</b>	58,8	55,4	<b>3,4</b>	<b>1,5</b>
<b>Otras cabeceras</b>	56,9	56,1	<b>0,7</b>	<b>0,3</b>
<b>10 ciudades</b>	52,6	51,1	<b>1,5</b>	<b>0,1</b>
<b>Centros poblados y rural disperso</b>	55,6	56,2	<b>-0,6</b>	<b>-0,2</b>

DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE).

[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres\\_ext\\_empleo\\_dic\\_22.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_ext_empleo_dic_22.pdf)

En este mismo sentido, los datos disponibles acerca de la informalidad laboral arrojan un preocupante panorama tanto a nivel urbano y rural, siendo mucho más preocupante la situación de las áreas rurales en donde la informalidad se ubica en un 84,2%; representando un 26% más que en el total nacional donde la informalidad ya representa más de la mitad del empleo (57,6%), como se refleja en la siguiente tabla.

**Proporción de población ocupada informal<sup>A</sup>**  
**Total nacional, 13 y 23 ciudades y áreas metropolitanas y Centros poblados y rural disperso**  
 Diciembre (2022-2021)

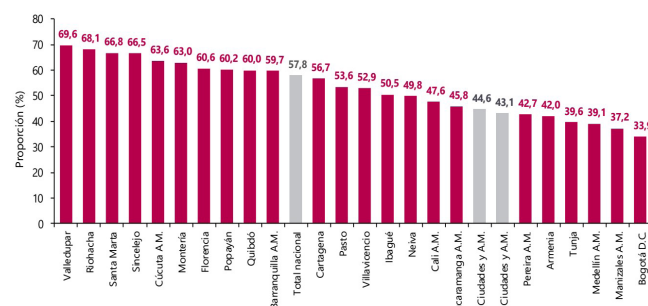
Dominio geográfico	Diciembre 2022	Diciembre 2021	Variación en p.p.
<b>Total nacional</b>	<b>57,6</b>	59,3	-1,7
<b>13 ciudades y áreas metropolitanas</b>	<b>42,8</b>	44,2	-1,5
<b>23 ciudades y áreas metropolitanas</b>	<b>44,3</b>	45,8	-1,5
<b>Centros poblados y rural disperso</b>	<b>84,2</b>	85,5	-1,3

DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). (2023).

[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_informalidad/bol\\_geih\\_informalidad\\_oct22\\_dic22.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_oct22_dic22.pdf)

Ahora bien, si se analiza la particularidad de cada territorio, es posible afirmar, como queda evidenciado en la gráfica que sigue, que, en el periodo analizado de las 23 ciudades y áreas metropolitanas, las que presentaron mayor tasa de informalidad fueron Valledupar (69,6%), Riohacha (68,1%) y Santa Marta (66,8%), siendo en todos los casos mayores al promedio nacional. Estas ciudades históricamente, con algunas variaciones, han ocupado los primeros lugares de desempleo, razón por la cual es posible ligar las dos variables con una interrelación importante destacando que entre mayor desempleo se genera mayor informalidad.

Gráfico 1. Proporción de la población ocupada informal según ciudades 23 ciudades y áreas metropolitanas Trimestre octubre - diciembre 2022



Fuente: DANE, GEIH.

Otro dato importante sobre la informalidad laboral es la concentración de trabajo informal que se encuentra en las microempresas, las cuales representan más del 84% de la ocupación informal del país, como se evidencia a continuación.

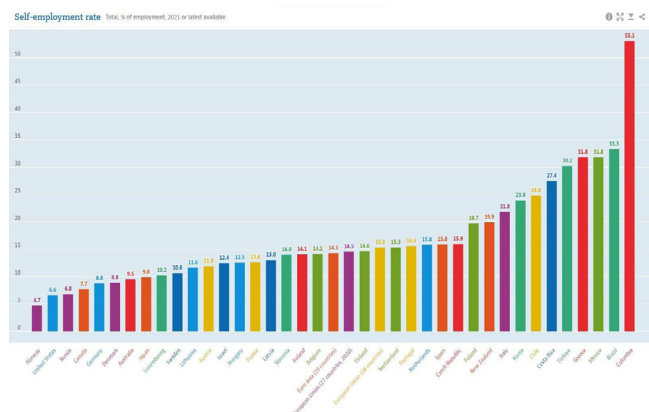
Tabla 4. Proporción de población ocupada informal según tamaño de empresa donde trabaja Total nacional Trimestre octubre - diciembre (2022-2021)

Tamaño de empresa	Octubre - diciembre 2022	Octubre - diciembre 2021	Diferencia en p.p.
<b>Microempresa</b>	<b>84,5</b>	85,0	-0,5
<b>Empresa pequeña</b>	<b>24,3</b>	24,2	0,1
<b>Empresa mediana</b>	<b>9,2</b>	10,1	-0,8
<b>Empresa grande</b>	<b>5,0</b>	7,4	-2,4

Fuente: DANE, GEIH.

Para reforzar dichas cifras, según el documento *Informal Economy* (2023) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

(OCDE), Colombia es el país con la mayor cifra de informalidad con un 53,1%, superando por amplio margen a países como México, Brasil y Chile. La cifra resulta alarmante si se tiene en cuenta que el país con menos informalidad (Noruega) presenta tan solo un 4,7%.



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

El panorama reseñado a nivel cuantitativo puede resultar mucho más alarmante a nivel cualitativo si se tiene en cuenta que la proliferación de la informalidad esconde relaciones laborales al margen de la legalidad y en detrimento de los más básicos derechos fundamentales<sup>4</sup>. Lo problemático de esto es la generalización de formas de trabajo dependiente no reconocido o disfrazado que logran ocultar verdaderas relaciones de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo ha denominado a estas formas como: *formas atípicas de contratación*, lo cual hace referencia a modalidades de empleo que difieren del empleo estándar. Dentro de estas modalidades se incluye: el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal por medio de agencia; la relación de trabajo multipartita; el empleo encubierto; el empleo por cuenta propia económicamente dependiente; el trabajo a domicilio y las plataformas digitales de trabajo<sup>5</sup>.

En el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denominado *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* del 2016, se señala que las *formas atípicas de contratación* pueden facilitar el acceso al mercado laboral, pero en los países en donde la informalidad es alta tienden a generar mayor inseguridad en materia de derechos para las personas trabajadoras. En ese sentido, se establece la necesidad de intervenir desde la institucionalidad estatal con medidas que: 1. llenen las lagunas normativas incluyendo garantía de igualdad de trato sin importar el tipo de contrato, regulación de horarios laborales y regulación que enfrente la clasificación errónea del empleo; 2.

<sup>4</sup> Cuestión que eventualmente conlleva diluir los márgenes legales posibilitando pagos inferiores al salario mínimo y extensión desmedida de jornadas laborales.

<sup>5</sup> Ver: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang-es/index.htm>.

Medidas que robustecen la negociación colectiva, lo cual incluye el fortalecimiento del sindicalismo y la garantía de todos los trabajadores/as a tener acceso a derechos de libertad sindical y negociación colectiva; 3. Medidas que fortalezcan la protección social y 4. Medidas que adopten políticas sociales de creación de empleo que concilien las necesidades de personas trabajadoras en cuanto a su vida familiar, formación, entre otras.

Para el caso colombiano, vale la pena centrar la atención en los contratos de prestación de servicios del sector público ya que bajo esta modalidad el Estado vincula a más de un millón de personas<sup>6</sup>. Adicionalmente, se deben revisar modalidades como el contrato individual a término indefinido, fijo y de obra, los contratos de aprendizaje, las plataformas digitales o cualquier tipo de vínculo que implique el desconocimiento de la naturaleza misma de un contrato laboral y las garantías que de este se desprenden; así como los contratos colectivos de trabajo.

Un informe del Observatorio Fiscal de la Universidad Nacional (2021) señaló que solo el 53% de los ocupados son trabajadores/as formales y de estos solo el 63% cuenta con un contrato escrito, lo cual genera ambigüedades en las condiciones de tiempo, modo y lugar del empleo.

Aunado a lo anterior, se debe tener en cuenta que según el reporte de perspectivas del mercado laboral desde el Registro Estadístico de Relaciones Laborales (Relab) del año 2021, solo el 52,9% de las personas trabajadoras tienen una vinculación formal. Para el mes de septiembre de 2021 se contaba con el registro de 9,31 millones de relaciones laborales dependientes (cualquier tipo de contrato de trabajo con una compañía) y 2,18 millones de puestos de trabajo independientes (contrato de prestación de servicios)<sup>7</sup>.

En consideración con las elaboraciones del Centro de Política Fiscal de la Universidad Nacional, a cargo de los expertos Luis Jorge Garay Salamanca y Jorge Enrique Espitia, entre los 11,5 millones de trabajadores que tiene algún tipo de contrato, el 37% tiene un contrato verbal y el otro 63% un contrato escrito<sup>8</sup>. Dentro de las conclusiones preliminares de este informe se destaca que a partir de la GEIH del DANE y los Microdatos del mercado laboral que publica la entidad estadística, “cerca de un 70% de los ocupados en el país no cuenta con

las debidas garantías prestacionales”, pues el 41% de los ocupados son trabajadores por cuenta propia en condiciones de informalidad, otro 7% tampoco cuenta con contrato laboral y, además, otro 20% de los ocupados labora bajo contrato verbal<sup>9</sup>.

Pasando a otro aspecto fundamental de las relaciones laborales, es preciso abordar el tema de los ingresos de los trabajadores colombianos. A partir de los datos aportados por el DANE, es posible afirmar que el 64,5% de la población ocupada del país genera ingresos mensuales entre 0 y 1 smmlv, donde casi la mitad de los ocupados colombianos (9,6 millones de personas de 22,4 millones de ocupados) devenga menos de 1 smmlv (44,8%), como se puede constatar en la siguiente tabla.

**Población ocupada\* según rango de ingresos laborales (ganancias y salarios laborales)**  
Total Nacional  
Enero – Octubre (2021- 2022)

Poblaciones (miles)	Menos de 1 smmlv	De 1 hasta 2 smmlv	Más de 2 smmlv	No informa
Ene - oct 2021	9.830	5.450	2.464	2.033
Ene - oct 2022	9.629	8.486	2.749	643

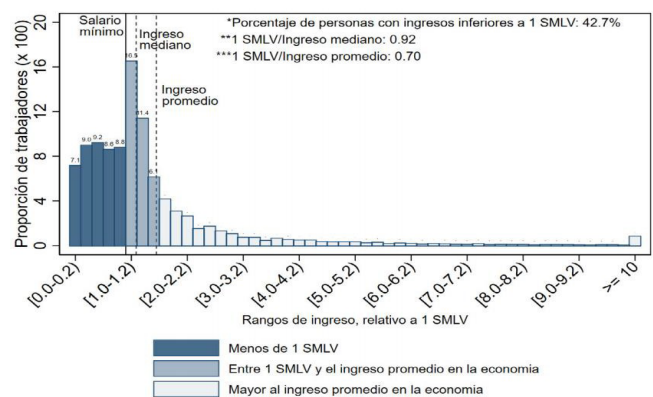
  

Distribución porcentual	Menos de 1 smmlv	De 1 hasta 2 smmlv	Más de 2 smmlv	No informa
Ene - oct 2021	49,7	27,6	12,5	10,3
Ene - oct 2022	44,8	39,5	12,8	3,0

DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE)

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/presentacion-mesa-concertacion-salario-minimo-2023.pdf>

La información presentada por el DANE es procesada en un documento de la Facultad de Economía de la Universidad de los Andes que muestra cómo la concentración de los ingresos de la mayor parte de los trabajadores colombianos está entre 0 y 2 smmlv, como se puede apreciar en la siguiente gráfica, dejando como conclusión que la mayor parte de los trabajadores colombianos tiene ingresos muy bajos y son pocos los que disfrutan de un ingreso mensual medianamente alto.



Porcentaje de los trabajadores según rangos de ingreso. Valores relativos a 1 smlv- Fuente GEIH.

<sup>6</sup> INFOBAE. (2022, diciembre 30). Contratos de prestación de servicios con el Gobierno nacional irán hasta abril de 2023: qué pasará con los contratistas. Tomado de: <https://www.infobae.com/america/colombia/2022/12/30/contratos-de-prestacion-de-servicios-con-el-gobierno-nacional-iran-hasta-abril-de-2023-que-pasara-con-los-contratistas>.

<sup>7</sup> Ver: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/mercado-laboral-en-colombia-tipos-de-contratos-que-hay-558885>.

<sup>8</sup> Ibídem.

<sup>9</sup> Ibídem



En cuanto a la brecha de salarios existente entre los hombres y las mujeres colombianas, el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones - Informe de la Comisión de Expertos 2023 de la OIT, señala la siguiente información “[I]a Comisión saluda la información estadística proporcionada por el Gobierno en sus memorias de 2018 y 2020, que muestra que: 1) la brecha de ingresos entre hombres y mujeres se redujo de un 17,2 por ciento en 2017 a un 15,4 por ciento en 2019, y a un 8,7 por ciento en 2021;

2) de 2015 a 2021, las actividades económicas en las que trabajan gran parte de las mujeres ocupadas no han cambiado, incluyendo el comercio, la atención a la salud humana y la educación, entre otros, y 3) según datos de 2014 a 2021, cuanto mayor es el nivel educativo de las mujeres, mayor es su inserción en el mercado de trabajo y menor es la brecha salarial”<sup>10</sup>.

Las brechas salariales de género plantean escenarios de discriminación hacia las mujeres en el mundo del trabajo, la encuesta de DANE *Brecha salarial de género en Colombia*<sup>11</sup> de noviembre 2022, informó que la brecha salarial general entre hombres y mujeres, según la media, es de 12,9% para el año 2019, según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH); estas brechas se presentan en todos los sectores y territorios, ejemplo de ello, ocurre en la ruralidad en donde ganan un 34.5% menos que los hombres; esto se traduce en que el trabajo femenino es menos reconocido en referencia al salario aun cuando son ellas las que más se gradúan en los diferentes niveles educativos; sin embargo, los imaginarios sociales basados en los estereotipos de género coloca a las mujeres por debajo de los hombres aun a pesar de sus capacidades, aun cuando la carga laboral es mayor que la masculina, así mismo; en la encuesta se plantea que las mujeres que tienen hijos ganan 14% menos que los hombres que tienen hijos, a esto se suma la edad, dado que las mujeres mayores de 50 años perciben 21.5% de ingresos por debajo de los hombres con ese mismo rango etario.

<sup>10</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). (2023). Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2023. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Conferencia Internacional del Trabajo, 111.a reunión. Tomado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed\\_norm/-/relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_868120.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_norm/-/relconf/documents/meetingdocument/wcms_868120.pdf)

<sup>11</sup> DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). (2022). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. Tomado de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-presentacion-2daEdicion.pdf>

Teniendo en cuenta los datos anteriores, es necesario observar la situación del movimiento sindical y la cobertura de la negociación colectiva. Según los datos disponibles en el sitio web ILOSTAT<sup>12</sup> de la OIT, en la cual se encuentra la información de los países que hacen parte de la organización en diferentes temas del mundo del trabajo, se evidencia que para el año 2009 la tasa de sindicalización era de 3,4% llegando a un récord de 6,5% en 2013; los últimos datos de Colombia sobre tasa de sindicalización correspondientes al año 2019 muestran que solamente el 4,7% de los trabajadores del país están sindicalizados actualmente. En cuanto a la cobertura de la negociación colectiva, se establece que para el año 2008 solo llegaba al 0,8%, con una mejoría sustancial en 2013 pasando a un 10,7% llegando al último dato disponible del año 2016 en el cual la tasa se ubica en el 15,7%.

A manera de conclusión de este acápite, los datos analizados muestran las consecuencias de las políticas de flexibilización y precarización laboral que en aras de abaratar los costos labores para los empleadores, bajo la premisa de la generación de nuevos empleos y reducción de la tasa de desempleo y de informalidad, redujeron los derechos y garantías de los y las trabajadoras, quienes han visto desmejorados sus salarios, sus prestaciones sociales, su estabilidad y previsibilidad, cayendo la gran mayoría de ellos en la informalidad.

Como puede apreciarse, la promesa de una reducción del desempleo generada gracias a la flexibilización laboral no fue cumplida. Se evidencia como entre 2014 y 2022 la tasa de desempleo se mantuvo casi constante con fluctuaciones entre 8 y 10%, situación que se agravó durante la pandemia de Covid-19, donde el desempleo llegó a una cifra récord de más de 20%.

En cuanto a la formalidad del empleo, la situación se evidencia sumamente grave tanto en sectores rurales y urbanos, ubicándose en 2022 en un 84,7% y 58,2% respectivamente, lo cual implica que más de la mitad de la actividad económica del país se encuentra en la informalidad, y así genera una desprotección muy grande de los trabajadores, bajos salarios, incertidumbre frente al futuro, poca capacidad de gasto y bajos niveles de aporte y cobertura de la seguridad social.

Además de lo anterior, ha quedado demostrado que el mundo del trabajo es mucho más hostil para las personas de zonas rurales, mujeres y jóvenes, los cuales se encuentran en peores situaciones en todas las tasas analizadas, lo que demuestra también la

<sup>12</sup> Tomado de <https://ilostat.ilo.org/es/data/country-profiles/>

inminente necesidad de avanzar en políticas serias y congruentes en la dirección de reducir las brechas urbano-rural, de género y de edad en el mundo del trabajo.

Puede establecerse también que las políticas de flexibilización y precarización laboral generaron un marchitamiento de las organizaciones sindicales y de su capacidad de negociación colectiva, pudiendo entenderse como una práctica antisindical que buscaba la eliminación paulatina de la influencia de los sindicatos y de su acción en defensa de los intereses de los trabajadores y en la reducción de las desigualdades. Todo parece indicar que su estrategia fue fructífera ya que las bajas tasas de afiliación sindical y la poca cobertura de la negociación colectiva confirman un debilitamiento muy grande de la acción sindical y la no ejecución del mandato de garantizar el derecho a la libertad sindical, diálogo social tripartito y negociación colectiva que imponen las normas internacionales del trabajo de la OIT. Esta situación genera una desprotección de los trabajadores quienes en más del 95% tienen que actuar desde su individualidad para reclamar sus derechos laborales, enfrentándose a una relación de poder donde su capacidad de negociación se ve menguada ante la necesidad de trabajar y la imposibilidad de tener una acción colectiva y un sindicato que lo acompañe.

Finalmente es necesario establecer que a pesar de los compromisos internacionales del estado colombiano con los instrumentos de derechos humanos que consagran el derecho al trabajo y los derechos humanos laborales y de su desarrollo en el seno de la Organización Internacional del Trabajo OIT mediante las Normas Internacionales del Trabajo, las políticas de las últimas décadas han generado una situación que nos aleja del paradigma del trabajo decente, ya que la mayoría de los colombianos que logran acceder a algún tipo de ocupación que les genere algún tipo de ingreso para su subsistencia no cumple con los requisitos mínimos establecidos por la OIT para tener un trabajo decente, a saber:

*“El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”.*<sup>13</sup>

### 3.1. La situación laboral de las mujeres en Colombia.

Atendiendo a la importancia de dialogar asertivamente con las personas interesadas en la reforma, el Ministerio del Trabajo dispuso, entre otras, realizar un ejercicio participativo con mujeres trabajadoras de diferentes sectores formales e informales en el que se reflexionó sobre las propuestas y apuestas de las mujeres en el marco del proyecto de ley de reforma laboral.

Es así pues que, a partir de reconocer las barreras que viven las mujeres para acceder, mantener y ascender en empleos dignos y estables; entre otros aspectos, por razones de violencia, cargas de cuidado, mandatos y roles sexistas; lo cual, se traduce en inestabilidad y barreras de acceso que tienen ellas en el mundo laboral, afectando de esta manera sus derechos laborales y fundamentales de manera directa.

Por esta razón, y con el fin de recoger todas las voces y aportes, ese espacio se dividió en seis (6) mesas con temas estratégicos así:

1. Empleo, acceso, estabilidad laboral, subcontratación, tercerización, formalización.
2. Negociación colectiva sectorial con enfoque de género, garantías sindicales para sectores altamente feminizados, personas LGBTIQ+ y otros, sin importar el vínculo contractual.
3. Economía del cuidado, Jornadas flexibles, trabajo deslocalizado mediante el uso de las tecnologías y responsabilidades del cuidado.
4. Licencia paternidad, otras licencias, permisos, licencia menstrual y protección a la maternidad.
5. Brecha salarial de género, medidas para la equidad salarial, remuneración mínima vital y móvil.
6. Violencia, discriminación y acoso en el trabajo

Adicional a las mesas anteriormente descritas hubo una mesa sectorial de trabajo doméstico, sin embargo, para unificar criterios de análisis lo debatido en esta mesa fue incluido de manera transversal a los ejes temáticos, tal y como se hizo con otros sectores que hicieron propuestas como el sector rural, sector público, migrantes, trabajo sexual, trabajo informal o de la economía popular entre otros.

Producto de este espacio de diálogo, fue posible determinar que cada uno de los sectores de mujeres tienen en común problemas fundamentales de los cuales se derivan los obstáculos que enfrentan las mujeres en el mundo laboral así:

<sup>13</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. Tomado de <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

PROBLEMAS FUNDAMENTALES	ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN	CAUSAS	EFFECTO O CONSECUENCIA
<b>1. Socioeconómico y cultural</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Machismo estructural</li> <li>• Feminización de las labores del cuidado</li> <li>• Inaccessibilidad a la educación</li> <li>• Dependencia económica de las mujeres</li> <li>• Estereotipos de género</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• División sexual del trabajo</li> <li>• Patriarcado</li> <li>• Dependencia económica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feminización de la pobreza y de las labores del cuidado</li> <li>• Dependencia económica</li> <li>• Sobrecarga de trabajo de las mujeres</li> <li>• Segregación horizontal</li> </ul>
<b>2. Ámbito de empleabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas públicas, privadas, trabajo informal, plataformas digitales, otras vinculaciones que precarizan mediante la tercerización y la intermediación laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ineficacia de la inspección laboral</li> <li>• Valoración inadecuada de los riesgos laborales</li> <li>• Inaplicación de la norma y principios</li> </ul>	Precariedad en las formas de empleabilidad.
<b>3. Normativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inaplicabilidad o inexistencia de la norma</li> <li>• Ausencia de la aplicación del enfoque de género e interseccionalidad</li> </ul>	Impunidad y desconocimiento normativo	Desprotección de derechos

Los problemas antes señalados fueron una constante en los relatos de las mujeres que participaron en cada una de las mesas temáticas en el ejercicio participativo descrito, y concluyeron que estos debían enunciarse dentro del documento de la reforma para que partiendo de estos, se establecieran las prioridades que permitieran la incorporación real del enfoque de género que derive en artículos incluyentes e igualitarios para avanzar en el cierre de brechas laborales y de género en nuestro país.

El Ministerio del Trabajo pudo caracterizar los problemas antes identificados y cómo estos generan una serie de obstáculos en la vida de las mujeres para que puedan acceder y ejercer sus derechos en el mundo laboral:

- Problema sociocultural que incluye las posturas, imaginarios y conceptos sociales y culturales aprendidos frente al trabajo de las mujeres; entre estas creencias, posturas e imaginarios son replicados constantemente por parte de todos los actores de la sociedad fortaleciendo un machismo estructural que se replica en los diferentes escenarios laborales. Soportado en creencias.
- Problema de ámbito de empleabilidad: este referido a que las vinculaciones laborales presentan un sinnúmero de posibilidades de contratación que, en lugar de fortalecer el empleo para las personas, en especial para las mujeres y otras diversidades, lo precariza cada vez más.
- Problema de ambigüedad en la aplicación de la ley lo que da paso al tercer obstáculo propuesto por las mujeres: la Normatividad sin enfoque de género. Existe un sinnúmero de leyes y normas que atraviesan el mundo del trabajo; y dadas las múltiples interpretaciones que se han dado a la normatividad existe además la carencia de enfoque de género e interseccional;

las mujeres trabajadoras perciben que la normatividad existente se encuentra alejada de la realidad, territorialidad y de la cotidianidad de las personas trabajadoras lo que se traduce en obstáculos para el acceso a la justicia por parte de estas.

### 3. Diálogo Social y Construcción Participativa del Proyecto de ley - Estrategia de participación.

El Ministerio del Trabajo llevó a cabo una amplia estrategia de participación para la construcción de la propuesta de reforma laboral que se presenta al Congreso de la República mediante este proyecto de ley.

La estrategia tuvo como primer y principal escenario la Subcomisión de Reforma Laboral, escenario donde se ha venido construyendo, a través del diálogo tripartito el proyecto de ley de reforma laboral que se radicará ante el Congreso de la República en la primera legislatura del 2023. Este escenario se creó el pasado 24 de octubre de 2022 por decisión unánime durante la sesión plenaria de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, instancia tripartita que se encuentra presidida por la señora Ministra del Trabajo, Gloria Inés Ramírez Ríos.

Desde su creación, la Subcomisión de Reforma Laboral ha venido sesionando semanalmente con la participación del tripartismo, donde además de gremios y centrales sindicales, han sido convocados expertos laboristas junto con entidades y organismos nacionales e internacionales, con el propósito de recibir insumos y recomendaciones para la construcción conjunta del documento ha guiado la propuesta de reforma laboral, que se presentó a la Comisión Permanente de Concertación.

Así, durante las doce (12) sesiones realizadas a la fecha de la subcomisión técnica de reforma laboral, han participado: la Misión de Empleo 2020, la Misión

Alternativa de Empleo, la Corte Suprema de Justicia, Órganos de Control de la OIT, la OCDE-ESLAC, representantes de los gobiernos de México, España, Chile y Argentina para presentar experiencias comparadas en torno a la reforma laboral y legal adelantada en esos países, la regulación del trabajo en plataformas digitales en Chile y el modelo de negociación por rama en Argentina. De igual forma se recibieron recomendaciones para la construcción de la reforma laboral por parte de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y de delegados y expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Partiendo de que la participación es un derecho consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el artículo 21 y que en la Constitución Política de Colombia, en su *artículo 1º*, establece que la participación es un principio orientador del que hacer del Estado Social de Derecho y que es un derecho político que garantiza a la ciudadanía y sus organizaciones la posibilidad de incidir en la toma de decisiones, ejecución y control de los asuntos públicos y amparándonos en la Ley 1757 de 2015, por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática” el Ministerio del Trabajo, con el fin de garantizar la participación de todos los sectores del mundo del trabajo, creó espacios de participación con enfoque territorial que nos permitieron entender las dinámicas laborales de manera descentralizada de la capital del país, un enfoque poblacional que nos dio la posibilidad de entender las necesidades que tienen las mujeres, las personas con capacidades diversas y la juventud en materia de regulación de derechos y por último, un enfoque sectorial que dio cuenta de las realidades diversas de los sectores rural, transportador, salud, plataformas digitales, derechos humanos, economía nocturna, informalidad, trabajo sexual, artístico, trabajo migrante, pescadores, LGBTIQ+, informal y portuario.

Bajo el liderazgo de la Subdirección de Promoción de la Organización Social de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo y en el marco del proyecto de Reforma Laboral-Estatuto del Trabajo, se incluyó una estrategia de participación ciudadana que diera cumplimiento al compromiso de escucha y diálogo social con los y las trabajadoras del país, en el marco del trabajo digno y decente del Gobierno del Cambio, mediante diálogos regionales vinculantes para la construcción del Plan Nacional de Desarrollo, cuyos insumos y propuestas fueron tomados en consideración. De este modo, la estrategia de participación desplegó diferentes escenarios de diálogo social que se describirán a continuación. En conjunto, se recibieron en total cerca de 3.000 propuestas por parte de la ciudadanía para el proyecto de reforma laboral-Estatuto del Trabajo.

A continuación se sintetizan los resultados de los espacios de diálogo y participación realizados:

#### **a. Subcomisiones Departamentales de Concertación**

Desde el Ministerio del Trabajo se expidió la Circular 003 del 4 de enero de 2023 por medio de la cual se realiza la convocatoria a las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (SDCPSL) a llevar espacios de diálogo social para recibir desde el tripartismo, propuestas conjuntas relacionadas con la Reforma Laboral- Estatuto del Trabajo, y remitir un informe consolidado a la Subdirección de Promoción de la Organización Social para su sistematización y posterior presentación ante la Subcomisión de Reforma Laboral de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. En esta Circular se aclara que las SDCPSL son espacios de diálogo social y tripartido creados por la Ley 278 de 1006 que reglamentó el artículo 56 de la Constitución Política de Colombia con el objeto de fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas laborales del país.

En esta Circular quedaron consignadas las prioridades del proyecto de la Reforma Laboral-Estatuto del Trabajo: Trabajo rural, Trabajo sexual, Cierre de brechas de género, Formas de contratación laboral, Informalidad – Contratación de servicios-formalización- empleo, Jornadas de trabajo, Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad, Trabajo en plataformas digitales, Negociación colectiva y Población con discapacidad.

En cumplimiento de la mencionada circular, se llevaron a cabo 92 reuniones en el marco de las 30 SDCPSL, entre los días 15 de enero y 3 de febrero de 2023, las cuales fueron lideradas por cada uno de los Directores Territoriales en su calidad de presidentes de las respectivas subcomisiones y con participación de directivos de nivel central pertenecientes a las direcciones de Derechos Fundamentales del Trabajo, Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y Riesgos Laborales, integrantes del tripartismo (Gobierno-empleadores- trabajadores) que hacen parte de estos espacios tripartitos a nivel territorial, así como, invitados de diferentes organizaciones sociales, la academia y otros.

En estos espacios se llevó a cabo una metodología de recolección de información a través de preguntas orientadoras y matrices de sistematización. Se designó un representante de cada sector del tripartismo (Gobierno-empleadores-trabajadores), responsable de divulgar la solicitud de propuestas destinadas a la reforma laboral en el seno de su respectivo sector, según los temas priorizados y encargado de su posterior consolidación, para esto se adelantaron diferentes reuniones, se organizaron mesas de trabajo, por sector y/o tema a tratar. Una vez se contó con las propuestas consolidadas por cada sector del tripartismo (Gobierno-empleadores-trabajadores), se efectuaron nuevas reuniones de SDCPSL en pleno, en la cual se presentaron las propuestas de cada sector, se pusieron a discusión

y consolidaron en una sola propuesta por parte de la SDCPSL. Finalmente se remitieron las propuestas consolidadas a la Subdirección de Promoción de la Organización Social. En conjunto se llevaron a cabo 92 espacios de trabajo, así:

REUNIONES DE LAS SDCPSL	
Reuniones de Divulgación	34
Reuniones y mesas de trabajo, por sector y/o temas a tratar	27
Reuniones finales de consolidación de la propuesta	31
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>

En estos espacios se recogieron 1.020 propuestas a nivel nacional en torno a los 10 ejes y prioridades de la reforma laboral.

#### b. Encuentro temáticos y sectoriales

Del 10 de enero al 10 de febrero de 2023, se llevaron a cabo 24 espacios de diálogo en las principales ciudades del país (Bogotá, Cali, Pasto, Medellín, Neiva, Cúcuta, Cartagena, Tunja y Buenaventura), que contaron con la asistencia y participación de 1.320 personas, entre estos, diversos representantes de organizaciones representativas en el sector, con el propósito de escuchar sus necesidades, preocupaciones y propuestas al proyecto de reforma laboral en torno a los ejes y asuntos priorizados. Se priorizaron temas y sectores que no participan directamente de la Comisión de Concertación Políticas Salariales y Laborales, y se focalizó la escucha en poblaciones como jóvenes, mujeres, LGBTI+, personas con discapacidad entre otros.

Se desarrolló una metodología basada en preguntas orientadoras que buscaban identificar aspectos que deben ser regulados normativamente para el reconocimiento de derechos laborales de los diferentes sectores convocados, vacíos legislativos y propuestas de articulado que aporten a la discusión del proyecto de reforma laboral- Estatuto del Trabajo.

Los espacios se realizaron en diferentes ciudades del país así:

Fecha	Lugar	Eje temático
10 de enero de 2023	Bogotá, D. C.	Sector Transporte
15 de enero de 2023	Bogotá, D. C.	Trabajo rural y campesino
17 de enero de 2023	Bogotá D. C.	Derechos Humanos y RED-SIPAZ
19 de enero de 2023	Bogotá, D. C.	Sector Salud
19 de enero de 2023	Bogotá, D. C.	Economía nocturna
20 de enero de 2023	Neiva, Huila	Sector Solidario
20 de enero de 2023	Bogotá, D. C.	Trabajo en plataformas
23 de enero de 2023	Cali, Valle del Cauca	Sector Informalidad
25 de enero de 2023	Pasto, Nariño	Trabajo rural y campesino
27 de enero de 2023	Bogotá, D. C.	Mujeres y género
27 de enero de 2023	Bogotá, D. C.	Sector Arte y Cultura
28 de enero de 2023	Medellín, Antioquia	Trabajo en plataformas
30 de enero de 2023	Bogotá, D. C.	Sector Salud
31 de enero de 2023	Cartagena, Bolívar.	Trabajo sexual
1º de febrero	Bogotá, D. C.	Trabajo en plataformas
2 de febrero de 2023	Cúcuta, Norte de Santander	Sector informalidad
2 de febrero de 2023	Virtual	LGBTIQ+
3 de febrero de 2023	Bogotá	Gente de Mar
3 de febrero de 2023	Tunja, Boyacá	Trabajo rural y campesino
4 de febrero de 2023	Bogotá	Pescadores

Fecha	Lugar	Eje temático
4 de febrero de 2023	Buenaventura, Valle del Cauca	Sector Portuario
6 de febrero de 2023	Bogotá	Trabajo en plataformas
8 de febrero de 2023	Bogotá	Discapacidad
10 de febrero de 2023	Virtual	Trabajo migrante

Igualmente, se sistematizaron **538** propuestas recibidas en estos espacios. Del total de 24 espacios, 6 de ellos se realizaron en alianza con la OIT y 3 con la UAEOS. Del total de propuestas recibidas en estos espacios, sobresalen asuntos como la estabilidad laboral y empleo particularmente para población vulnerable, garantías para el trabajo rural y campesino, informalidad, jornadas de trabajo, límites a la tercerización, y regulación del trabajo en plataformas digitales.

Dentro de los principales elementos de contexto y propuestas de cada sector se lograron identificar las siguientes:

Sector	Principales elementos de discusión
Trabajo rural y campesino	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caracterización de los diferentes tipos de trabajo en la ruralidad</li> <li>• Campesinado como sujeto político de derechos</li> <li>• Desconocimiento en el campesinado sobre los derechos laborales</li> <li>• Necesidad de un enfoque rural para avanzar en los derechos laborales</li> <li>• Estabilidad laboral</li> <li>• Brechas de género e inclusión</li> <li>• Modalidad contractual</li> </ul>
Transporte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formalización laboral</li> <li>• Pago de seguridad social</li> <li>• Regulación del trabajo en plataformas</li> </ul>
Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabilidad laboral</li> <li>• Acompañamiento psicosocial constante por su tipo de trabajo</li> <li>• Establecer modelos de trabajo que retribuyan en debida forma las labores realizadas los días sábado y domingo y festivos y el cubrimiento de las ARL</li> <li>• Debido al desgaste emocional, físico, mental y psicológico reducir las semanas cotizadas e incrementar el porcentaje pensional.</li> </ul>
Sector Salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad de un régimen especial para atender la reglamentación de los derechos laborales de las y los trabajadores sanitarios que contemple los siguientes elementos:</li> <li>• Enfoque de género</li> <li>• Garantías del principio de estabilidad laboral</li> <li>• Primacía de la realidad sobre la formalidad</li> <li>• Remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad del trabajo</li> <li>• Salario mínimo por profesión, ocupación y oficio</li> <li>• Curva y escala salarial</li> <li>• Garantías de financiación y pago de la nómina de los hospitales públicos</li> <li>• Subsidio a las nóminas de clínicas y hospitales privados</li> <li>• Eliminar las barreras de la Ley 617 de 2000</li> <li>• Jornada laboral acorde con el servicio</li> <li>• Reconocimiento de recargos nocturnos, festivos y dominicales</li> <li>• Programa de bienestar social</li> <li>• Garantías de protección y salud laboral</li> <li>• Regulación de cargas</li> <li>• Protección a la autonomía profesional</li> <li>• Protección a la naturaleza pluricultural y multiétnica de la sociedad colombiana</li> <li>• Visión médica</li> </ul>

Sector	Principales elementos de discusión
Economía nocturna	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Replantear esquemas de la jornada laboral, que permitan la contratación de personal por hora o por turno.</li> <li>• Formalización del trabajo de tiempo parcial con prestaciones proporcionales a lo devengado, ya sea por horas o por días.</li> <li>• Jornadas laborales de 6 horas para emplear a más personas en este sector</li> <li>Mayor contratación de mujeres</li> <li>• Generar beneficios para la formalización del empleo del adulto mayor.</li> <li>• Capacitación por parte del Sena a las personas trabajadoras informales</li> </ul>
Sector Solidario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A la luz de la creciente importancia de la ESS, es necesario aclarar de forma más precisa su definición, medición, tamaño, impacto, limitaciones y potencial.</li> <li>• Las unidades de la ESS pueden promover las normas internacionales del trabajo en sus interacciones con sus miembros y con terceras partes.</li> <li>• La política nacional debería formularse y aplicarse de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores incluidos gremios cooperativos especializados en trabajo asociado.</li> </ul>
Trabajo en plataformas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regulación del trabajo en plataformas de reparto, de movilidad y de modelaje webcam</li> <li>• Estatus laboral de la persona trabajadora y la existencia o no de indicios de laboralidad</li> <li>• Necesidad de proveer un mínimo de seguridad social</li> <li>• Mejora en sus condiciones de trabajo</li> <li>• Regulación del funcionamiento de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.</li> </ul>
Sector Informalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modalidad contractual – Desconocimiento de las leyes y formas de trabajo</li> <li>• Reubicación de los vendedores informales</li> <li>• El no reconocimiento del valor de los/as trabajadores/as informales</li> <li>Acoso laboral a las mujeres</li> </ul>
Mujeres y género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feminización de las labores del cuidado</li> <li>• Inaccesibilidad a la educación</li> <li>• Dependencia económica de las mujeres</li> <li>• Estereotipos de género</li> <li>• Empresas públicas, privadas, trabajo informal, plataformas digitales, otras vinculaciones que precarizan mediante la tercerización y la intermediación laboral</li> <li>• Inaplicabilidad o inexistencia de la norma</li> <li>• Ausencia de la aplicación del enfoque de género e interseccionalidad</li> </ul>
Sector Arte y Cultura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de formalidad del trabajo artístico, falta de seguridad social y prestaciones.</li> <li>• Remuneración injusta por streaming descargas.</li> <li>• Falla de apoyo por la creación de propias plataformas locales</li> <li>• Contrato de aprendizaje no aplica para el sector cultural.</li> <li>Retrasos en los pagos</li> <li>• No existe un censo nacional de los artistas ni de las organizaciones culturales sindicales.</li> <li>• Falta fortalecimiento a todas las formas de organización para superar las brechas de participación y la información de control y vigilancia en contratación.</li> <li>• No hay una tabla por área o sector de las artes y la cultura que regule honorarios, pagos de creación, presentación y reproducción.</li> </ul>
Trabajo sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay una reglamentación ni garantías de sindicalismo dentro del trabajo sexual, en los espacios de negociación es la voz de las grandes centrales obreras y federaciones la que es escuchada. Estas desconocen por completo la problemática de las trabajadoras sexuales.</li> </ul>

Sector	Principales elementos de discusión
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay un claro registro sobre las condiciones de los lugares donde se ejerce el trabajo sexual, y hay un ocultamiento por parte de los monopolios de información importante sobre el tema.</li> <li>• No se reconoce una relación laboral de subordinación.</li> <li>• Parte de los riesgos para el trabajo sexual no es posible encontrarlos dentro de la categorización de los riesgos laborales.</li> <li>• Los lugares de poder y decisión lo ejercen hombres cuando es un trabajo donde la fuerza laboral la dan principalmente mujeres.</li> <li>• No hay posibilidades de acceder a beneficios bancarios por el no reconocimiento.</li> <li>• No hay una concertación total sobre las formas de contratación que se deben dar.</li> </ul>
LGBTIQ+	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las empresas públicas o privadas deben garantizar en los procesos, procedimientos, manuales de funciones y protocolos de intermediación y vinculación laboral la protección y garantía de los derechos laborales de personas de los SSCLGBTI.</li> <li>• En los contextos laborales deben existir políticas institucionales para sancionar situaciones de discriminación y vulneración de derechos humanos fundamentados en el sexo, la identidad de género y la orientación sexual distintas a la cisheteronormativa.</li> <li>• Los escenarios de resolución de conflictos deben estar libres de prejuicios, de acuerdo a lo establecido en la Ley 1482 del 2011 (Ley Antidiscriminación).</li> <li>• La vinculación laboral de las personas con orientaciones sexuales, identidades de género y corporeidades no heteronormativas en las entidades del Estado colombiano debe ser a través de contratos laborales como acción afirmativa. Esto implica eliminar los contratos de prestación de servicios que ofrecen hasta las mismas entidades que implementan políticas públicas dirigidas a estos sectores y avanzar hacia la formalización del trabajo digno y decente.</li> </ul>
Pescadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formalizar y fortalecer el sector pesquero en articulación con otros sectores e instituciones.</li> <li>• Generar espacios de capacitación para el sector pesquero y acuífero en materia de derechos laborales.</li> <li>• Garantizar seguridad social para el sector</li> <li>• Estabilidad laboral</li> <li>• Asegurar la reglamentación en materia de ARL para el sector</li> <li>• Informalidad laboral</li> <li>• Problemas de explotación laboral</li> <li>• Mujeres pesqueras trabajando en maquilas</li> </ul>
Sector Portuario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eliminación de pactos colectivos</li> <li>• Limitación de los beneficios extralegales como estrategia contra el movimiento sindical</li> <li>• Inexistencia de legislación portuaria sobre régimen del trabajador del sector con énfasis en el Pacífico.</li> <li>• Falta de control y prevención a normas sobre riesgos laborales del sector (infraestructura, transporte, manipulación y almacenamiento de carga)</li> </ul>
Discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las empresas por desconocimiento no han implementado ajustes razonables dentro de los procesos de gestión del talento humano.</li> <li>• Principio de igualdad salarial y exigencia de prestación social.</li> <li>• Protección de personas con discapacidad en casos de despidos colectivos de trabajadores.</li> <li>• Mayor difusión sobre los beneficios tributarios por contratación de personas con discapacidad.</li> <li>• Solicitar que los contratos de trabajo se hagan mínimo por 12 meses del año.</li> </ul>

Sector	Principales elementos de discusión
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Focalizar programas prioritarios a las personas con discapacidad y sus familias de las ruralidades en proyectos productivos y trabajo en casa.</li> <li>• Creación de programas de capacitación para empleadores y entidades en el tema de inclusión por Discapacidad, enfermedades huérfanas que generan dependencia funcional y discapacidad no visible.</li> <li>• Regular que en el caso de personas con discapacidad no pierdan el beneficio de pensión de sobrevivientes por el hecho de contar con vínculo laboral.</li> </ul>
Trabajo migrante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La inclusión laboral a personas migrantes debe asegurar el acceso y la permanencia en el empleo, la regularización y formalización, estas van desde barreras legales, hasta las barreras propias del mercado laboral pasando por otras culturales y actitudinales.</li> <li>• Derecho al trabajo decente</li> <li>• Falta de incentivos a empresas y a entidades públicas para fomentar la contratación formal</li> <li>• Desinformación de trabajadores y empleadores sobre legislación laboral y migratoria, así como ofertas de empleo.</li> <li>• La falta de un Contrato laboral con inclusión social y garantías de igualdad que permita regularizar - formalizar a las personas migrantes</li> <li>• Ratificación del Convenio 190 OIT.</li> </ul>

**c. Apertura de un canal directo con la ciudadanía a través de enlaces en la página oficial del Ministerio del Trabajo y la creación de un correo electrónico con el propósito de recibir todas las propuestas de reforma laboral.**

Dentro de la generación de espacios de participación ciudadana, el Ministerio del Trabajo habilitó en la página oficial del Ministerio del Trabajo un enlace que estuvo abierto durante veinte (20) días, junto con el correo electrónico [reformalaboral@mintrabajo.gov.co](mailto:reformalaboral@mintrabajo.gov.co) para recibir propuestas en el marco del proyecto de Reforma Laboral- Estatuto del Trabajo, adicionales a los canales ya establecidos para la radicación de PQRSD. Se recibieron por estos canales cerca de **1.300** propuestas.

Las cerca de **3.000** propuestas recibidas fueron sistematizadas en una matriz de sistematización, distribuidas en los ejes priorizados en la Circular 003 de 2023 del Ministerio del Trabajo, analizadas bajo las siguientes categorías: Estabilidad laboral, Jornada de trabajo, Límite a la tercerización, Informalidad, Trabajo rural y campesino, Trabajo en plataformas digitales, Brechas de género, Trabajo sexual, Discapacidad, Trabajo migrante, Estándares internacionales y Derechos colectivos.

De total de propuestas, sobresalen asuntos como la estabilidad en el empleo tanto en el sector privado como público, formalización en el sector rural y cultural, reglamentación para las plataformas de reparto y transporte, empleo para jóvenes y personas con discapacidad, equidad de género, derechos colectivos, cumplimiento de los convenios internacionales, no precarización del trabajo, entre otros.

Estos insumos al igual que todas las propuestas recibidas a nivel nacional se analizaron y discutieron

para ser plasmados en el proyecto de ley que fue presentado a la subcomisión técnica de reforma laboral, la cual sesionó para construir el texto que se presentó a la Comisión Permanente de Concertación.

En febrero de 2023, el Ministerio del Trabajo puso a consideración un “Insumo de Trabajo” a modo de temas propuestos y una versión preliminar de articulado con miras a incentivar la discusión y construcción tripartita del proyecto de ley de reforma laboral, construido con los temas recurrentes y coincidentes de las recomendaciones internacionales hechas a Colombia por órganos internacionales, jurisprudencia nacional, experiencias comparadas de reforma laboral, propuestas de trabajadores y trabajadoras y de organizaciones civiles. Sobre ese insumo los actores del mundo del trabajo, representados por los gremios empleadores de la ANDI, Fenalco, Acopi, Asobancaria, SAC; del Gobierno nacional-Ministerio del Trabajo, Ministerio de Hacienda, Departamento Nacional de Planeación, Departamento Administrativo de la Función Pública y; del movimiento sindical y de pensionados CUT, CTC, CGT, CPC, CDP iniciaron sus debates.

Una vez recogidos los aportes, propuestas cambios, adiciones y eliminaciones, el Ministerio del Trabajo somete una segunda propuesta para la discusión tripartita el día 4 de marzo, con la cual se adelantan sendas discusiones en la mencionada Subcomisión tripartita, varias de estas acompañadas por expertas de la OIT, en las que se revisa cada uno de los artículos borrador, su pertinencia, adecuación a estándares internacionales, jurisprudencia nacional, impacto en los sectores, etc.

Durante la semana del 6 al 10 de marzo de 2023, la Ministra del Trabajo, sus viceministros y equipo asesor, con el objeto de concertar en un gran porcentaje el articulado del proyecto de ley de reforma laboral, adelantó intensas y extensas reuniones bipartitas tanto con empleadores como con sindicatos, recogiendo las principales preocupaciones y propuestas de cada parte, con el fin de consolidar un texto que finalmente se envió a la plenaria de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del día 11 de marzo de esta anualidad.

En sesión plenaria, con los principales representantes de las organizaciones empresariales y de trabajadores y trabajadoras del país, se debatió con la mayor altura, ánimo de concertación y compromiso con el país el mencionado proyecto de ley, incluyéndose acuerdo en algunos de los temas abordados y artículos propuestos, posibles acercamientos en otros y desacuerdos respecto de artículos en los que las partes consideran no hay acuerdo. Todos los integrantes de esta instancia tripartita reconocieron el amplio debate tripartito, nacional, espíritu de concertación, transparencia, altura, seriedad y consecuencia democrática con la que el Gobierno por casi seis meses propuso, discutió, escuchó, modificó, e hizo hasta el último intento de concertación.

El Gobierno del Cambio y el Ministerio del Trabajo en especial, radica como proyecto de ley una reforma laboral que fue discutida ampliamente, e informará al Congreso de la República en qué temas hubo acuerdo, en cuales acercamiento y cuáles temas cuentan con visiones totalmente diferentes, del movimiento sindical, sector empresarial y de este Gobierno.

#### 4. Objeto del proyecto de ley

El proyecto de ley “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales” que se presenta a consideración del Congreso de la República tiene por objeto cumplir las obligaciones internacionales que el Estado colombiano ha asumido en la garantía de los derechos laborales, el mandato constitucional del artículo 53 y los pronunciamientos judiciales de los altos tribunales que han recomendado el desarrollo de los principios fundamentales laborales contenidos en el texto constitucional que trata el estatuto del trabajo, cuestión que se encuentra en omisión legislativa desde la promulgación de la constitución, además de establecer una serie de medidas de reforma en cuanto al derecho laboral individual y al derecho laboral colectivo con el fin de generar mejores condiciones de trabajo para los colombianos, superando la precarización y flexibilización laboral y fortaleciendo el diálogo social mediante la promoción y protección de la negociación colectiva y la organización sindical. Es la estabilidad laboral el corazón de la reforma laboral propuesta por el Gobierno del cambio, la recuperación de derechos individuales, y democratización de las relaciones laborales la promesa que espera cumplir al país con el apoyo del Congreso de la República.

Además de los principios establecidos en el artículo 53 de la Constitución, el artículo 1° del presente proyecto de ley, en su parte final reconoce expresamente la aplicabilidad directa de los derechos fundamentales del trabajo, establecidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento Adoptada en la 86<sup>va</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110<sup>va</sup> reunión (2022). En dicho texto, se establece lo siguiente: “[d]eclara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- a) *la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;*
- b) *la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;*

- c) *la abolición efectiva del trabajo infantil;*
- d) *la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;*
- e) *y un entorno de trabajo seguro y saludable”<sup>14</sup>.*

De esta forma, cumpliendo con las orientaciones de la OIT, el Estado colombiano honra sus compromisos internacionales y reconoce normativamente estos derechos fundamentales del trabajo de manera expresa con el fin de que los trabajadores colombianos puedan exigir su cumplimiento de manera inmediata e inequívoca.

#### a. Derecho Laboral Individual

Con el fin de dar pleno desarrollo a los principios constitucionales del artículo 53 superior, definidos en el acápite anterior e incluidos en el artículo 1° del presente proyecto de ley, es necesario generar algunas modificaciones normativas que armonicen la legislación laboral vigente con el sentido y alcance de los principios constitucionales, de esta manera se proponen las siguientes modificaciones y regulaciones en torno al marco jurídico que regula el derecho laboral individual.

#### i. Contratación Laboral y Terminación del Contrato de Trabajo.

Con la finalidad de generar mejores niveles de estabilidad de los y las trabajadoras colombianas, el artículo 4° del presente proyecto de ley instaura la obligación general de contratación mediante contrato laboral indefinido, haciendo una modificación del artículo 45 del CST, autorizando excepcionalmente la contratación a término fijo, estableciendo lo siguiente:

Los trabajadores y trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido.

Excepcionalmente podrán celebrarse contratos de trabajo para atender tareas de naturaleza temporal, ya sea por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

En desarrollo de la fórmula general establecida en el acápite anterior, un artículo del proyecto de ley pasa a delimitar claramente los requisitos para la celebración de contratos a término fijo y por duración de obra o labor determinada, estableciendo que no podrá ser menor de un mes ni mayor a 2 años, que tiene que ser específicamente para atender necesidades temporales del empleador, debe ser celebrado por escrito y debe contener claramente la necesidad temporal que se pretende atender y su duración.

Finalmente se estipula que en el evento de que el contrato de trabajo a término fijo no se celebre

<sup>14</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Tomado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf)



por escrito, cuando no se especifique la necesidad temporal, cuando en realidad tenga por objeto satisfacer necesidades permanentes del empleador, cuando el plazo inicial pactado y sus prórrogas supere los dos años o cuando con 30 días de antelación al vencimiento de su última prórroga posible cualquiera de las partes no manifieste su intención de darlo por terminado, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

Esta concepción se acopla a lo planteado por la OIT en cuanto a las formas típicas y atípicas de contratación, estipulando lo siguiente: *“En casi todo el mundo, las leyes que regulan el empleo han girado en torno a un tipo de trabajo que es continuo, a tiempo completo y que se inscribe en una relación subordinada y directa entre un empleador y un empleado, conocida generalmente como la “relación de trabajo típica”. La relación de trabajo típica, además de ofrecer a los trabajadores importantes protecciones, ayuda a los empleadores a contar con una mano de obra estable para su empresa, retener y beneficiarse del talento de sus trabajadores y obtener las prerrogativas de gestión y la autoridad para organizar y dirigir el trabajo de sus empleados. (...)*

*El incremento de estas modalidades atípicas es evidente en las estadísticas laborales de muchos países industrializados. En los países en desarrollo, los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo siempre han constituido una parte importante de la fuerza de trabajo, pues muchos de ellos están empleados temporalmente en trabajos ocasionales, pero el empleo atípico también ha crecido en segmentos del mercado de trabajo que anteriormente se asociaban al modelo típico de empleo. Algunas formas atípicas de empleo carecen de datos que permitan evaluar las tendencias, pero aun así es posible apreciar la creciente ansiedad de muchos trabajadores acerca de sus empleos, ya sean típicos o atípicos”*<sup>15</sup>.

Bajo esta perspectiva, las siguientes cifras muestran que en Colombia la regla general es tener una forma atípica de contratación y que son muy pocas las personas que se encuentran con un contrato típico de trabajo. En efecto, teniendo en cuenta que del total de ocupados asalariados o formales (alrededor de 9 millones de trabajadores de un total de 22 millones de ocupados), en la franja de personas entre 25 y 64 años solo el 52,5% tiene un contrato a término indefinido, cuestión que se agrava en las personas más jóvenes ya que en la franja de personas entre los 15 y 24 años solo el 30,5% tiene un contrato a término indefinido.

De esta forma, teniendo en cuenta que la mayoría de las personas que trabajan en Colombia no tienen una forma típica de contratación, el fortalecimiento de una fórmula general de contratación laboral a término indefinido con excepciones claras en cuanto a la contratación a término fijo o por obra o labor determinada, se constituye como una herramienta de política pública tendiente a mejorar la calidad del empleo, obligando a los empleadores a asumir plenamente sus obligaciones prestacionales con los trabajadores, reduciendo las posibilidades de encubrir relaciones laborales subordinadas mediante otras figuras que distorsionan dicha institución.

## ii. Estabilidad Laboral Reforzada.

Más adelante, desarrollando el principio constitucional de la estabilidad laboral en general, otro artículo del presente proyecto de ley desarrolla el concepto y las circunstancias en las cuales se aplica la estabilidad laboral reforzada, entendida como la prohibición de terminar las relaciones laborales de las personas con determinadas características, salvo que exista una causa justa o legal y que se autorice judicialmente la desvinculación de esta persona. Los beneficiarios de esta garantía serían las siguientes personas:

- a) Amparadas por el fuero sindical, en los términos legales y convencionales;
- b) Amparadas por el fuero de salud, esto es, una afectación grave en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares;
- c) Trabajadores(as) en situación de discapacidad, es decir aquellos que tengan una limitación física, mental, sensorial o intelectual a mediano y largo plazo, sin importar la escala, siempre que en un contexto determinado esta le impida al trabajador(a) su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales en condiciones dignas y de igualdad. Para que opere esta protección no se requiere que el trabajador haya sido calificado con algún porcentaje de pérdida de calificación laboral;
- d) Mujer en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud;
- e) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.

Sobre este asunto, la Corte Constitucional también se ha encargado de delimitar los criterios de la estabilidad laboral reforzada, definiéndola en la Sentencia SU-087 de 2022 en los siguientes términos: *“El artículo 13 de la Constitución impone al Estado la obligación de promover las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real*

<sup>15</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2016). El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe Oficina Internacional del Trabajo. Tomado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534518.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534518.pdf)

y efectivo, especialmente para las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, de acuerdo con su condición económica, física o mental.

31. Para cumplir con esta exigencia y las emanadas del principio de solidaridad social y de la cláusula de Estado Social[33], se ha establecido una garantía para los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta por situaciones de salud. La estabilidad laboral reforzada protege “a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición”[34].

(...) 34. La jurisprudencia de la Corte Constitucional se ha ocupado en múltiples ocasiones de precisar el alcance de esta figura. En la Sentencia SU-049 de 2017 la Corte unificó su jurisprudencia en lo relativo a la aplicación del artículo 26 referido. Importante resulta advertir que las Salas de Revisión de la Corte Constitucional han aplicado las reglas dispuestas en la SU-049 de 2017 tanto para casos de estabilidad ocupacional como para estabilidad laboral reforzada[35]. Llegó a cuatro conclusiones[36]:

- i) La norma se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con “limitación” o “limitadas”[37];
- ii) Se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”[38];
- iii) Para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral[39]; y
- iv) “No es la ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria”[40].

35. Así, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;

(ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un

momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación[41]”<sup>16</sup>.

De esta manera, el presente artículo incorpora la visión de la Corte Constitucional en torno a la garantía de la estabilidad laboral reforzada de las personas descritas anteriormente.

### iii. Indemnización por despido injustificado y procedimiento para aplicar sanciones.

Una de las medidas adoptadas mediante la Ley 789 de 2002, tendiente a reducir los costos laborales a los empleadores y a flexibilizar las relaciones laborales haciendo más sencillo y menos oneroso el proceso de despido injustificado fue la reducción del monto de las indemnizaciones que los empleadores deberían pagar a los trabajadores despedidos sin que mediara una causa justa. La Ley 789 de 2002 continuó la senda de su antecesora –Ley 50 de 1990– de reducir los costos de la indemnización por despido injusto. Así, mientras que la Ley 50 de 1990 preveía una indemnización base de 45 días de salario cuando el trabajador tuviera un tiempo de servicios inferior a un año, la cual iba incrementándose en función del número de años de servicios –15 días adicionales entre 1 y menos de 5 años de trabajo, 20 adicionales entre 5 y menos de 10 años de servicio y 40 adicionales cuando tuviera 10 o más años de servicio–, la Ley 789 de 2002 redujo drásticamente dicha tarifa al establecer una indemnización base de 20 y 30 días de salario para aquellos que tuvieran un tiempo de servicio inferior a 1 año, según devengaran un salario igual o superior a 10 smlmv, o inferior a este valor, respectivamente; además, redujo el valor de la indemnización por tiempo adicional de servicios al primer año al establecer en favor de los trabajadores que devenguen un salario igual o superior a 10 smlmv un agregado de 15 días de salario por cada año de servicios adicional al primero, y en favor de los trabajadores que devengaran un salario inferior a 10 smlmv un adicional de 20 días de salario.

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

Las investigaciones de Auer, Berg y Coulibaly (2005) respaldan la tesis de que la estabilidad laboral de los trabajadores tiene efectos positivos en la productividad de las empresas y en la productividad

<sup>16</sup> CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sentencia SU-087 de 2022. Tomado de: [https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/SU087-22.htm#:~:text=\(%E2%80%A6\)%2C%20gozan%20de%20la,posibilidades%20para%20desarrollar%20su%20labor.](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/SU087-22.htm#:~:text=(%E2%80%A6)%2C%20gozan%20de%20la,posibilidades%20para%20desarrollar%20su%20labor.)

global de un país. Además, a nivel macroeconómico, los autores refieren que “*el predominio de las relaciones de trabajo estables pueden ayudar a una economía en el sentido de que asegura una demanda constante*”<sup>17</sup>, pues “*si la capacidad adquisitiva de los trabajadores se mantiene firme y creciente a lo largo de toda la vida, apuntala el consumo y, por ende, el crecimiento sostenido de la demanda agregada*”<sup>18</sup>. Por el contrario, “*un alto nivel de inseguridad no es conveniente por cuanto que reduce el consumo, y ello aminora el crecimiento económico y también la productividad*”<sup>19</sup>.

Precisamente, la pandemia Covid-19 dejó en evidencia lo inconveniente de tener en la legislación tablas indemnizatorias muy bajas. En efecto, durante la época de recesión más aguda provocada por la pandemia, algunos empleadores recurrieron a la fórmula de despedir masivamente a los trabajadores, en vez de esforzarse por preservar, hasta donde fuese posible, los empleos. Las tablas indemnizatorias deben cumplir su triple función de disuadir el despido injustificado, ofrecer seguridad económica a los trabajadores en caso de desempleo y contener el alza del desempleo en tiempos de crisis.

En este sentido y con el ánimo de resolver la situación de un despido barato de trabajadores sin causa justa, el artículo del proyecto de ley sobre la materia, modifica el artículo 64 del CST, estableciendo los siguientes montos de indemnización:

1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que falte para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.
2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que falte para completar la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.
3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:
  - a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador 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) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los

años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

Además, en un artículo se adiciona el numeral 1 del artículo 65 del CST, incluyendo el atraso en el pago de las indemnizaciones como sujeto de una eventual sobre indemnización tasada en el valor del último salario diario devengado por el trabajador por cada día de retraso.

En ese mismo sentido, en el artículo 10 se establece una protección adicional al principio constitucional de no discriminación, haciendo explícita la prohibición de despidos por causas discriminatorias, otorgándole al empleador la responsabilidad de probar las causas justas y no discriminatorias del despido en el evento de que el trabajador acuda a la justicia alegando un despido por causas discriminatorias.

Sobre este asunto, el documento de la OIT denominado “La Igualdad en el Trabajo: Un Objetivo que sigue pendiente de cumplirse”, establece:

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

Ahora bien, se propone modificar el artículo 115 del CST, regulando el procedimiento para la aplicación de sanciones o despido por justa causa, incorporando las garantías mínimas del derecho fundamental al debido proceso y estipulando las siguientes etapas del procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas,
2. La formulación de los cargos imputados,
3. El traslado al imputado (a) de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados

<sup>17</sup> AUER, P., BERG, J., & COULIBALY, I. (2005). Is a stable workforce good for productivity? *International Labour Review*, 144(3), 319-343. Tomado de [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602\(2005-144-3\)319-343.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602(2005-144-3)319-343.pdf)

<sup>18</sup> *Ibidem*.

<sup>19</sup> *Ibidem*.

<sup>20</sup> *Ibidem*.

4. La indicación de un término durante el cual el acusado (a) pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos,
5. El pronunciamiento definitivo de la persona empleadora mediante un acto motivado,
6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.
7. Revisión de la decisión.

Esta norma se inspira en la jurisprudencia constitucional sobre la materia.

#### iv. Trabajadores Oficiales

El proyecto de ley que se presenta pretende la inclusión de las y los trabajadores oficiales dentro del marco de protección general de la estabilidad laboral que constituye la piedra angular de la reforma propuesta; así las normas puestas a consideración del Gobierno tienen como fin eliminar la figura del plazo presuntivo hoy aplicada a quienes al servicio del Estado ostentan la calidad de trabajadores oficiales y según la cual para aquellos en cuyo contrato no se expresó ningún término de vigencia, se entienden pactados por el término de seis meses prorrogables por períodos iguales.

Los trabajadores oficiales constituyen la categoría cuya norma laboral genera mayor inestabilidad en nuestro país, son servidores vinculados al Estado mediante contrato de trabajo y cuya regulación está dada fundamentalmente por la Ley 6ª de 1945 y el Decreto número 2127 de dicho año. El artículo 8º de la ley indica que no se puede pactar el contrato por un tiempo superior a 5 años y que si no se estipula el término de duración “*se entenderá celebrado por seis meses*”, pudiendo las partes además pactar una cláusula que les otorga “*el derecho a terminarlo unilateralmente mediante aviso a la otra con antelación no inferior al periodo que regule los pagos del salario*”, consagrando lo que la doctrina y la jurisprudencia han denominado “*plazo presuntivo*” y “*cláusula de reserva*” que los coloca en una situación de incertidumbre total.

El Decreto número 2127 de 1945 reglamenta la Ley 6ª y sus artículos 38 (término máximo de duración), el 40 y el 43 (plazo presuntivo), 47 a 49 (causales de terminación del contrato), 50 (cláusula de reserva), reiteran la regulación que los coloca en esa situación de absoluta inestabilidad.

Esta situación se pretende corregir con la ley, pues en el artículo 3º del proyecto se indica que “*también le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo.*”, es decir le es aplicable el capítulo I referente a “*MODALIDADES CONTRACTUALES*”, el CAPÍTULO II titulado “*TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO*”, razón por la cual de manera expresa propone la derogatoria de las siguientes

disposiciones: 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 que son precisamente las que consagran la inestabilidad.

#### v. Tercerización y Empresas de Servicios Temporales.

La vía de la flexibilización laboral adoptada por los anteriores gobiernos colombianos trajo consigo la creación y autorización de formas de tercerización e intermediación laboral. En cuanto a la definición de este fenómeno, se afirma que “*A modo general, en las relaciones triangulares participan el empleado, la empresa y un tercero que se conoce como la empresa usuaria, a quien se le provee de trabajo (intermediación laboral) o de bienes y servicios (tercerización, externalización, subcontratación, outsourcing o business process outsourcing).* Este tipo de relaciones se pueden dividir en dos modalidades, la subcontratación de mano de obra a través de agencias o empresas concebidas con esta finalidad (intermediación laboral), por una parte y, por otra, la subcontratación de bienes o servicios. Ambas modalidades, a su vez, tienen diferentes configuraciones de acuerdo al nivel de subordinación o relacionamiento entre empleado y empresa usuaria”<sup>21</sup>.

A pesar de la extensa legislación sobre el asunto, la tercerización e intermediación laboral en Colombia se ha prestado para abusos por parte de los empleadores que, con el fin de reducir sus costos laborales y multiplicar sus márgenes de utilidad, han utilizado esta figura para esconder las relaciones laborales que deberían darse en la realización de las operaciones naturales propias de la actividad económica, mediante la utilización de las figuras enunciadas anteriormente, dando como consecuencia una elusión de las responsabilidades y obligaciones impuestas a los empleadores y una reducción de las garantías y derechos para los trabajadores.

El artículo 12 del proyecto de ley establece una modificación al artículo 34 del CST, definiendo los contratistas y los subcontratistas en los, en el entendido de que no se prohíbe la tercerización en Colombia pero se establece la responsabilidad solidaria de la empresa contratante y contratista siempre que esta ocurra y la extensión de los derechos y garantías de los trabajadores directos a aquellos tercerizados con el fin de desincentivar su uso como una medida de ahorro de costos laborales.

Adicionalmente, se propone añadir tres párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990 prohibiendo expresamente la celebración de contratos con empresas de servicios temporales para la atención

<sup>21</sup> ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESARIOS DE COLOMBIA ANDI. (2019). Tercerización e intermediación laboral: balance y retos. Colección Trabajo y Economía. Tomado de <https://www.andi.com.co/Uploads/Tercerización%20e%20intermediación%20laboral%20balance%20y%20retos%20Colombia%20CESLA.pdf> Pag. 8.

de las necesidades permanentes de la empresa o establecimiento respectivo. Además, se establece la igualdad de derechos entre los trabajadores en misión y los trabajadores de la empresa usuaria de los servicios temporales.

Para concluir este acápite, el artículo 15 establece unos límites a la utilización de los contratos de prestación de servicios, utilizados de manera habitual para esconder las relaciones laborales, estipulando la prohibición de celebrar este tipo de contratos para la realización de las actividades permanentes y subordinadas de la empresa o establecimiento, estableciendo la ineficacia de cualquier vinculación que desconozca dicha prohibición y dándole derecho al trabajador de exigir el pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador subordinado.

#### **vi. Jornada de Trabajo, Trabajo Diurno y Nocturno, Trabajo Dominical y Festivo y Relación de Aprendizaje**

El proyecto de ley que culminó con la expedición de la Ley 789 de 2002, se impulsó con el objetivo explícito de “*crear 160.000 empleos por año (640.000)*” (sic), y de superar las aterradoras cifras de informalidad del 61% de la totalidad de los empleos urbanos y rurales.

Con este fin, la Ley 789 de 2002, entre otras medidas, realizó un recorte de importantes derechos económicos de las y los trabajadores en 2 materias:

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

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

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

Las disposiciones de la Ley 789 de 2002 que implicaron una reducción regresiva de derechos

laborales no fueron expedidas con carácter definitivo, sino condicionado a que la reforma alcanzara sus objetivos sociales de mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores de Colombia, mediante la creación de empleo agregado. Este compromiso político y social de mantener la firmeza de las reformas o de desmontarlas en caso de que no fueran efectivas para alcanzar los objetivos propuestos, quedó consignado en el parágrafo del artículo 46 de la Ley 789 de 2002, así:

*Parágrafo. Transcurridos dos años de la vigencia de la presente ley, la Comisión de Seguimiento y Verificación aquí establecida presentará una completa evaluación de sus resultados. En ese momento el Gobierno nacional presentará al Congreso un proyecto de ley que modifique o derogue las disposiciones que no hayan logrado efectos prácticos para la generación de empleo.*

En los dos años de vigencia de la Ley 789 de 2002 -2003 y 2004- e incluso a la fecha, no se consiguieron los ambiciosos objetivos propuestos por la reforma, pues la Comisión de Seguimiento y Verificación, pese a tener la obligación de elaborar una completa evaluación de sus resultados, no cumplió con su tarea, al punto que hoy no existe una investigación de esa comisión que demuestre la eficacia de la reforma. Esto quiere decir que las promesas de la ley se incumplieron desde dos ámbitos: (i) no se adelantó una evaluación por la Comisión de Seguimiento y Verificación que midiera los resultados de la reforma y como consecuencia de ello (ii) no hay estudios oficiales que respalden su conveniencia o inconveniencia.

Más aún, las encuestas y estudios de instituciones privadas que existen sobre los efectos de la reforma de la Ley 789 de 2002 demuestran que fracasó en la consecución de sus objetivos sociales, así:

1. En un primer análisis a los logros alcanzados por la reforma a diciembre de 2003, el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia (2004), advertía “*un pobre cumplimiento de los objetivos ocupacionales y de protección al desempleo relacionados directamente con la aplicación de la Ley 789*”<sup>22</sup>. Para el Observatorio, el Gobierno nacional “*sobreestimó ampliamente el impacto ocupacional atribuible a la Ley 789*”<sup>23</sup>.

En un segundo análisis, el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia (2005), concluyó que en los dos años de vigencia de la

<sup>22</sup> UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA. (2004). Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social. Seguimiento a la Ley 789 de 2002, de Reforma Laboral Año 2003. Cuadernos de Trabajo (5). Tomado de [https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/cuaderno\\_5.pdf](https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/cuaderno_5.pdf)

<sup>23</sup> *Ibidem*.

Ley 789, las ganancias ocupacionales imputables directamente a la reforma fueron irrelevantes, toda vez que:

“(…) *detrás del mito de los 650 a 700 mil nuevos empleos estimados para los próximos cuatro años, o de los 350-260 mil en un año-año y medio, está la cruda realidad de unos pocos miles de empleos adicionales generados en los primeros dos años de vigencia de la ley. A través del seguimiento a los programas previstos se infiere una cifra cercana a 40.000 nuevos puestos de trabajo*”<sup>24</sup>.

2. En una investigación construida a partir de evidencias directas –entrevistas a empresas– e indirectas –diferencias sectoriales medidas con base en la Encuesta Continua de Hogares–, Gaviria (2004) concluye que la reforma no tuvo un efecto importante o sustancial sobre la generación de empleo, como tampoco sobre su formalización.

Los resultados de la encuesta empresarial llevada a cabo por Gaviria entre los meses de julio y octubre de 2004, y que englobó una muestra de 1021 empresas, indican que no hubo un aumento sustancial en la dinámica de generación de empleo entre 2002 y 2003 (antes y después de la reforma), hecho que era compatible con los indicadores indirectos elaborados con base en la Encuesta Continua de Hogares:

**Cuadro 11. Promedios de las principales variables**

	Ponderado	Simple
<b>1. Número de empleados 2002</b>		
Aumentó	26%	17%
Disminuyó	40%	12%
<b>2. Número de empleados 2003</b>		
Aumentó	33%	26%
Disminuyó	43%	21%
Razones del aumento:		
Aumento de pedidos (efectivo o esperado)	73%	80%
Incentivos de la reforma laboral	1%	3%
<b>3. Número de empleados próximos 6 meses</b>		
Aumentará	29%	21%
Disminuirá	27%	11%
Razones del aumento previsto:		
Aumento esperado de pedidos	52%	73%
Incentivos de la reforma laboral	0%	0%
<b>4. Empresa emplea aprendices</b>	83%	36%
<b>5. Número de aprendices 2002</b>		
Aumentó	21%	18%
Disminuyó	24%	6%
<b>6- Número de aprendices 2003</b>		
Aumentó	52%	35%
Disminuyó	22%	9%
Porcentaje contratado con el SENA	73%	71%

<sup>25</sup> “Ponderado” denota los promedios ponderados por el número de trabajadores de cada firma.

De la encuesta, Gaviria resalta que tan solo una pequeña fracción de empresas (inferior a 3%) mencionan la reforma laboral como un factor determinante en la expansión del empleo. De hecho,

la mayor parte de las empresas refirió que uno de los factores preponderantes en la creación de empleo fue una mayor demanda de pedidos y ninguna de ellas señaló que la reforma fuera decisiva en la contratación futura.

Narvárez Rubiano (2013), con base en un modelo econométrico, concluye que la Ley 789 de 2002 no tuvo efectos positivos en la generación de todos los puestos de trabajo que intentaba crear; por el contrario, “*generó efectos negativos en el corto plazo, por lo menos para el caso del empleo manufacturero, en que el coeficiente de la reforma arrojó un valor de -1,729489; es decir, en los primeros años de vigencia de la reforma, esta guardó una relación altamente negativa con la contratación de personal en el sector manufacturero*”<sup>26</sup>. Por otra parte, señaló que “*en el largo plazo, el modelo arrojó que la reforma no es relevante a la hora de explicar el comportamiento de la demanda laboral*”<sup>27</sup>.

4. La Universidad Nacional de Colombia en un estudio sobre los efectos de la Ley 789 de 2002 en la generación de empleos concluyó:

“*No hay evidencia de que dicha cifra (la del incremento de los puestos de trabajo) se haya realizado en un porcentaje considerable que justifique la restricción impuesta. Por el contrario, el efecto en materia de creación de empleo que trajo consigo la reforma laboral fue nulo. La generación de los pocos nuevos empleos en tiempos posteriores a la expedición de la reforma se debió a causas por entero ajenas a las medidas adoptadas (Universidad Nacional de Colombia, 2007, citado por López Camargo, 2014)*”<sup>28</sup>.

Ahora, se ha contraargumentado que a partir de la Ley 789 de 2002 sí hubo un aumento del empleo, como lo evidencian las tasas de ocupación a partir del año 2003. Sin embargo, como lo destaca Gaviria (2004), dicha expansión del empleo obedeció a un ciclo de mayor actividad económica y por ende a un crecimiento económico del PIB, que había iniciado con anterioridad a la reforma y que no se aceleró con posterioridad a ella.

Adicionalmente, como lo anota el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia (2005), el aporte de la reforma laboral a los cambios en el mercado de trabajo es de una dimensión mucho menor a la provocada por otros factores como el crecimiento de la ocupación como consecuencia del incremento de la población en edad de trabajar, las

<sup>24</sup> UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA. (2005). Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social. Mitos y Realidades de la Reforma Laboral Colombiana La Ley 789 Dos Años Después. Cuadernos de Trabajo (6).

Tomado de [https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/cuaderno\\_6.pdf](https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/cuaderno_6.pdf)

<sup>25</sup> GAVIRIA, ALEJANDRO. (2004). Ley 789 de 2002: ¿Funcionó o no? CEDE (45). Tomado de <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/7901/dce-de2004-45.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>26</sup> NARVÁEZ RUBIANO, ÁLVARO. (2013). Efectos de la Ley 789 sobre la demanda laboral manufacturera. Finanzas y Política Económica, 5(1), 79-94. Tomado de <https://revfinypolecon.ucatolica.edu.co/article/view/454/452>

<sup>27</sup> Ibidem.

<sup>28</sup> LÓPEZ CAMARGO, ENRIQUE. (2014). La flexibilidad laboral de la Ley 789 de 2002 frente a los fines del Estado Social y Democrático de Derecho en Colombia. Principia iuris, I(21), 151-167. Tomado de <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/piuris/article/view/927/902>

reformas pensional y tributaria, los estímulos a la inversión productiva, entre otras.

Recientemente, en marzo del 2022, la Facultad de Economía de la Universidad de los Andes publicó un documento en el cual claramente se puede apreciar la nula incidencia de los recortes a los derechos de los trabajadores impulsada por la Ley 789 de 2002 en la reducción de la tasa de desempleo, ya que entre 2000 y 2019 la tasa de desempleo promedio fue del 11,5%, la más alta de la región<sup>29</sup>.

Y puede considerarse que la corriente neoliberal en economía tiende a diseñar y evaluar las reformas laborales en términos de creación o no de empleo, dejando a un lado las consecuencias sociales de ciertas decisiones legislativas y sus efectos sobre la productividad, lo cual a su vez redundando en un mayor o menor crecimiento económico.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Ley 789 de 2002 no solo fracasó en su propósito de expansión del empleo agregado, sino que también provocó tensiones e insatisfacción en la población trabajadora. En una encuesta de la Asociación Colombiana de Relaciones Industriales y Personales (ACRIP) dirigida a un centenar de sus empresas afiliadas, estas declararon que después de la reforma laboral el clima laboral se vio afectado:



Fuente: ACRIP (2004), citada por el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social 30

El malestar social propiciado por las reformas a los sistemas laborales poco es comentado en los debates legislativos, pese a su importancia para la cohesión social y la productividad. En la actualidad existe consenso en que el clima laboral y la satisfacción de las y los trabajadores mejora la productividad (Cette et al., 2012)<sup>31</sup> e incluso las investigaciones de Blanchard y Philippon (2004)<sup>32</sup> demuestran que los

países con mejor calidad de las relaciones laborales tienen mayor capacidad de contener el incremento del desempleo y de recuperar el empleo con mayor facilidad.

Este malestar social afecta principalmente a trabajadoras y trabajadores que vienen siendo precarizados en el mercado laboral, como lo son las y los trabajadores del sector salud, bares y restaurantes, celaduría y vigilancia, comercio, call center y entretenimiento, los cuales son vinculados a través de formas de empleo temporales (contratos por obra o labor, a término fijo, por jornada, pedido o horas) o mediante formas indirecta de empleo como las empresas de servicios temporales o subcontratados (ILO, 2016)<sup>33</sup>. Por tanto, a la precariedad que genera su forma de vinculación, se suma la precariedad de sus ingresos, disminuidos como consecuencia de la supresión de los recargos nocturnos en el horario entre las 6:00 p. m., y 10:00 p. m., hoy apenas recuperados en una hora -9:00 p. m., a 10:00 p. m.,- y la reducción del recargo en dominicales y festivos.

Conforme a lo explicado, los intentos de los gobiernos anteriores de promover el empleo y la formalización laboral mediante una reducción de costos laborales, además de no lograr sus objetivos, puede estar generando el efecto contrario: mayor desempleo en tiempos de crisis, inseguridad económica e insatisfacción laboral de las y los trabajadores, con los efectos negativos que ello tiene sobre la productividad en las empresas y los índices de productividad global en el país.

Desde un ámbito ético y de justicia social, la reforma introducida por la Ley 789 de 2002 no se compadece con los riesgos psicosociales que asumen los trabajadores. En efecto, el recargo del 35% por trabajo nocturno a partir de las 6:00 p. m., y del 100% por trabajar en domingos y festivos es un modo de compensar las alteraciones personales, físicas, psíquicas, familiares y sociales que experimentan quienes laboran en la noche o en días destinados socialmente al descanso. Estos trabajadores experimentan una sensación de descontento y aislamiento de su núcleo familiar y grupo social, derivada de la desincronización entre los tiempos de socialización, esparcimiento, recreación, descanso y unión familiar, y los tiempos de trabajo.

Por tanto, la privación que experimentan las y los trabajadores en punto a la posibilidad de compartir con amigos, familiares y realizar actividades que de acuerdo a los usos sociales se realizan en determinadas jornadas y horas, sumado a los mayores costos en el transporte nocturno y a la inseguridad que sufren en las ciudades las y los trabajadores que prestan

<sup>29</sup> UNIVERSIDAD DE LOS ANDES. (2022). Nota Macroeconómica No.36 | Facultad de Economía. Tomado de <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/56625/nota-macroeconomica-36.pdf> Pág. 2.

<sup>30</sup> GAVIRIA, ALEJANDRO. (2004). Ley 789 de 2002: ¿Funcionó o no? CEDE (45). Tomado de <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/7901/dce-de2004-45.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>31</sup> CETTE, G., DROMEL, N., LECAT, R., & PARET, A.-C. (2012). Labour relations quality: an empirical analysis on French Firms. Document de Travail(389). Tomado de [https://www.banque-france.fr/sites/default/files/medias/documents/document-de-travail\\_389\\_2012.pdf](https://www.banque-france.fr/sites/default/files/medias/documents/document-de-travail_389_2012.pdf)

<sup>32</sup> BLANCHARD, O., & PHILIPPON, T. (2004). The quality of labor relations and unemployment. NBER Working paper series. Tomado de [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w10590/w10590.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w10590/w10590.pdf)

<sup>33</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: International Labour Office. Tomado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf)

sus servicios en la noche, no está adecuadamente compensada por la legislación laboral.

En suma, no existen razones económicas, sociales y éticas para mantener la reducción de los citados derechos laborales que generó la Ley 789 de 2002.

Con base en lo anteriormente expuesto, el presente proyecto de ley pretende devolver los derechos laborales eliminados por la ley mencionada, con las siguientes medidas:

- **Jornada diurna y nocturna**

En el artículo 16, se propone modificar el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo para dejarlo tal como estaba antes de la reforma de las Leyes 789 de 2002 y 1846 de 2017, esto es con una definición de trabajo diurno y nocturno que esté acorde con los ritmos y ciclos circadianos, en los que el día empieza con la salida del sol a las 6:00 a. m., y termina a las 6:00 p. m., con la puesta del sol, y la noche empieza a las 6:00 p. m., y finaliza a las 6:00 a. m. Al modificar la definición legal y, por tanto, reducir las horas de trabajo diurno y ampliar las de trabajo nocturno, automáticamente los trabajadores que laboren a partir de las 6:00 p. m., empiezan a devengar el recargo del 35% sobre su salario.

- **Duración de la jornada Laboral**

El artículo 17 de la reforma propone la modificación del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo estableciendo que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta (42) horas a la semana.

Adicionalmente se establece una serie de párrafos estableciendo circunstancias específicas, dentro de las cuales es de destacar el párrafo 4° que establece lo siguiente:

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(as) menores de edad, personas en condición de discapacidad o enfermedades graves o adultos 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 acreditando la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término de 5 días hábiles, aceptándose e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándole con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

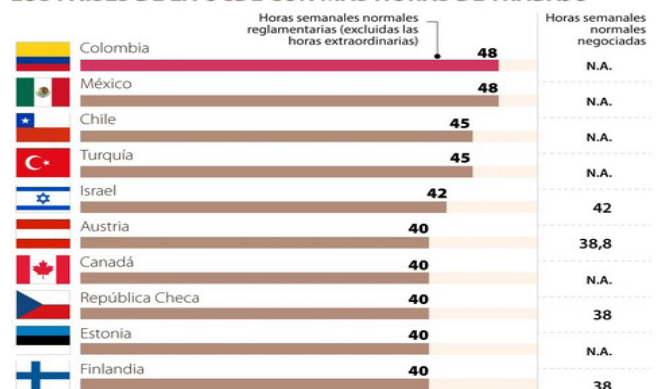
Se aclara y recuerda que la reducción de la jornada laboral de 48 horas a 42 horas fue realizada por la Ley 2101 de 2021, antes del triunfo del Gobierno del cambio, que su aplicación gradual se contempla en el artículo 3° de la mencionada ley, que no se modifica en este proyecto y que el principal cambio propuesto

es recobrar el desaparecido límite diario de ocho (8) horas de trabajo y la jornada familiar, que fueron abruptamente eliminados por la Ley 2101.

- **Jornadas laborales extendidas incompatibles con la vida.**

Según cifras de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) del año 2023, Colombia, junto con México, ocupan los primeros lugares en el ranking de los países con el mayor número de horas de trabajo por semana, seguidos de Chile. El país es merecedor de este lugar pues es la nación que más horas de trabajo les exige a sus empleados/as (48 horas semanales excluyendo extras). Adicionalmente, tenemos el segundo mayor porcentaje (14,2%) de personas que trabajan 60 o más horas a la semana<sup>34</sup> y, con 1964 horas/trabajador/a, somos el tercer país que más horas trabaja al año<sup>35</sup>.

**LOS PAÍSES DE LA OCDE CON MÁS HORAS DE TRABAJO**



Fuente: Ocede / Gráfico: LR-GV

Gráfica del periódico La República con datos de la OCDE (2023)

Contrario a lo que podría pensarse de manera superflua, este indicador es absolutamente negativo pues no se correlaciona con el nivel de productividad del país. Es decir, que no son indicadores directamente proporcionales, pues a más horas trabajadas no necesariamente se incrementa la productividad del país. Incluso, las muestras estadísticas actuales indican que los países que alcanzan mayores niveles de productividad suelen acompañarse de jornadas laborales reducidas. La productividad del trabajo en Colombia es de las más bajas de la OCDE. Según la OIT el PIB por hora trabajada es de 14.8 dólares<sup>36</sup>,

34 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE. (2023). *Long working hours % of workers working 60 or more hours per week in their job Year = 2020*. Informal Economy on Twitter: “Long Working Hours TurkeyTR: 15.1 Colombiaco: 14.2 Mexicomx: 13.4 Costa Ricacr: 10.9 GreeceGR: 9.6 KoreaKR: 7.8 ChileCL: 6.5 JapanJP: 5.6 FranceFR: 4.5 UKGB: 4.1 USUs: 3.3 CanadaCA: 3 SpainES: 2.5 ... Tomado de <https://twitter.com/EconomyInformal/status/1614424012494340096/photo/1>

35 Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE. (2022). *Employment - Hours worked*. OECD Data. Tomado de <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

36 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2022). *Statistics on labour productivity*. ILOSTAT. Tomado de <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/>



encontrándose por debajo de países como Costa Rica, México y Brasil.

Ahora bien, las jornadas que se extienden aún más son las de los trabajos del cuidado que comúnmente recaen sobre los hombros de las mujeres. Así lo evidencia el último boletín de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo del DANE, en él se especifica que las mujeres dedican 7 horas y 44 minutos a realizar actividades de trabajo no remunerado (trabajo de cuidado), mientras que los hombres tan solo 3 horas y 6 minutos<sup>37</sup>.

Aunado a lo anterior, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), las largas jornadas laborales pueden aumentar las muertes por enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares<sup>38</sup>. Según las cifras de la OIT, las extensas jornadas de trabajo provocaron 745.000 muertes por cardiopatías isquémicas y accidentes cerebrovasculares en 2016, un aumento del 29% desde el año 2000<sup>39</sup>. Para las organizaciones internacionales estas cifras son preocupantes, pues el número de personas que trabajan demasiadas horas alrededor del mundo sigue creciendo considerablemente (según sus estimaciones, 479 millones de personas trabajadoras tienen jornadas laborales extensas, es decir, el 9% de la población mundial)<sup>40</sup>.

A este preocupante panorama se suma la difusión del teletrabajo como modalidad en ascenso, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y el aumento de empleos flexibles, temporales y/o autónomos que han incrementado la tendencia a trabajar muchas horas, cuestión que ha provocado la difuminación de los límites entre el tiempo de trabajo y los periodos de descanso<sup>41</sup>.

En ese sentido, esta medida incorporada en el presente proyecto de ley busca lograr acompasar jornadas compatibles con la vida de las personas trabajadoras atendiendo a la garantía de derechos y de dignidad humana, que logren impulsar la productividad del país de manera real pues, como ha quedado demostrado, la ampliación de las jornadas, con su correlativo desconocimiento de derechos, no ha sido una fórmula que logre aumentar el crecimiento económico del país.

<sup>37</sup> DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). (2022). Encuesta nacional del uso del tiempo (ENUT). Tomado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>

<sup>38</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE LA SALUD (OMS). (2021). La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares. Tomado de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_792231/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_792231/lang-es/index.htm)

<sup>39</sup> *Ibidem*.

<sup>40</sup> *Ibidem*.

<sup>41</sup> *Ibidem*.

Adicionalmente, se propone modificar el numeral 2 del artículo 162 del CST, donde se establece la obligación a los empleadores de llevar un registro diario del trabajo suplementario de sus trabajadores y de entregarles una relación diaria de las horas extras laboradas. Finalmente, en el artículo 19 se pone un límite al trabajo suplementario el cual en ningún caso podrá exceder 2 horas diarias y 12 horas semanales.

#### • Recargos dominicales y festivos

En el artículo 20 se propone modificar el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 1, para elevar la remuneración del recargo por trabajo dominical y festivo del 75% al 100% diario ordinario, tal como estaba antes de la reforma del 2002.

Se han hecho algunas estimaciones de los posibles impactos de la medida de extensión de la jornada laboral nocturna usando los datos promedio de 2021 y 2022 de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE. En la GEIH no existe una pregunta que permita identificar la jornada laboral que informa cada ocupado por lo tanto se hace una medida global de beneficiarios de la medida propuesta, que consiste en estimar el número de ocupados según la posición ocupacional y si tienen o no contrato escrito. Esto considerando que son los ocupados que formalmente pueden gozar de la medida. Se consideran asalariados: Obrero, empleado particular, Obrero, empleado del gobierno, Empleado doméstico y Jornalero o Peón.

Para el promedio de 2022 el número de ocupados fue de 22 millones, 32 mil personas. **De estos 7 millones 756 mil manifestaban tener un contrato escrito de trabajo, es decir un 35,2%**. En comparación con el mismo periodo del año anterior los ocupados asalariados con contrato escrito han aumentado en 460 mil respecto del aumento de un millón 196 mil.

#### Ocupados según posición ocupacional y tipo de contrato promedio 2021 y 2022 (cifras en miles)

Ocupados	2021			2022		
	Contrato escrito	Otro	Total	Contrato escrito	Otro	Total
Asalariados	7.297	2.482	9.779	7.756	3.218	10.975
Independiente	417	9.035	9.452	651	9.281	9.932
Otros	48	1.113	1.161	50	1.075	1.125
<b>Total</b>	<b>7.761</b>	<b>12.631</b>	<b>20.392</b>	<b>8.457</b>	<b>13.575</b>	<b>22.032</b>

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

De los 7 millones 756 mil ocupados asalariados, **492 mil (6,3%) reciben horas extras**. De esos 7 millones 756 mil ocupados asalariados, **un millón 291 mil (17,7%) manifiestan que trabajan más de 48 horas semanales**, en este sentido puede darse que exista un margen de ocupados que no reciban un pago adecuado a horas extra de acuerdo con la ley laboral.

**Ocupados asalariados con contrato escrito según horas extras promedio 2021 y 2022 - (cifras en miles)**

Horas extra	2021	%	2022	%
Sí	343	4,7	492	6,3
No	6.875	94,2	7.239	93,3
Sin info.	79	1,1	26	0,3
<b>Total</b>	<b>7.297</b>		<b>7.756</b>	

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

**Ocupados asalariados con contrato escrito según horas trabajadas a la semana promedio 2021 y 2022 (cifras en miles)**

Horas trabajadas a la semana	2021	%	2022	%
Igual o menos de 20 horas	75	1,0	46	0,6
Más de 20 y menor a 48	1.137	15,6	1.372	18,8
Igual a 48	4.872	66,8	5.048	69,2
Más de 48	1.213	16,6	1.291	17,7
<b>Total</b>	<b>7.297</b>		<b>7.756</b>	

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

Existe un margen importante de **casi un millón 291 mil ocupados (17,7%)** que se puede beneficiar de la medida extender la jornada laboral nocturna entre desde las 6:00 p. m., (Cabe mencionar que no existe a través de los datos de la GEIH del DANE una pregunta que permita identificar explícitamente el horario de esas más de 48 horas que trabajan algunos ocupados).

De los ocupados asalariados que tienen contrato escrito un **55,3% son hombres y un 44,7% mujeres.**

**Ocupados asalariados con contrato escrito según sexo, promedio 2021 y 2022 (cifras en miles)**

Sexo	2021	%	2022	%	Variación
Hombre	4.094	56,1	4.286	55,3	192
Mujer	3.203	43,9	3.470	44,7	267
<b>Total</b>	<b>7.297</b>		<b>7.756</b>		<b>460</b>

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

Por edades estos ocupados asalariados por contrato escrito se concentran con **32,5% entre 25 a 34 años y un 28.1% entre 35 a 44 años.**

**Ocupados asalariados por contrato escrito por edades promedio 2021 y 2022 (cifras en miles)**

Rangos de edad	2021	%	2022	%	Var Abs.
15 a 24	792	10,9	852	11,0	60
25 a 34	2.390	32,7	2.519	32,5	129
35 a 44	2.041	28,0	2.183	28,1	142
45 a 59	1.773	24,3	1.868	24,1	96
60 y más	301	4,1	334	4,3	33
<b>Total</b>	<b>7.297</b>		<b>7.756</b>		<b>460</b>

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

En términos generales, los empresarios podrían considerar que al modificar la jornada de trabajo nocturna a partir de las 6 p. m. Se incrementarían los costos de contratación de un trabajador que labore entre las 6 p. m., y 9 p. m. Este incremento de costos sería el siguiente:

**Costos de contratación de un trabajador de un SMMLV 2023**

Componentes	Costo mensual
Salario mínimo	1.160.000
Auxilio de transporte	140.606
<b>Total</b>	<b>1.300.606</b>
<b>Aportes parafiscales</b>	
Sena	23.200
ICBF	34.800
Caja de compensación	46.400
<b>Total parafiscales</b>	<b>104.400</b>
Seguridad social	
Salud	98.600
Pensión	139.200
ARL	6.055
<b>Total Seguridad Social</b>	<b>243.855</b>
Prestaciones sociales	
Prima de servicios	108.384
Auxilio de cesantías	108.384
Intereses sobre cesantías	13.006
Vacaciones	48.372
<b>Total prestaciones sociales</b>	<b>278.146</b>
Costo total mensual	1.927.007
Costo total mensual (%)	66,1
Costos ampliación jornada nocturna	
Recargos nocturnos (6 p. m. - 9 p. m.)	154.365
Costo total mensual (con recargos nocturnos)	2.081.372
Costo total mensual (con recargos nocturnos) (%)	79,4

Fuente: Cálculos SAMPL-DGPESF con base en [www.gerencie.com](http://www.gerencie.com).

Para un empresario que pague mensualmente todos los componentes de la seguridad social en salud y pensiones y demás prestaciones sociales, un trabajador de un salario mínimo mensual vigente (smmlv) le cuesta \$1.927.007, es decir que los costos mensuales de seguridad y prestaciones sociales son del 66,1%. Si a este costo se le adiciona el correspondiente al incremento de los recargos nocturnos entre 6 p. m., y 9 p. m., el costo total mensual sería de \$2.081.372. Es decir que el sobre costo se elevaría en 13,3%.

**• Naturaleza del contrato de aprendizaje**

El presente proyecto de ley propone devolver la laboralización del Contrato de Aprendizaje tal y como era reconocida su naturaleza ante de la reforma introducida por la Ley 789 de 2002 mediante la cual se le dio el tratamiento de *forma especial dentro del derecho laboral* privándole de las garantías propias de un contrato de trabajo, a saber, afiliación plena a la seguridad social integral en calidad de trabajador/a dependiente, garantía del salario mínimo, prestaciones sociales, disfrute de vacaciones, salud y seguridad en el trabajo, ejercicio de la

libertad sindical en sus componentes indivisibles de asociación, negociación colectiva y huelga. Tampoco se encuentran amparados por las protecciones propias de las relaciones laborales como la estabilidad laboral y protección frente a despidos discriminatorios.

Con esa norma, desapareció por tanto la naturaleza salarial de la retribución económica recibida por el aprendiz y por ende, el goce de las prerrogativas prestacionales conexas a este, para reconocerle a cambio del salario, un apoyo de sostenimiento que para el caso de los aprendices Sena, no supera el 75% del smmlv en etapa práctica. Otro aspecto que modificó ostensiblemente dicha ley, fue su término de duración, estipulando que solo podrían suscribirse contratos de aprendizaje con un tiempo de duración de máximo dos años, y trajo consigo la prohibición exclusiva de regular el contrato de aprendizaje, y más concretamente la precaria retribución económica recibida por el aprendiz, conocida como apoyo de sostenimiento, en convenios, contratos colectivos o fallos arbitrales producto de una negociación colectiva.

Uno de los problemas identificados en el acceso de la población joven al mercado del trabajo, es la falta de alternativas que permitan una transición rápida de la escuela al empleo. Con el propósito de facilitar el desarrollo del círculo virtuoso entre la formación y el trabajo, se requiere dotar a los jóvenes de las experiencias, calificaciones, habilidades, destrezas o competencias necesarias en el mercado del trabajo.

Así lo ha identificado la OIT al exponer que *“La oferta de aprendizajes de calidad, sustentados en un diálogo social sólido y apoyado por entidades público-privadas, ayuda a los jóvenes a escapar de la trampa de la inexperiencia laboral, que puede constituir un obstáculo infranqueable en su transición entre la enseñanza escolar y el empleo.”* (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

Existen diversos mecanismos establecidos con el propósito de apoyar este proceso de transición y dentro de ellos se encuentran las prácticas laborales, como una actividad formativa desarrollada por un estudiante, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión esporádica y sobre asuntos directamente relacionados con su área de estudio o desempeño; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título o certificado de técnico laboral por competencias que lo acreditará para el desempeño laboral.

En las prácticas laborales, hay tres sujetos que intervienen en su desarrollo: (i) el estudiante,

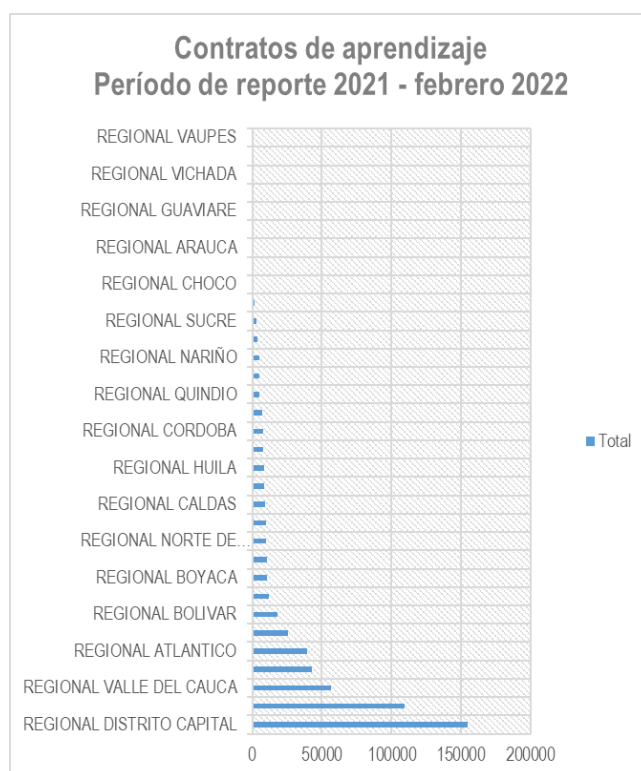
- (ii) la entidad donde se realiza la práctica, y (iii) la institución educativa.

Según información reportada por el Sena al Ministerio del Trabajo<sup>42</sup>, del total de cuotas reguladas a nivel nacional entre 2021 y lo corrido de 2023, se encontró que:

Desde 2021 hasta febrero de 2023, los contratos de aprendizaje suscritos fueron 575.287 y en 2023, han estado vigentes 187.479 contratos de aprendizaje. Valga la pena aclarar que estas cifras hacen referencia solo a Contratos de Aprendizaje, porque el universo de practicantes en otros tipos de relaciones formativas asciende a 1.127.305 para el año 2022.

- El 59% de contratos son suscritos con mujeres.
- Desde el punto de vista socioeconómico, los contratos son celebrados:
  - En un 42% con estudiantes de estrato 2
  - En un 28% con estudiantes de estrato 3
  - En un 25% con estudiantes de estrato 1
  - La participación restante se distribuye en los estratos 4 a 6.
- Los estudiantes con discapacidad que celebran estos contratos son el 0.02% del total.

Frente a la distribución territorial, esta se presenta en la gráfica inferior, concentrando las tres primeras posiciones el 55% de los contratos, así:



Teniendo en cuenta que el relacionamiento formativo entre empresas patrocinadora y aprendices, especialmente del SENA, ha tenido fuertes y profundos elementos de raigambre laboral, desde las reglamentaciones iniciales del contrato de aprendizaje en nuestro país, sumado a que

<sup>42</sup> CARACTERIZACIÓN CONTRATO DE APRENDIZAJE. DIRECCIÓN DE MOVILIDAD Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO. GRUPO DE GESTIÓN DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO. Ministerio del Trabajo

lastimosamente muchos empleadores han visto en las reformas adelantadas, mecanismos propicios para contar con mano de obra joven y en condiciones de explotación, bajo el ropaje de celebrar contrato de aprendizaje. Es imprescindible retornar a la naturaleza laboral al contrato de aprendizaje que le fue arrebatada hace dos décadas, so pretexto de combatir el desempleo y generar mejores oportunidades laborales para los jóvenes.

El aprendizaje es, ante todo, una herramienta de desarrollo de las competencias laborales para beneficio de las empresas, de su personal y de la economía en general. Sin embargo, Colombia la ha asumido como una figura distinta a la del contrato laboral –a pesar de que a través de este se llegan a realizar labores análogas a las propias de una relación de trabajo–, esta modalidad se excluyó del control y autorización de los inspectores de trabajo.

Adicionalmente, el contrato de aprendizaje no tiene ningún tipo de cobertura en cuanto al sistema pensional. La ley excluye la afiliación al Sistema de Seguridad Social, lo que genera una falta de cobertura del sistema y una dilación en el ingreso de las personas al sistema pensional, a pesar de haber desarrollado labores para una empresa. Dos implicaciones al respecto es que los aprendices no tienen ninguna cobertura en términos de pensión de invalidez en caso de sufrir alguna enfermedad o incapacidad de origen común durante el CA, y pueden perder hasta 102 semanas de cotización en el caso del RPM, o en el RAIS no habría ahorro alguno.

En la actualidad, no existen coberturas de los seguros del contrato formal, como la cobertura en cuanto a licencia de maternidad. Tampoco existe el concepto de salario. Este concepto se reemplaza legalmente por el “apoyo de sostenimiento”. De esta forma se está excluyendo la remuneración que se recibe, en especial en la fase práctica, de cualquier tipo de consecuencia salarial. La misma suerte la tienen las prestaciones sociales o las indemnizaciones por despido injusto. Esto implica también que no haya ningún tipo de prestación social sobre remuneración por horas extras o trabajo suplementario y tampoco protección por cesantías. Esto se suma a que, al no ser considerado un contrato laboral, el de aprendizaje no tendría cobertura por parte de la Ley 1010 de 2006, que protege a los trabajadores de las conductas constitutivas de acoso laboral o mobbing.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde sus inicios, se ha encargado de trazar directrices relacionadas con la capacitación y cualificación. Es así como el organismo en el año de 1935, adoptó la recomendación sobre la generalización de las medidas de formación profesional, y una resolución sobre la cuestión de la formación profesional de los trabajadores en todos sus aspectos.

Unos años después, en 1939, aquella autoridad, definió el aprendizaje<sup>43</sup> como: “*todo sistema en*

*virtud del cual el empleador se obliga, por contrato, a emplear a un joven trabajador y a enseñarle o a hacer que se le enseñe metódicamente un oficio, mediante un período previamente fijado, en el transcurso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador”.* Allí afirmó algunos de sus criterios más importantes:

- Rol protagónico del empleador en el proceso de aprendizaje.
- Figura focalizada principalmente en los jóvenes.
- Carácter sistemático de la Formación
- Necesidad de la formalización a través de un contrato de aprendizaje suscrito entre empleador y aprendiz.
- Formación ajustada a estándares establecidos para la profesión de que se trate.
- Formación concebida como un proceso a largo plazo.

Avanzando en el propósito de protección y potencialización de los sistemas de formación en los diversos Estados miembros, el ente rector internacional para el mundo del trabajo, en 1962 expide la Recomendación número 117 de 1982 sobre Formación Profesional, instrumento que si bien, a la fecha, se encuentra sustituido, contenía elementos de suma importancia que ayudaban a dimensionar la relevancia de la formación profesional en las relaciones laborales, y con estas, la institución del contrato de aprendizaje para la adecuada inserción de la población joven en el mundo del trabajo.

Por otra parte, el Consejo de la Unión Europea (UE) en recomendación relativa al Marco Europeo para una formación de aprendices de calidad y eficaz, se refiere a la formación de aprendices como un sistema de formación que conjuga los siguientes elementos principales: i) Combina el aprendizaje en instituciones de educación o de formación con un aprendizaje sustancial basado en el trabajo en empresas y otros lugares de trabajo; ii) Conduce a la obtención de cualificaciones reconocidas a nivel nacional; iii) Está basado en un acuerdo que define los derechos y obligaciones del aprendiz, del empleador y, cuando proceda, de la institución de educación o de formación profesionales; iv) Permite que el aprendiz perciba una remuneración o una compensación por el componente basado en el trabajo.

Como se puede deducir de los instrumentos reseñados, una preocupación permanente de las NIT, especialmente de la OIT, recae en las reiteradas recomendaciones dirigidas a los Estados miembros, encaminada a que los sistemas de aprendizajes gocen de adecuados estándares de calidad, lo cual, a juicio del organismo, se logra con la debida eficacia y pertinencia en consideración de las necesidades del sector productivo. Muestra de lo dicho, es la resolución del año 2014 de aquel cuerpo

<sup>43</sup> OIT. Recomendación número 60, 1939, Definición que fuera vertida, igualmente en la Resolución número 057, del mismo año.

supra estatal<sup>44</sup>. En este último, se establece como elementos constitutivos esenciales de un aprendizaje de calidad: el sistema de gobernanza tripartito; la remuneración; que el contrato se efectúe por escrito; la cobertura de la seguridad social; la existencia de un marco jurídico; un programa de estudio; la formación dentro y fuera del trabajo; la evaluación formal, y la cualificación reconocida.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha dicho a Colombia sobre la remuneración de aprendices que:

“Artículo 4°. **Ámbito personal de la negociación colectiva. Aprendices.** En sus anteriores comentarios, la Comisión había pedido al Gobierno que tomara las medidas necesarias para garantizar que la remuneración de los aprendices no sea excluida del ámbito de la negociación colectiva por la legislación. La Comisión toma nota de que el Gobierno manifiesta que: i) la Ley 789 de 2002 que establece la figura del contrato de aprendizaje determina claramente que los aprendices son estudiantes y no trabajadores; ii) por consiguiente, el contrato de aprendizaje no es un contrato de trabajo sino que es un contrato especial dentro del derecho laboral sometido a sus propias normas y no a las disposiciones del CST. **Observando que, según la mencionada sentencia, los aprendices pueden negociar individualmente su remuneración y recordando nuevamente que el Convenio no excluye a los aprendices de su ámbito de aplicación y que las partes en la negociación deberían por lo tanto poder decidir incluir el tema de su remuneración en sus acuerdos colectivos, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que la remuneración de los aprendices no sea excluida del ámbito de la negociación colectiva por la legislación**”<sup>45</sup>.

Asegurarse de que los aprendices reciben una remuneración adecuada durante la vigencia del contrato de aprendizaje, con arreglo al salario mínimo, y que estén cubiertos por un régimen de protección social y amparados por la normativa de seguridad y salud en el trabajo a fin de evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, es la principal estrategia para promover un entorno propicio para que el aprendizaje sea de calidad<sup>46</sup>.

En nuestro país, la primera definición legal, inmersa en un marco normativo sistemático, referida al Contrato de Aprendizaje, la encontramos en el Decreto 2663 de 1950, Código Sustantivo del Trabajo, estipulaba el artículo 81 de aquel Decreto que, el Contrato de aprendizaje es aquel por el cual

una persona natural se compromete a prestar un servicio a otra, ya sea natural o jurídica a cambio de recibir en contraprestación de aquella o de otra, adiestramiento en una profesión, arte u oficio, por un tiempo determinado, además de un salario convenido, el cual podría consistir en dinero o especie (alimentación, alojamiento, vestido) o ambas a la vez. Este artículo, que había sido derogado con la Ley 789 de 2002 es el que pretende ser llenado con la disposición de este estatuto que reconocería la laboralidad del contrato de aprendizaje, propuesta contenida en el artículo 21 y siguientes. El artículo 23 sobre monetización de cuota de aprendizaje aumenta el monto de la monetización actual como una medida para desincentivar que los empleadores prefieran recurrir a esta figura y, en cambio opten por la contratación de aprendices insertando a estos y estas jóvenes al mundo del trabajo con derechos y al Sistema de Seguridad Social Integral.

Entre las principales particularidades de aquel contrato de aprendizaje, adicionales a las contenidas en la anterior definición, se encontraban las siguientes; I) el aprendiz, además del deber de cumplir con las obligaciones de todo trabajador, tenía que prestar el servicio personalmente con el debido cuidado y aplicación; observar lealtad al patrono, sus familiares, trabajadores y clientes; guardar absoluta reserva sobre la vida privada del empleador y sus familiares y; procurar la mayor economía para aquel (Artículo 85). II) Mientras que el patrono para con el aprendiz, sumado a las obligaciones generales que tiene todo empleador para con sus trabajadores, tenía que otorgarle a la terminación del aprendizaje una certificación en la que se hiciera constar la duración de la enseñanza y los conocimientos y práctica adquiridos; preferirlo en caso de presentarse alguna vacante en la profesión, arte u oficio (artículo 86). Los aprendices gozaban de igual trato jurídico que el dispensado a los trabajadores (artículo 88).

La Ley 188 de 1959 disponía que el contrato de aprendizaje era aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que este le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido. También establecía que estos contratos podían celebrarse con personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios, o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

La modificación propuesta en el proyecto consiste en reconocer la naturaleza laboral de la vinculación de los aprendices, con lo que se les brindan mejores garantías para el desarrollo de su actividad.

El avance de la tecnología de los últimos tiempos ha llevado a la transformación de las relaciones laborales clásicas y ha generado nuevas formas de trabajo que imponen retos importantes tanto a los estados como a los empleadores y a los trabajadores. Uno de estos avances es el desarrollo de las

<sup>44</sup> OIT. Guía para formuladores de políticas. Manual de Herramientas de la OIT para los Aprendizajes de Calidad. Volumen 1.

<sup>45</sup> 45 Observación (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109ª reunión CIT (2021). Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (número 98).

<sup>46</sup> OIT. Un Marco para aprendizajes de Calidad. Informe V (1). Conferencia Internacional del Trabajo. 2021.

plataformas digitales y las relaciones de trabajo que han venido generando con su evolución.

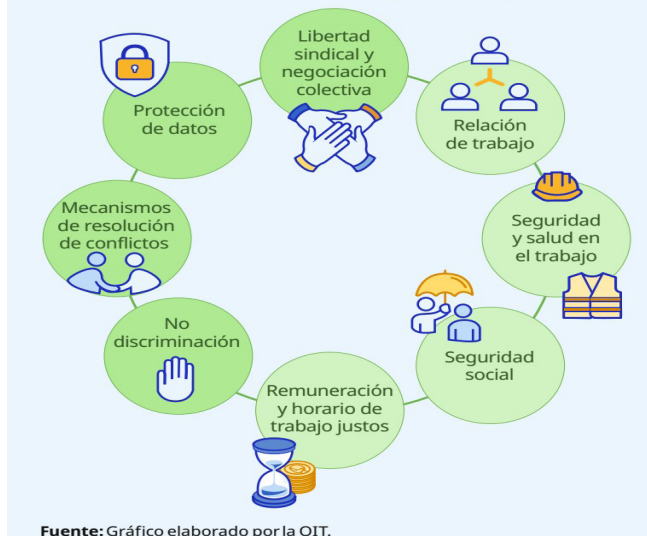
Sobre este tema, la OIT ha planteado que “En la actualidad, existen dos tipos principales de plataformas digitales de trabajo: las plataformas de trabajo en línea, en las que los trabajadores realizan las tareas en línea y a distancia, y las plataformas de trabajo localizado, en las que las personas realizan las tareas encomendadas en un lugar determinado. Las plataformas de trabajo en línea comprenden las plataformas de microtareas, de trabajadores autónomos, de asignación de tareas por concurso, de programación por concurso y de consultas médicas, mientras que las plataformas de trabajo localizado abarcan servicios tales como los vehículos con conductor, de reparto, servicio doméstico, de cuidados y a domicilio. En los últimos años se ha prestado mucha atención a las plataformas de trabajo localizado, como Deliveroo, Glovo y Uber, especialmente en los países desarrollados. Las plataformas en línea también están ganando popularidad entre las empresas. Hay muchas plataformas de programación por concurso para trabajadores autónomos, como Upwork y Topcoder, que, aunque menos conocidas, llevan más de dos decenios funcionando<sup>47</sup>”.

A partir de la problemática laboral presentada en las plataformas digitales de trabajo, en la cual los trabajadores no son considerados como tales y por consiguiente no gozan de los derechos y garantías mínimas para lograr un trabajo decente, la OIT ha hecho varias recomendaciones a los Estados en torno a la necesidad de proteger a los trabajadores y trabajadoras de las plataformas digitales. En tal sentido, la OIT ha afirmado que “En primer lugar, la caracterización de la relación contractual entre la plataforma y el trabajador como una relación no laboral es una característica llamativa de muchos contratos de servicios. El análisis de la OIT que figura en el Cuadro A2.3 del Anexo 2 pone de manifiesto varias expresiones utilizadas para evitar que se creen relaciones laborales. Se denomina a los trabajadores contratados a través de las plataformas “contratistas independientes”, “terceros proveedores independientes”, “conductores”, “capitanes”, “socios repartidores”, “socios conductores”, “autónomos”, “click-workers”, “hackers”, etc. (véase también Malin 2018; Xie 2018; Rodríguez Fernández 2017; Pinosof 2016; De Stefano 2016; Aloisi 2016).

(...)Dado que los Estados son responsables de la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas, pueden, a través de su legislación nacional y sus mecanismos de

aplicación, garantizar que las plataformas digitales de trabajo cumplan con las leyes que se ajustan a las normas internacionales del trabajo. Por esta razón, el marco normativo nacional resulta crucial puesto que influye en las prácticas de las empresas. A falta de ratificación, las normas internacionales del trabajo representan la referencia más útil para la formulación de las políticas y leyes de ámbito nacional<sup>48</sup>”.

► Gráfico 6.1 Marcos normativos que deben examinarse para garantizar la protección de los trabajadores de plataformas



Fuente: Gráfico elaborado por la OIT.

Asumiendo las recomendaciones de la OIT señaladas anteriormente, y bajo el entendido de que los problemas destacados en el documento son vivenciados diariamente por los y las trabajadoras de las plataformas digitales de trabajo en Colombia, donde sistemáticamente se ha negado la relación laboral existente entre el trabajador y la plataforma, el presente proyecto de ley avanza en la regulación de estas relaciones laborales cuando se dan para el reparto de bienes y servicios.

La llegada de [las empresas de plataformas digitales] a la región ha sido heterogénea” según un informe especial publicado recientemente por la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA). En algunos países como México llegaron desde 2008, en otros países como República Dominicana en 2014, Ecuador en 2016 y Costa Rica a fines de 2017<sup>49</sup>, de forma tal que se trata de un fenómeno no reciente que si bien ha mutado, se ha venido generalizando y convirtiendo en representativo para las economías de la región.

Según datos de la ECAF<sup>50</sup> 2019 sobre la incidencia del empleo mediante plataformas

<sup>48</sup> Ibídem.

<sup>49</sup> “Trabajadores y trabajadoras de plataformas: Condiciones de trabajo y desafíos para las organizaciones sindicales, un análisis desde la perspectiva de las Cadenas Globales de Producción”. Observatorio Laboral de las Américas. CSA. 2021.

<sup>50</sup> La Encuesta CAF (ECAF) es una encuesta a individuos en hogares realizada por CAF (Banco de Desarrollo de América Latina) anualmente desde 2008 en un conjunto de ciudades de América Latina.

<sup>47</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). (2021). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Tomado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_823119.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823119.pdf) Pags. 48 y 49.

en las principales ciudades de América Latina, más del 9% de los trabajadores y trabajadoras declaró haber prestado servicios mediante una plataforma y un 16% de la fuerza laboral puede considerarse que trabaja en plataforma digital, activa o potencialmente. “*Las ciudades donde este total es mayor son Ciudad de Panamá (23%), Bogotá (20%) y Quito (19%)*”<sup>51</sup>. En América Latina y el Caribe, el rango etario se estima que comprende desde los 18 hasta los 54 años y están divididos de manera casi equitativa entre solteros (48 por ciento) y casados en convivencia (47 por ciento)<sup>52</sup>. Respecto a la participación de mujeres, no hay certeza pero se estima que “*la proporción de mujeres suele ser menor que entre los ocupados en general, y es algo mayor en las plataformas de tareas de ejecución global*” y se conoce que “*estos modelos de negocio se sostienen con la fuerza de trabajo migrante y racializada*”<sup>53</sup>. Lo cierto es que no existen datos oficiales ni acumulados regionalmente sobre la dimensión real del trabajo en plataformas en América Latina pero se estima en millones.

Los trabajadores de plataformas en línea trabajan una media de 27 horas a la semana; sin embargo, los trabajadores de plataformas de taxi o reparto lo hacen una media de 65 y 59 horas a la semana, respectivamente. La diferencia en el número de horas de trabajo en uno y otro tipo de plataformas es evidente<sup>54</sup>.

Según el Observatorio Laboral de la CSA en la región se cuenta con la presencia más representativa de plataformas de transporte como Uber (Origen: Estados Unidos), Didi (Origen: China), Lyft, Cabify (Origen: España) e Indriver (Origen: Rusia) y de comercialización y reparto de alimentos, medicinas, insumos varios y en sí cualquier tipo de encomienda como Uber Eats, Rappi (origen: Colombia), Pedidos Ya (Origen: Uruguay) y Hugo (Origen: El Salvador)<sup>55</sup>.

<sup>51</sup> “Los sistemas de pensiones y salud en América Latina: los desafíos del envejecimiento, el cambio tecnológico y la informalidad”. Banco de Desarrollo de América Latina. 2020.

<sup>52</sup> “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital”. Organización Internacional del Trabajo. 2019.

<sup>53</sup> García y Javier, 2020; Madariaga y otros, 2019.

<sup>54</sup> Documento de referencia para la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en (Ginebra, 10-14 de octubre de 2022) Departamento de Ginebra, Condiciones de Trabajo e Igualdad 2022.

<sup>55</sup> La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que el número de empresas de plataforma que proveen de trabajo pasó de 142 en 2010 a más de 777 en 2020. La mayor parte de ellas (383) en el sector del reparto, seguidas por las plataformas en línea (283), aquellas que se dedican al sector del taxi (106) y un número reducido (5) de plataformas híbridas, que se dedican a la prestación de varios servicios, incluido el comercio electrónico. Sin embargo, al ser un sector muy dinámico, es posible que el número de plataformas vaya en aumento.

## - Decisiones judiciales sobre trabajo en plataformas

Los trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales ante el desconocimiento en la práctica de sus derechos al salario mínimo, a la estabilidad laboral, a la salud y seguridad en el trabajo, a la seguridad social y a la asociación sindical, como ha ocurrido en el resto del mundo<sup>56</sup>, han acudido a la justicia en varios países de Latinoamérica. Del mapeo de decisiones judiciales realizado por ILAW Network, con información a marzo de 2022<sup>57</sup>, se ha identificado: que no existe decisión judicial de órgano de cierre que defina la naturaleza laboral o no del trabajo en plataformas digitales; la primera sentencia se dio en Uruguay donde se reconoció la relación de trabajo subordinado y se ordenó el pago de los derechos laborales correspondientes; se han emitido 23 sentencias judiciales sobre el particular, en los 8 países contemplados, 11 (47%) de las cuales reconocen la existencia del contrato de trabajo o relación laboral subordinada, 6 (26%) que lo niegan y consideran que se trata de trabajadores autónomos, y 6 que no definen la naturaleza de la relación sino que decidieron sobre la posibilidad de ejercer el derecho a la asociación sindical –2 de ellas amparan la sindicación y 4 niegan la protección debido a la falta de definición de la naturaleza contractual–.

Si hay una disputa judicial desigual, es la que se presenta frente al trabajo en plataformas digitales. ILAW Network luego de analizar las principales decisiones judiciales sobre el particular, en Latinoamérica y el mundo, ha identificado que las estrategias corporativas pasan por: establecer contratos como “contratistas independientes”, estipular cláusulas de indemnización a favor de la plataforma en el caso de que “por implicación del derecho imperativo” se considere al repartidor como empleado, consagración de nexo contractual tripartito donde la plataforma solo figura como intermediario entre el trabajador y el cliente del

<sup>56</sup> De las 76 sentencias de cualquier instancia recopiladas por ILAW Network, en más de 26 países de todos los continentes del mundo; 48 referidas a servicios de transporte, 27 de reparto y 1 de servicio doméstico; evaluando plataformas como Uber, Deliveroo, Foodora, Cabify, Rappi, entre otras; solo 59, es decir el 78% de los casos fueron para determinar la clasificación del trabajador o trabajadora, mientras que los otros 17 casos fueron para resolver asuntos sobre la validez de una de las cláusulas contractuales ya mencionadas, sobre derechos del consumidor, sobre el derecho de sindicalización.

Del total de decisiones referidas a la naturaleza de la relación, la mayoría (38/59) definió que se trató de una relación laboral clasificando a los trabajadores y trabajadoras como Empleados, 11 casos definieron que se trataba de trabajadores/as autónomos, 8 fueron declarados contratistas independientes y 2 como contratistas pero con determinadas protecciones laborales (workers).

<sup>57</sup> Base de datos sobre normas y decisiones sobre el trabajo en plataformas digitales en América Latina. International Lawyers Assisting Workers Network-ILAW. Disponible en <https://www.ilawnetwork.com/es/database-on-standards-and-decisions-on-digital-platform-work-in-latin-america/>

servicio, negación de la naturaleza de la empresa o de su negocio principal, cláusulas de sometimiento a la ley extranjera o de arbitraje obligatorio y, conciliaciones extrajudiciales para impedir definición judicial y precedentes jurisprudenciales<sup>58</sup>.

En el fondo de la cuestión, como ha cuestionado la CSA, se encuentra el concepto de “determinismo tecnológico” que simula aparecer como inevitable este tipo de modalidad de trabajo en la economía de plataformas. En el informe principal adoptado en su reciente 4° Congreso la CSA expresa que “El debate sobre el trabajo del futuro es profundamente político y con consecuencias en el diseño de la sociedad futura” por lo que no puede “dejar librado al accionar del mercado su configuración”. Agrega que “La digitalización, la automatización, la inteligencia artificial, el internet de las cosas, entre otras innovaciones asociadas, afectan principalmente al conjunto de la clase trabajadora. Tal como están planteadas, vienen a reforzar sesgos clasistas y raciales preexistentes, como también las tendencias a la precarización y al deterioro de las condiciones de vida y trabajo. El modelo de negocios que traen como novedad las plataformas digitales (apps) perfecciona los instrumentos de las empresas para obtener mayores beneficios y evadir sus responsabilidades fiscales y como empleadores. Este modelo hoy nos propone una precarización 4.0, un empleo sin seguridad social, sin salario mínimo ni negociación colectiva, sin jornada laboral definida, en fin, sin sindicato”.

#### - Derechos en disputa o desconocidos

La regla general del trabajo para aplicaciones digitales en América Latina y el Caribe es la *deshumanización*, el desconocimiento de sus trabajadores y trabajadoras, la negación de sus relaciones laborales y la ausencia de cualquier garantía social.

La posibilidad de elegir los horarios de conexión –erróneamente considerado como soberanía del tiempo–, de vincularse simultáneamente con varias aplicaciones, de trabajar sin límite de tiempo y con ello obtener “mejores ingresos”, son características utilizadas para confundir a trabajadores –y Estados– para considerarles como emprendedores. Estas características y sobre todo el uso de la tecnología y de la inteligencia artificial como elemento central de la relación, rompe con el modelo clásico contemplado en la mayoría de codificaciones laborales de los países latinoamericanos, pensados durante la primacía de modelos de producción fordista de los años treinta a cincuenta en los que fueron expedidas, ocultando la esencialidad de la prestación personal del servicio de personas humanas, su subordinación y la necesidad del reconocimiento de su remuneración y condiciones de trabajo.

La precariedad del trabajo realizado actualmente para las empresas de plataformas digitales en América Latina y el Caribe ponen en tela de juicio el postulado

universal del Trabajo Decente, y crean una situación generalizada de violación de los derechos americanos al trabajo, remuneración digna y equitativa, libertad vocacional, promoción y ascenso, estabilidad laboral, seguridad e higiene en el trabajo, límite a la jornada, derecho al descanso, asociación sindical, negociación colectiva, huelga, seguridad social y al principio de progresividad de los DESCA.

#### viii. Trabajo Agropecuario.

Como se ha podido apreciar en anteriores apartes de esta exposición de motivos, la brecha entre el mundo urbano y rural colombiano, en cuanto a temas del mundo del trabajo es muy marcada, lo cual significa que en el mundo rural las condiciones de trabajo difícilmente puedan contar con alguna característica del trabajo decente. Como se puede apreciar en la tabla, las cifras de los territorios rurales colombianos demuestran la precariedad del trabajo, los bajos ingresos y la pobreza a la que son condenados los campesinos y campesinas colombianas. Claramente, la cifra más alarmante es la de informalidad, que llega a un 84,2% de los trabajadores rurales, lo que quiere decir que casi la totalidad de los trabajadores del campo no tienen las mínimas garantías y derechos laborales que nuestra legislación consagra y muy seguramente sus ingresos son muy bajos e inseguros, lo que explica los altos índices de pobreza monetaria, monetaria extrema y multidimensional.

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

Elaboración Propia con datos del DANE<sup>59</sup>.

En la perspectiva de allanar el camino de la superación de las brechas urbano-rurales y teniendo en cuenta las características especiales y particulares de los trabajadores del sector rural, la OIT ha propuesto un enfoque integral del trabajo decente para el sector rural en el cual se asuman los retos particulares que se presentan en las economías del campo. Dicho enfoque impulsado por la OIT, plantea las siguientes características de un concepto de trabajo decente en el sector rural:

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

<sup>58</sup> “Engañados: Litigando el modelo de plataforma digital”. International Lawyers Assisting Workers Network-ILAW. Marzo de 2021.

<sup>59</sup> DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). (2023). Tomado de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres\\_ext\\_empleo\\_dic\\_22.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_ext_empleo_dic_22.pdf)



- *La estructura y condiciones de empleo en el contexto rural suponen desafíos únicos para la implementación de la noción de trabajo decente. Por un lado, la alta prevalencia de trabajadores por cuenta propia contribuye a un entorno proclive a la ausencia de diversos mecanismos asociados al trabajo decente tales como un salario y una jornada laboral justos, servicios de protección social, oportunidades de empleo, entre otros. Además, presenta el desafío de propiciar la productividad en el sector de cuenta propia y mitigar la distribución desigual de la tierra. Por otro lado, aún los trabajadores asalariados en el contexto rural tienen desventajas importantes en comparación con sus pares urbanos. Es decir, el trabajo asalariado está altamente precarizado por los déficits de derechos y la debilidad de la representación de los actores sociales, los cuales no aseguran niveles de formalización, remuneración, seguridad y organización que son más probables para la fuerza laboral asalariada de los contextos urbanos.*
- *Las brechas en el entorno rural se entrelazan, y por lo tanto persisten: la ruralidad se combina con desigualdades vinculadas al género, la etnia, la edad, etc. Este fenómeno genera entornos en donde los grupos vulnerables como las mujeres, los jóvenes y las comunidades indígenas constituyen grupos en desventaja dentro de un entorno ya desigual en comparación con sus pares urbanos. Por ende, la noción del trabajo decente en las zonas rurales deberá enfocarse en adoptar una perspectiva que incluya a estos grupos.*
- *Retos globales de la economía rural: La seguridad alimentaria y el fomento de la sostenibilidad ambiental son nuevos retos que enfrenta el contexto rural de forma diferenciada”<sup>60</sup>.*

Bajo las anteriores consideraciones y reconociendo las características propias del trabajo en el sector agropecuario y la necesidad de avanzar hacia mayores niveles de formalización de las relaciones laborales y por ende mayores niveles de protección social para las personas trabajadoras agropecuarias, el presente proyecto de ley en el artículo 31 establece la creación del Capítulo VIII del Código Sustantivo del Trabajo, denominado Trabajadora y Trabajador Agropecuario.

Seguidamente, se crea un artículo nuevo en el CST que establece el Contrato Agropecuario, que se da cuando una persona trabajadora labora en la ejecución

de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; este contrato agropecuario comprende aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.

Posteriormente se establecen 6 párrafos donde se pueden encontrar diferentes definiciones de los términos empleados en la redacción del artículo, así como la exclusión de las empresas agroindustriales en la aplicación de este tipo de contratación especial agropecuaria.

En el mismo sentido de reconocer las particularidades del trabajo rural agropecuario, el artículo 32 adiciona un nuevo artículo al CST estableciendo el jornal agropecuario como la forma de remunerar los contratos agropecuarios por un tiempo determinado o mientras se ejecuta una obra o labor específica. El trabajador podrá acordar con la persona empleadora el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal agropecuario. El jornal retribuirá el trabajo diario ordinario, y además compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.

El trabajador agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

Una tercera medida incluida en el artículo 33 del proyecto de ley son algunas garantías para la vivienda del trabajador rural que reside en el lugar de trabajo junto a su familia, consagrando lo siguiente:

- i) Entendiendo que es responsabilidad del Estado garantizar y proporcionar a las personas trabajadoras rurales agua potable y el acceso a servicios sanitarios; el empleador que requiera que la persona trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizar condiciones locativas mínimas.
- ii) El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias, y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito.
- iii) El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.

#### **ix. Automatización y Descarbonización**

La última década, llamada como la época de la cuarta revolución industrial o de las industrias 4.0,

<sup>60</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Integración del enfoque de trabajo decente en las políticas, estrategias y programas de desarrollo rural en América Latina y el Caribe. Un aporte para la territorialización de la agenda 2030 (borrador). Lima. (2019). Pág. 20.

ha sido caracterizada por grandes innovaciones y desarrollos tecnológicos que han venido modificando las relaciones sociales de producción y que imponen retos importantes a todos los actores del mundo del trabajo. Uno de estos retos precisamente se enmarca en la automatización de procesos industriales, comerciales y de servicios que poco a poco han venido desplazando la mano de obra humana, consolidando la utilización de máquinas y tecnologías que reemplazan al trabajador humano, no solo en el trabajo de manufactura sino también en sectores de complejidad intelectual en los que las computadoras son capaces de pensar y aprender, sin la necesidad de la intervención de una persona. Dicha automatización del trabajo está llevando a la destrucción de puestos de trabajo y a la ampliación de la acumulación de riqueza en pocas manos y a la multiplicación de las ganancias en detrimento del trabajo y los derechos y garantías laborales de los seres humanos.

Al respecto la OIT ha planteado que *“Ante el impacto sectorial que están teniendo las nuevas tecnologías, la pregunta obligada es qué ocurrirá con el empleo en las diferentes ramas de la actividad productiva. La respuesta dista de ser clara, pero sí puede decirse que para los trabajadores y sus tareas, la robotización y la inteligencia artificial producirán cambios drásticos. Frey y Osborne (2013) estiman que cerca de la mitad de las ocupaciones en Estados Unidos corren riesgo de automatización. Respecto del empleo a nivel mundial, el Mc Kinsey Global Institute (Manyika et al., 2017) informa que el 60% de las ocupaciones tienen al menos un 30% de actividades automatizables, la mayoría de las cuales desaparecerían hacia 2030, dejando entre 75 y 375 millones de trabajadores (el 3% y el 14% de la fuerza global de trabajo) con la necesidad de buscar otro empleo o tarea. Sumado a eso, es probable que la adaptación a la revolución tecnológica se extienda a casi todos los empleos, obligando a la mayoría a aumentar su nivel de capacitación, con el fin de mantenerse dentro de la fuerza de trabajo. El World Economic Forum (2016) predice que se perderán 5 millones de empleos antes de 2020, y que entre los que se sostendrán o los nuevos que se crearán, los más demandados serán los asociados a áreas especializadas como informática, matemáticas, arquitectura e ingeniería. La automatización, por otra parte, difícilmente afecte por ahora a las actividades que requieren capacidades sociales y emocionales (las llamadas soft skills). Del lado positivo, el crecimiento de la productividad y la necesidad de producir infraestructura para los nuevos desarrollos podrían crear más empleos, mientras que la robótica y las TIC traerían consigo la aparición de actividades completamente nuevas que hoy quizás no se imaginan.*

*(...)En suma, aun cuando la industria esté lejos de volverse irrelevante o de experimentar un futuro próximo sombrío, vale remarcar tres consecuencias de la irrupción de la Revolución 4.0. Primero, la relación entre cambio estructural e innovación no es unidireccional, de modo que el*

*cambio técnico es también un determinante central de la evolución manufacturera, favoreciendo algunos sectores sobre otros. En segundo lugar, la revolución tecnológica actual tiene un componente de incertidumbre no trivial que limita naturalmente la capacidad predictiva de cómo evolucionará la estructura económica de los países y los sectores productivos que la componen. Finalmente, persiste la incertidumbre sobre los impactos de la automatización en el empleo de los próximos años, y en especial sobre los efectos asimétricos en países avanzados y en desarrollo”<sup>61</sup>.*

En este contexto, y teniendo en cuenta que se nos presenta un escenario de mucha incertidumbre tanto sobre el futuro del trabajo como en el desarrollo de los aparatos industriales y tecnológicos de los Estados, la OIT ha hecho sendas recomendaciones a los países y a los hacedores de políticas públicas en estos términos: *“Las preocupaciones por las consecuencias de la automatización sobre el empleo y la distribución han sido resaltadas por el Banco Mundial (Hallward-Driemeier & Nayyar, 2017). En su opinión, estos desarrollos ameritan propiciar un nuevo contrato social que refuerce la noción de igualdad de oportunidades. En relación con el empleo, si bien la automatización incrementaría el premio por una mayor calificación laboral, no cualquier inversión en capital humano sería rentable. Las habilidades para resolver problemas complejos, para trabajar en equipo, para razonar y para readaptarse flexiblemente a los nuevos desafíos serán centrales para conseguir empleos provechosos. En este contexto, la política pública tendría el rol de administrar la dirección y el impacto de los cambios invirtiendo en capital humano y promoviendo el empleo formal. Pero la intervención no finaliza allí, y requiere inyectar nuevas ideas al debate público sobre la inclusión social, definida como la mejora continua en las capacidades, oportunidades y dignidad de los más postergados de la sociedad”<sup>62</sup>.*

De acuerdo con el contexto anteriormente presentado y con base en las recomendaciones de la OIT, el presente proyecto de ley establece una serie de medidas en aras de proteger a los trabajadores y trabajadoras que, en medio de procesos de modernización y automatización, puedan verse afectados por la eliminación de sus puestos de trabajo.

Esta medida se toma asumiendo los mandatos de la OIT frente a la transición justa y los empleos verdes, sobre lo cual se ha planteado que *“Las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para*

<sup>61</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). (2020). El futuro del trabajo en el mundo de la Industria 4.0 Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para la Argentina. Tomado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_749337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_749337.pdf)

<sup>62</sup> Ibídem.

*todos” de OIT que fueron adoptadas en 2015 por el Consejo de Administración de la organización, son el punto de partida para analizar si las medidas de respuesta que los países han implementado en los últimos meses ante la crisis están encaminadas o no hacia una recuperación verde y justa, es decir dentro de la agenda de Transición Justa.*

*Las Directrices para una Transición Justa plantean una serie de nueve áreas de políticas necesarias para promover la transición hacia una economía más sostenible ambientalmente que sitúe en el centro el trabajo decente para todos y la creación de empleo verde en sectores que permitan una mayor protección del medio ambiente y gestión más sostenible de los recursos naturales, de los que depende la economía y la vida en el planeta. Por ello, el impulso conjunto de objetivos sociales y ambientales significa asegurar que los trabajadores y las empresas tengan las habilidades requeridas para una economía ambientalmente sostenible, neutra en carbono y con condiciones de trabajo decente. Significa también promover la resiliencia ante el cambio climático de las empresas y los trabajadores. Una Transición Justa también significa apoyar a aquellos trabajadores, empresas y comunidades que serán afectados durante el proceso de reducir la actividad de las industrias más contaminantes.*

*De aquí se desprenden algunos criterios para analizar si las medidas de respuesta están en línea con la agenda de Transición Justa. Específicamente, se debe analizar si las medidas de respuesta están encaminadas a:*

- *Proteger el medio ambiente y los recursos naturales.*
- *Promover la protección social, derechos en el trabajo y/o el diálogo social en alguno de los sectores clave de la agenda de Transición Justa.*
- *Asegurar que los trabajadores y las empresas tienen las habilidades requeridas para una economía neutra en carbono.*
- *Asegurar que las empresas son resilientes y que los trabajadores tienen seguridad y salud en el trabajo ante las consecuencias del cambio climático.*
- *Apoyar a aquellos trabajadores, empresas y comunidades afectados durante el proceso de descarbonización de la economía, con particular atención en poblaciones indígenas, mujeres, jóvenes y migrantes”<sup>63</sup>.*

### **Personas trabajadoras Migrantes**

Colombia, es el segundo país expulsor de migración de América Latina, después de Venezuela

(OIM, 2022), y el cuarto con mayor recepción de población migrante en las Américas, 9 millones de personas (DANE). Desde 2016, Colombia es el principal receptor de migrantes, refugiados y retornados procedentes de Venezuela, actualmente la migración más grande del mundo con 6.805.209 migrantes y refugiados. El 36,41% reside de manera permanente en Colombia, según la Plataforma del Plan regional de Respuestas a Refugiados y Migrantes de Venezuela (RMRP) a agosto de 2022.

Este fenómeno migratorio para Colombia ha significado la llegada de 2.477.588 migrantes venezolanos con vocación de permanencia (Migración Colombia, 2022), 980.000 colombianos retornados, 1.87 millones de migrantes pendulares y el ingreso de 162.000 migrantes en tránsito hacia terceros países (RMRP, 2022). Esta migración representa un flujo constante de crecimiento en Colombia que demanda acceso a derechos y servicios, flexibilización de políticas de regularización, formalización laboral e integración a largo plazo.

En Colombia para acceder a los servicios públicos, como empleo, salud y educación, depende del estatus migratorio. “Las personas con estatus migratorio regular, definido como el ingreso al país a través de vías regulares que se ajustan a las leyes y regulaciones que rigen la salida, el ingreso y la permanencia en el país de destino, o que han pasado por el proceso de obtención de la documentación después del ingreso, pueden obtener un empleo formal y, por tanto, inscribirse en el sistema tributario o recibir servicios bajo el sistema nacional subsidiado por personas no aseguradas. En marzo de 2021, el 56% de los 1,7 millones de venezolanos que vivían en Colombia en ese momento tenía un estatus migratorio irregular, es decir no tenían la residencia legal en Colombia; esas personas no pueden acceder a un empleo formal ni al sistema de seguridad social ni son elegibles al sistema subsidiario”.

De acuerdo con el Reporte Estadístico de Migración número 2 de 2022 del DANE, “La Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) del Ministerio del Trabajo, el promedio anual de cotizantes en PILA con tipo de documento de Permiso Especial de Permanencia –PEP– durante el 2018 - agosto 2022, es de 106.445 cotizantes. Entre el 2020 y el 2019, se registra un incremento del promedio anual de cotizantes en PILA identificados con PEP de 17.214 personas, mientras que entre el 2021 y el 2020 el incremento fue de 19.825 personas. A partir de septiembre de 2021 aparece en el Sistema General de Seguridad Social el tipo de documento Permiso por Protección Temporal (PPT); este es un documento de identificación que se expide mediante la implementación del Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos (ETPV), reglamentado mediante el Decreto 216 de marzo de 2021. Entre marzo y abril de 2022, se presentó un incremento de 27.987 personas cotizando en PILA con tipo de documento PEP, mientras que, para mayo en comparación con abril, se presentó una

<sup>63</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). (2020). Nota técnica regional. Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19 Una recuperación verde y justa en América Latina y el Caribe: una perspectiva desde el mundo del trabajo. Tomado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_763724.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_763724.pdf) Pág 12.

disminución de 6.347 personas cotizando en PILA con tipo de documento PPT, frente a una disminución de 8.044 personas cotizando en PILA con PPT.

El 31 de agosto del 2022 la Agencia Pública de Empleo (APE) en las 33 regionales inscribió 14.700 migrantes dentro del aplicativo web de la APE, de la cual orientó 11.2700 personas que fueran posibles incluirlas en el mercado laboral de acuerdo con sus competencias y habilidades, apoyando la colocación de 2.257 personas en las diferentes empresas que ofertan vacantes mediante la Agencia Pública de Empleo.

En cuanto a certificados de competencia laboral a través del programa “Saber hacer vale”, que ayuda a mitigar barreras, se tiene una meta de 9.000 beneficiarios certificados, de la cual el 70% es población nacional y un 30% es población migrante de Venezuela. Al 31 de agosto de 2022, se han certificado las competencias laborales de 4.589 beneficiarios del programa. A corte de 31 de agosto se han emitido 2.489 certificaciones a la población Migrante de Venezuela en Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

Para la vigencia 2021, la entidad certificó 23.772 migrantes; 952 en formación titulada y 22.820 en formación complementaria. A septiembre de 2022 la entidad ha expedido 16.196 certificaciones, de las cuales 56 son de nivel titulado”.

Cabe señalar que el principal problema que existe con los trabajadores y trabajadoras migrantes es la alta proporción de trabajo informal ejercido por esta población, existiendo riesgos de explotación laboral, esclavitud, servidumbre, trabajo forzado, trabajo precario en condiciones injustas, entre otras conductas que afectan la dignidad del trabajo. Uno de los obstáculos para el ejercicio del derecho del trabajo es la falta de documentación exigida para regularizar su situación migratoria, lo que afecta de manera negativa la afiliación al sistema de seguridad social, sumándose así mismo la falta de oportunidades laborales.

Los migrantes y refugiados que cuentan con estatus migratorio irregular, son individuos que vienen experimentando frecuentemente dificultades como niveles altos de desempleo o trabajo informal y bajos ingresos, pues ganan menos que los trabajadores locales. No se observa que los migrantes estén desplazando a los trabajadores nacionales, aunque sí presiones a la baja sobre los salarios en el sector informal. La brecha salarial entre trabajadores nacionales y migrantes aumenta con el nivel de formación. En promedio, los trabajadores nacionales ganan un 30% más que los migrantes.

Las mujeres migrantes representan el 51% de la población migrante procedente de Venezuela, según estudios y estadísticas es la población que más enfrenta bajos niveles de ocupación laboral y de remuneración. En 2020 la tasa de ocupación de las mujeres, migrantes fue de 34,5%, mientras que la tasa de las demás mujeres fue de 38,3% y la de los hombres migrantes fue de 67,8% y, en el

2022, 89,2% de ellas tuvo dificultades para obtener un trabajo pago, comparado con el 80.8% de los hombres migrantes. (DANE, 2022).

Otro de los problemas comunes que surgen con esta población es el incremento en comportamientos xenófobos contra la población migrante, en especial la venezolana. Según estudios de investigación sobre opiniones públicas desarrollada por la empresa Invamer, en agosto del 2022 el 59% de los colombianos está en desacuerdo con que el Gobierno entregue Permisos de Protección Temporal (PPT) por 10 años a los venezolanos que estén indocumentados y el 61% tiene una opinión desfavorable de ellos.

De acuerdo con lo anterior en varios escenarios participativos y de encuentros con los y las trabajadoras migrantes, solicitan que desde el Ministerio del Trabajo se realicen capacitaciones, formación, sensibilización y campañas contra el racismo y la xenofobia, de modo que se promueva la inclusión laboral a través de nuestras instituciones adscritas al Ministerio como el Sena, el Servicio Nacional de Empleo y programas como “Saber Hacer Vale”.

Es muy necesario que en las acciones a la reforma laboral se mantenga la formalización del empleo y la creación de contratos a término indefinido, garantizando la igualdad de oportunidades y sin discriminación alguna, ya que no solo ayudaría a mejorar las condiciones de vida de los y las trabajadoras migrantes que se encuentran en situación informal e irregular, sino que tendrían efectos positivos para el país tales como el aumento de la fuerza laboral disponible en el mercado formal, los aportes a la seguridad social, la tributación y, en términos generales, a la generación de ingresos.

Así mismo, como Ministerio del Trabajo daríamos aplicación a la siguiente normativa:

1. Convención Internacional de Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y sus familias, Ley 146 de 1994:

Artículo 7° sobre la no discriminación en el reconocimiento de derechos

Artículos 18, 24, 25 sobre Derechos Humanos de todos los migrantes y sus familiares artículo 69 sobre la promoción de condiciones satisfactorias, equitativas, dignas e ilícitas Sentencia C-106 de 1995 de la Corte Constitucional declara exequible esta convención

2. Recomendaciones y Convenios de la OIT.
  - El Convenio número 97 relativo a los trabajadores migrantes de 1949;
  - El Convenio número 143 relativo a los trabajadores migrantes (8).
  - Convenio número 29 relativo a trabajo forzoso u obligatorio
  - Convenio número 105 relativo a abolición del trabajo forzoso

- Numeral 118 relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social de 1962
- Recomendaciones sobre Trabajadores Migrantes (número 86)
- Recomendaciones sobre los trabajadores migrantes (número 151)

3. Instrumento Andino de Migración Laboral

4. Constitución Política de Colombia:

Artículo 100, 25, 13 en materia de igualdad, no discriminación y derecho al trabajo

5. Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 19 y Capítulo IX sobre proporción e igualdad de trabajadores extranjeros

6. Ley 2136 de 2021, que establece la Política Integral del Estado colombiano:

Artículo 6° numeral 4 sobre insumos para la planeación de la política integral migratoria;

Artículos 7° numeral 13;

Artículo 30 sobre retorno laboral y sobre retorno productivo;

Artículo 40 sobre fomento al empleo y respectivo parágrafo.

7. Sentencia SU-677 de 2017: Deja claro que los migrantes tienen los mismos derechos civiles que los nacionales e igualmente tienen derecho de acceso a la justicia.

8. Decreto 117 del 28 de enero de 2022 se crean el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización para Migrantes Venezolanos (PEPF)

9. Decreto 216 de 2021 en el cual adopta el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos

En este contexto, el artículo 36 del proyecto de ley establece que las personas trabajadoras extranjeras sin consideración a su nacionalidad o situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. El estatus migratorio no será óbice para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Sin embargo, una vez iniciado el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria del trabajador.

Adicionalmente en el artículo 37 se establecen garantías para los deportistas profesionales nacionales y extranjeros que trabajen en Colombia, generando la obligación de que tengan un contrato de trabajo y plena cobertura de la seguridad social.

#### x. Deportistas profesionales

Actualmente la dinámica de contratación de los deportistas ha estado marcada por las diferencias entre deportistas aficionados y deportistas profesionales, agudizado por la falta de regulación laboral al respecto y la necesidad de que se reglamente con base en las características únicas

de esta actividad. Otra circunstancia que genera la dificultad de estas relaciones son las condiciones únicas tanto del deporte como del deportista como empleado, pues un contrato laboral de un deportista implica circunstancias diferentes a los demás trabajos, como el simple hecho de concentrarse en un club; esto cambia las circunstancias de horario y de vínculo laboral de las dos partes, además de esto que el servicio tiene inmerso el uso de la persona física, pues tener deportistas expuestos a riesgos propios de la labor, sin contrato laboral, simplemente porque obedecen a la categoría de aficionados, representa una grave vulneración para miles de deportistas del país, específicamente para aquellos que están cumpliendo con los criterios para ser trabajador y bajo la figura de deportista aficionado no se le otorga tal calidad. Son los deportistas parte fundamental en el espectáculo deportivo, sin estos no habría desarrollo de la actividad deportiva; en consecuencia, cita la norma:

Define el artículo 16 de la Ley 181 de 1995, Ley de Deporte, en relación con la naturaleza de los deportistas, lo siguiente:

Deporte aficionado: Es aquel que no admite pago o indemnización alguna a favor de los jugadores o competidores distinto del monto de los gastos efectivos ocasionados durante el ejercicio de la actividad deportiva correspondiente.

Deporte profesional: Es el que admite como competidores a personas naturales bajo remuneración, de conformidad con las normas de la respectiva federación internacional.

Si bien es una clasificación válida y propia del deporte, no hace referencia al deber legal de vincularlos mediante contrato de trabajo, creando así una fisura legal que cada deporte ha ido regulando a su manera, como lo ha hecho por ejemplo el Fútbol colombiano, quienes en su Estatuto del Jugador contempla, artículo segundo:

1. Los jugadores que forman parte del fútbol organizado son aficionados o profesionales.
2. Un jugador profesional es aquel que tiene un contrato escrito con un club y percibe un monto superior a los gastos que realmente efectúa por su actividad futbolística. Cualquier otro jugador se considera aficionado.

Ahora, si bien sectores como el fútbol han generado cierta regulación alrededor del tema, esta misma sigue permitiendo que se tenga en la plantilla a múltiples jugadores con la categoría de aficionado sin contrato laboral, peor aún en el caso del fútbol femenino, donde en ocasiones los reglamentos de los torneos, como es el actual Reglamento Oficial Liga Femenina Betplay 2023, que contempla estipulaciones como:

Que pueden inscribir como deportista profesional a mínimo 15. Las demás podrán estar registradas como aficionado a prueba; por ende, estarían vinculadas atendiendo órdenes, recibiendo un auxilio económico y acudiendo a unos horarios dispuestos por el empleador, sin contrato laboral.

Esto se liga a situaciones como las permitidas en el artículo 33 de la misma norma, en la cual cita:

Artículo 33. Los clubes deberán registrar ante el Instituto Colombiano del Deporte la totalidad de los derechos deportivos de los jugadores o deportistas inscritos en sus registros, así como las transferencias que de los mismos se hagan, dentro de los treinta (30) días siguientes a la realización de estas. Coldeportes establecerá la forma como los clubes deberán cumplir este requisito.

Los clubes con deportistas profesionales no podrán tener registrados como deportistas aficionados a prueba a quienes hayan actuado en más de veinticinco (25) partidos o competencias en torneos profesionales o hayan formado parte de la plantilla profesional durante un (1) año o más. (Subrayado fuera de texto original).

Normativa que si bien es justificable para efectos del registro y la inscripción deportiva, en materia laboral, permite actualmente que se tenga dentro del equipo en su nómina a jugadores calificados como deportistas aficionados, quienes asisten igualmente a instrucciones del empleador, acuden a entrenamientos, entre otras labores propias de una relación laboral, bajo subordinación, sin que por ello se les reconozca como trabajadores o trabajadoras, otorgándoles a cambio únicamente las veces de un auxilio económico.

Ahora bien, al respecto la jurisprudencia ha indicado en relación con dichos vínculos laborales en la Sentencia SL103-2019:

Refiriéndose al artículo 35 de la Ley 181 de 1995: “El texto en paréntesis fue declarado inexecutable a través de la Sentencia C-320 de 1997, el resto de articulado executable, bajo el entendido de que no puede haber derechos deportivos sin contrato de trabajo vigente, en los términos de la sentencia”.

Artículo 35. *Los convenios que se celebren entre organismos deportivos sobre transferencias de deportistas profesionales, no se consideran parte de los contratos de trabajo.* En razón de estos convenios no se podrá coartar la libertad de trabajo de los deportistas. Una vez terminado el contrato de trabajo, el jugador profesional transferido temporalmente regresará al club propietario de su derecho deportivo. Si el club propietario del derecho deportivo no ofreciere formalmente un nuevo contrato laboral o transferencia temporal al jugador dentro de un plazo no mayor de seis (6) meses, el jugador quedará en libertad de negociar con otros clubes, de acuerdo con los reglamentos internacionales, sin perjuicio de las acciones laborales que favorezcan al jugador. Por otro lado, también reza frente a distintas controversias suscitadas en torno a su relación laboral (Sentencia C-320 de 1997)

El deporte profesional ocupa un lugar complejo en el ordenamiento constitucional puesto que, tal y como lo ha señalado esta Corporación, es una actividad que tiene diversas dimensiones, ya que es un espectáculo, una forma de realización personal,

una actividad laboral y una empresa. La posibilidad que tienen los clubes de mantener los derechos deportivos de un jugador y controlar su futuro profesional, cuando ni siquiera son patronos de los mismos, pues no existe relación laboral, afecta la libertad de trabajo y cosifica al jugador. No es constitucionalmente admisible que se pueda limitar la libertad de trabajo del deportista, que se encuentra constitucionalmente protegida, debido a conflictos entre los clubes derivados de la transferencia de los derechos deportivos.

No es compatible con la protección de la libertad de trabajo que un club pueda poseer los derechos deportivos de un jugador, cuando no existe ninguna relación laboral entre los mismos. Si cesa la relación laboral entre el club y el deportista, el jugador adquiere sus derechos deportivos, siempre y cuando la conducta de este último se haya ceñido al principio constitucional de la buena fe, al deber constitucional de no abusar de sus derechos y al principio general del derecho *nemo auditur propiam turpitudinem allegans*, con estricta sujeción a las causales de terminación del contrato previstas en la ley.

En ese mismo orden de ideas, el mantenimiento de la figura de los derechos deportivos, mientras subsiste el contrato laboral, tampoco significa que los clubes tengan una potestad absoluta en este campo, ya que estas asociaciones tienen el deber de ejercer de buena fe y en forma razonable, esos derechos. Es dentro del marco de esos principios constitucionales que debe ser interpretado el alcance de la doctrina establecida en esta sentencia.

#### **xi. Equidad y reducción de brechas**

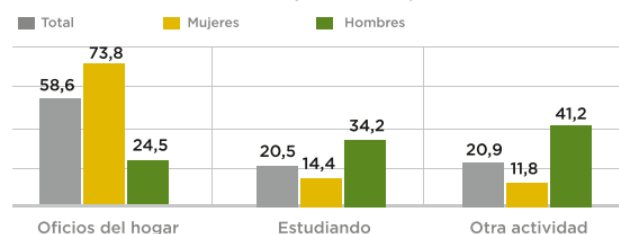
##### **Necesidad de abordar las brechas de género y situación desigual de la mujer en el mundo del trabajo**

Según el informe “Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia” del año 2022, de ONU Mujeres, Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, para 2022 Colombia tendría un total de 51,6 millones de habitantes: 51.2% mujeres y 48.8% hombres. En relación con el rol de las mujeres dentro y fuera de la fuerza de trabajo, este informe ha indicado que uno de los puntos de análisis es la pandemia COVID 19 que, si bien afectó la participación laboral de hombres y mujeres, para las mujeres la reinserción al mundo laboral ha sido más lenta. Asimismo, en relación con la tasa de desempleo el informe mostró que la desocupación (o informalidad) es para las mujeres mayor si se compara con el desempleo en los hombres, por ejemplo, entre enero-marzo de 2022 la tasa de desempleo para los hombres fue del 10,4% mientras que para las mujeres fue del 17,1%<sup>64</sup>.

<sup>64</sup> DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). (2022). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. Tomado de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-presentacion-2daEdicion.pdf>. (Pág.29).

Ahora bien, según este informe (Pág. 28), en el primer trimestre de 2022, 14,2 millones de personas estaban fuera de la fuerza laboral, entre quienes, 9,8 millones eran mujeres (69,1%) y 4,4 millones eran hombres (30,9%). También, se señala que, de esta población, 58,6% se dedicaba a oficios del hogar, 20,5% a estudiar y el resto a otra actividad. Según el sexo destaca que, en tanto 24,5% de los hombres fuera de la fuerza laboral declararon dedicarse a los oficios del hogar, a esta misma actividad se dedicaban 73,8% de las mujeres, es decir, una brecha de 49,3 puntos porcentuales. En contraste a la proporción de hombres que se dedicaba a estudiar fue de 34,2%, 19,8 puntos porcentuales más que la proporción de mujeres que así lo hacían 14,4%.

**DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN FUERA DE LA FUERZA LABORAL POR TIPO DE ACTIVIDAD, SEGÚN SEXO, 2022**



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Población fuera de la fuerza laboral. Trimestre enero-marzo 2022. 65

Queda claro que, mientras las mujeres que se encuentran fuera de la fuerza laboral se dedican mayoritariamente a oficios del hogar, los hombres emplean este tiempo para estudiar o realizar otros oficios. En consecuencia, esto implica una brecha que se enmarca en los roles del cuidado que históricamente se han asignado a las mujeres.

El informe “Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia” del año 2022, de ONU Mujeres, Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, además señala que es importante analizar otros indicadores del mercado laboral como la distribución de la población ocupada según la categoría ocupacional y las ramas de la actividad económica en las que se emplea (página 29), estos datos permiten analizar la segregación ocupacional según sexo y la división del mercado laboral. Así, el informe indica que para el trimestre de enero-marzo de 2022, las posiciones ocupacionales que concentraron la mayor proporción de población ocupada fueron empleada/o particular (44,3% para las mujeres y 40,9% para los hombres) y trabajador/a por cuenta propia (38,3% para las mujeres y 45,3% para los hombres). Para los autores del informe resulta diciente que la mayoría de población ocupada lo esté de manera independiente pues estos empleos suelen asociarse a una mayor precarización, menores ingresos y falta de acceso a seguridad social.

65 NACIONES UNIDAS. (2022). Informe “Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia”. ONU Mujeres, Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Tomado de <https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Colombia/Documents/Publicaciones/2020/11/Mujeres%20y%20Hombres%20brechas%20de%20genero.pdf> (Pág. 29).

Descendiendo en el objeto de estudio, el informe en comento señala que: para los hombres, la tercera categoría con la mayor proporción de población ocupada es jornalero o peón (5,2%), en tanto que para las mujeres fue el empleo doméstico (6,3%). En cuanto a las brechas de género, llama la atención el caso del empleo doméstico donde por cada 100 hombres ocupados en esa categoría hay 1.472 mujeres, o el trabajo familiar sin remuneración donde por cada 189 mujeres hay 100 hombres; en tanto que, como patronas o empleadoras, sólo hay 35 mujeres por cada 100 hombres (Pág. 29).

**TOTAL Y DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE POBLACIÓN OCUPADA POR POSICIÓN OCUPACIONAL SEGÚN SEXO, 2022**

Posición ocupacional	Total		Mujeres		Hombres	
	Miles	%	Miles	%	Miles	%
Obrero/a, empleado/a particular	9.022	42,3	3.799	44,3	5.222	40,9
Obrero/a, empleado/a gobierno	941	4,4	462	5,4	478	3,7
Empleado/a doméstico/a	590	2,7	543	6,3	37	0,3
Trabajador/a por cuenta propia	9.065	42,5	3.284	38,3	5.781	45,3
Patrón/a o empleador/a	578	2,7	149	1,7	429	3,4
Trabajador/a familiar sin pago	443	2,1	289	3,4	153	1,2
Jornalero/a o peón/a	717	3,4	49	0,6	668	5,2
Otro	8	0,0	3	0,0	5	0,0
Total	21.352	100	8.580	100	12.772	100

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), trimestre enero-marzo 2022.

66

Como queda evidenciado, las brechas de género y la dificultad de las mujeres para encontrar empleos remunerados fuera de los sectores del cuidado son una tarea que debe desplegarse de manera inmediata. Todo esto pasa por una interacción entre políticas públicas, legislación y fortalecimiento de las organizaciones que permita diluir la división sexual del trabajo. En materia de legislación colombiana se debe avanzar en el cierre de la brecha salarial, en reducir la exclusión de las mujeres del mercado laboral, entre otras.

### Enfoque de Género y Diferencial

Vincular un enfoque de género y diferencial a la presente reforma laboral, implica reconocer que el mundo del trabajo se mueve dentro de un sistema de opresión que se basa en relaciones desiguales y de explotación laboral como lo es el sistema capitalista. Como es bien conocido, este sistema no oprime de igual manera a mujeres, hombres y personas no binarias, dado que, si bien explota a los hombres, se tiene con ellos privilegios que son negados constantemente para las mujeres como para las personas que tienen diferentes identidades de género a los cisheteronormativo.

Sin embargo, la categoría de sexo/género no puede ser la única utilizada para enunciar las desigualdades y las brechas que en tema laboral enfrentan las personas; los diferentes factores sociales que definen una persona, así como la exposición cotidiana a diferentes culturas que también influyen en sus vivencias y posturas, deben ser tenidas en cuenta a la hora de mirar integralmente el impacto de las decisiones que tomará el Estado frente a normativizar el mundo laboral en todos sus ámbitos en Colombia.

Para avanzar en el cierre de brechas y violencias que se presentan a las personas trabajadoras en el mundo del trabajo, es vital que se parta de la

66 Ídem.

categoría de diversidades en el ejercicio de la sexualidad y diversidades en las identidades de género, con el fin de reconocer no solo a las mujeres, hombres sino además personas que identifican con otros géneros (sectores sociales de lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y demás personas con orientaciones sexuales, identidades de género y corporeidades no heteronormativas, en adelante SSLGBTIQ+), para visibilizar y reivindicar los derechos humanos en el trabajo de las diferentes personas independientemente de sus identidades de género y corporeidades, así como sus orientaciones sexuales.

Uno de los ejes de la precarización laboral es el sistema sexo/género que históricamente ha discriminado y excluido a las mujeres y personas no binarias evitando que puedan acceder a un trabajo digno y decente, en donde se les permita el desarrollo de sus capacidades, roles y oficios, condenándoles a la sexualización del trabajo impidiendo el goce efectivo de sus derechos humanos.

Lo anterior tiene un impacto directo no solo en la vida de las mujeres y personas no binarias, sino en la economía nacional, dado que no se aprovecha la fuerza laboral de estas para desarrollar actividades laborales, sino que se les condena a la informalidad o trabajos precarizados y explotación constante en el ámbito laboral, minando sus posibilidades de acceder a condiciones de vida digna mediante un poder adquisitivo constante digno.

El presente proyecto de ley de reforma laboral es presentado por un Gobierno que visibiliza y respeta a las mujeres y personas SSLGBTIQ+, desde los enfoques de género, diferencial, territorial, interseccional e intercultural, que permita que las personas trabajadoras se sientan enunciadas dentro del presente proyecto de ley de manera integral y multidimensional respetando sus diversidades y entendiendo que lo acontecido en el mundo del trabajo transversaliza otras esferas de sus vidas.

### **Las mujeres y diversidades sexogenéricas en el mundo del trabajo.**

#### **Empleo, acceso, estabilidad laboral, subcontratación, tercerización, formalización.**

A noviembre de 2022 según cifras del DANE en su Boletín “Ocupación Informal” seis (6) de cada diez (10) trabajadores estaban en condiciones de informalidad, es decir que en el trimestre de junio-agosto el 58.1% de las personas ocupadas del país estaban laborando bajo las condiciones de informalidad<sup>67</sup>.

En el caso de las mujeres el 55,3% eran trabajadoras informales; he ahí muestra de que no solo se encuentran en desprotección laboral, sino que sus condiciones laborales son precarias, lo cual indica que las acciones gubernamentales para

garantizar un trabajo formal en condiciones dignas no cumplen con las metas propuestas.

La estabilidad laboral está relacionada no solo con las condiciones laborales que se viven y disfrutan durante el ejercicio del trabajo, sino también en la forma de incorporación al mismo; este es el primer obstáculo que viven las mujeres y personas que se identifican con otros géneros.

Lo anterior se evidencia en categorías de selección de personal aplicado por los empleadores como: sexo, género, edad, procedencia étnica y nacionalidad, las cuales se convierten en categorías discriminatorias que imposibilitan el acceso al mundo laboral.

En la primera Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) diciembre 2021-noviembre 2022<sup>68</sup>, el DANE incorporó las categorías de análisis de orientaciones sexuales e identidades de género, esto arrojó que “101 mil personas LGBT se encuentran fuera de la fuerza laboral, es decir el 21,9% de la población LGBT en edad de trabajar; el 39,8% de las personas ocupadas y autorreconocidas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas ganaron menos de un salario mínimo en 2021 y la tasa de desempleo fue de 16,7%”, lo cual nos indica que la identificación de género sigue siendo una manera de discriminación en los ámbitos laborales.

Así mismo, dentro de la estabilidad laboral se debe abordar otros temas que están más allá de la permanencia en el lugar de trabajo, sino que además aborda el tema de informalidad y flexibilización de formas de contratación, varios sectores del mercado laboral sufren continuamente estos tipos de precarización como lo son: el sector rural, el sector de trabajo doméstico, sector público, plataformas entre otros, lo cual indica que las regulaciones realizadas hasta el momento por el Estado colombiano deja abiertas grandes brechas para la negación continua de los derechos fundamentales en materia laboral para las personas trabajadoras.

Actualmente en Colombia existen trabajos que no se consideran como tal, como ocurre en el caso del trabajo doméstico y del cuidado; el primer obstáculo al que se enfrentan las trabajadoras de este sector es que este sea reconocido como trabajo, lo cual se traduce en la dificultad de identificar una relación patronal, por lo cual, se abre la posibilidad que este se mueva entre lo formal y lo informal. Esto afecta directamente a las trabajadoras y trabajadores ya que, al no ser reconocido, se le niegan derechos fundamentales y quedan en desprotección laboral.

En 2020, de acuerdo con la Escuela Nacional Sindical, el 96% de las personas que laboraban en el trabajo del cuidado son mujeres, aproximadamente 670.000 de acuerdo a cifras del DANE; para ese

<sup>67</sup> DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). (2022). Tomado de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_informalidad/bol\\_geih\\_informalidad\\_jul22\\_sep22.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_jul22_sep22.pdf)

<sup>68</sup> DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). Tomado de <https://www.dane.gov.co/index.php/178-english/sociales/cultura/2921-gran-encuesta-integrada-de-hogares>



momento solo el 18% estaba afiliada a pensión, además el 61% ganaba menos de un salario, y desafortunadamente el 77% recibía alimentos como parte de pago en especie. Cabe indicar que durante la pandemia las condiciones de precarización en este sector se agudizaron.

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

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

En este mismo orden de ideas, es importante que la reforma incluya legislación referente a la vinculación laboral de la población migrante económicamente activa residente en el país dado que, de acuerdo con cifras entregadas por Migración Colombia, en el año 2021, ingresaron al país 1'600.000 personas extranjeras aproximadamente, siendo 30 mil las que lo hicieron con el objetivo de vincularse laboralmente, distribuidas de la siguiente manera: 27% mujeres y 73% hombres, esto indica que la fuerza laboral extranjera se convierte en posibles trabajadores a los cuales se les debe garantizar sus derechos en el marco del Estado Social de Derecho.

### **Economía del cuidado, jornadas flexibles, trabajo deslocalizado mediante el uso de las tecnologías y responsabilidades del cuidado.**

Al hablar de economía del cuidado se debe hacer un pequeño paso por la historia y resaltar que desde los años 60 cuando la concepción del trabajo fue amarrado a la idea de productividad, esto dejó por fuera el trabajo del cuidado al no considerarlo como tal; en la actualidad este trabajo se sigue considerando como parte de los roles de género puestos socialmente a las mujeres. Por tal motivo, hasta hace relativamente poco desde la academia se comenzó hablar de este tema y aún en el mundo del trabajo, en algunos casos no es considerado como tal.

La economía del cuidado abarca todos los trabajos tanto remunerados como no remunerados relacionados con servicios del cuidado; normalmente los trabajos de cuidado no remunerados se dan cuando las personas no tienen la capacidad de contratar a alguien que realice estas labores y se ven obligadas (mayormente las mujeres que son entre el 75% al 90% de las trabajadoras domésticas) a realizar estas labores.

En el mundo, las mujeres realizan el 76,2% del trabajo de cuidado no remunerado que se requiere para sostener la vida y la economía. Según la

ENUT (medición 2020-2021<sup>69</sup>), en Colombia las mujeres dedican diariamente en promedio 7 horas 46 minutos, mientras que los hombres solamente 3 horas y 6 minutos. Esta inequitativa distribución del cuidado en los hogares se convierte en el principal obstáculo para el acceso de las mujeres a trabajo decente, ingresos propios y autonomía económica.

Si bien un porcentaje de las mujeres se encuentran vinculadas a trabajos remunerados, esto no las exceptúa de realizar actividades de trabajo del cuidado luego de su jornada laboral, lo cual se entendería que cumplen con dos jornadas laborales diarias de manera constante afectando su calidad de vida. Si bien, en la legislación colombiana existe la Ley 1857 de 2017 que en su artículo 3° señala: “*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*”, la falta de reglamentación de esta norma, su desconocimiento y que la disposición establezca que es una iniciativa del empleador ha impedido que se aplique y con esto la maternidad penaliza las carreras laborales para las mujeres y la falta de medidas de conciliación refuerza la brecha de género en el trabajo.

En la publicación de la OIT “*Un paso decisivo hacia la igualdad de género en pos de un mejor futuro del trabajo para todos*”<sup>70</sup>, se evidencia cómo la maternidad es penalizada en tres sentidos: acceso y por ello las mujeres madres registran las más altas tasas de desempleo, para el salario y por ello hay mayores brechas en lo que reciben como pago de su trabajo y en menor acceso a cargos de liderazgo. Este tipo de situaciones solo se contrarrestan generando conciliación entre el cuidado no remunerado y el trabajo asalariado y abriendo espacios para democratizar el cuidado en las familias.

### **Licencia de paternidad, otras licencias, permisos, licencia menstrual y protección a la maternidad**

Este nuevo Gobierno del cambio tiene como objetivo, a través del diálogo social sobre políticas y escenarios que en la materia de Licencia de Paternidad nos concerniente y resorte de este ente Ministerial, aunado a la participación de los diversos actores, organizaciones de trabajadores, empleadores, de

<sup>69</sup> DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA DANE. (2022). Encuesta nacional del uso del tiempo (ENUT). DANE. Tomado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>

<sup>70</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). (2019) Informe Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para Todos. Tomado de [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_725969/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_725969/lang-es/index.htm)

la sociedad civil, universidades y organizaciones Internacionales construir de manera articulada de una normativa laboral más equitativa, que promueva la responsabilidad compartida de los cuidados y los suyos, buscando así identificar y reducir las barreras que impiden que las mujeres puedan acceder a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones, a su vez disminuyendo la brecha salarial de género y promoviendo la participación de mujeres en puestos de liderazgo.

Es de resaltar la ardua labor que han realizado el Gobierno nacional en articulación con, ONU Mujeres quien aceptó cooperar con asistencia técnica en materia de Licencia de paternidad, como resultado de este compromiso, ONU Mujeres en Colombia, gracias al apoyo de Suecia un país con avances sustantivos en paternidad, masculinidades, derechos de las mujeres e igualdad de género, estableció una alianza con la ONG Internacional Promundo.

Si bien es cierto cada vez se suman más esfuerzos en pro de mejorar las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, ante la ley, en las oportunidades y acceso, y sobre todo la igualdad sustantiva o de resultados, no lo es menos cierto que el marco normativo mantiene sesgos de género, por lo que se pretende fortalece la concepción tradicional de división sexual del trabajo, en el que las mujeres son las cuidadoras y los hombres los proveedores económicos, no se puede desconocer que la igualdad laboral no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Es por ello que, en el marco de la Ley 2114 de 2021 del 29 de julio del 2021, “se amplía la licencia de paternidad y crea la licencia parental compartida o licencia parental flexible de tiempo parcial”; con esta decisión, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo.

Con base en la norma antes citada, son 2 semanas de licencia que tendrán los nuevos padres y que, por supuesto, beneficiará tanto a los recién nacidos del cónyuge como a la madre compañera permanente y al padre adoptante. Como requisito de verificación, el padre deberá presentar ante su EPS, dentro de los 30 días siguientes al nacimiento, el registro civil del bebé o el documento legal de adopción del menor, ya que es la EPS la encargada de reconocer dicha licencia remunerada, la cual será reconocida de forma proporcional a las semanas cotizadas al sistema de salud, por parte del padre, durante el periodo de gestación.

Actualmente en Colombia, cerca de 3.5 millones de personas menstruantes tienen el diagnóstico de endometriosis, una enfermedad invisible que causa estigmatización en las personas que la padecen y se convierte en un obstáculo mensual frente su ejercicio laboral; al no ser reconocida actualmente como una enfermedad incapacitante, la endometriosis convierte a quienes la padecen en

pacientes desprotegidos por el sistema de salud que no cuenta con herramientas para su tratamiento y atención adecuada.

Desafortunadamente es cada vez más frecuente que se diagnostique en personas menstruantes menores de 25 años, quienes fuera de enfrentarse a los podrían entrar a engrosar el número de 85 millones que son infértiles por cuenta de la enfermedad.

Adicional a la dolencia física se suma la estigmatización social que frente a la menstruación existe actualmente en el mundo; los imaginarios machistas y patriarcales fomentan comentarios y actitudes displicentes y discriminatorios hacia todas las personas que menstrúan, en especial hacia las mujeres cisgénero; para las personas trans y no binarias que padecen algún tipo de enfermedad relacionado con el ciclo menstrual la estigmatización es aún peor.

En el caso de la endometriosis, incapacita a las personas que la padecen para laborar, estudiar o realizar actividades físicas en los periodos en los que los síntomas se presentan, las cuales la mayoría de las veces no encuentran una salida médica a su situación, así como tampoco la comprensión social en el ámbito laboral.

#### **Brecha salarial de género, medidas para la equidad salarial, remuneración mínima vital y móvil**

Teniendo en cuenta las cifras, así como los impactos que estos se tiene frente a la vida de las personas trabajadoras en especial en la de las mujeres, ellas proponen en la nueva reforma reconocer que las brechas salariales y laborales se constituyen en una vulneración constante a los derechos humanos de las féminas; por lo tanto, el Estado Social de Derecho debe asumir acciones contundentes para reducir esta afectación.

Otro fenómeno que se presenta dentro de la desigualdad salarial y laboral son las barreras invisibles conocidas como: techos de cristal, escaleras rotas y pisos pegajosos, las cuales desafortunadamente golpean directamente la vida laboral de las mujeres; estas barreras se traducen en que, si bien el número de mujeres que ocupan posiciones de liderazgo en las compañías, las cifras se siguen quedando cortas en relación con la cifra de posiciones que tienen los hombres. Adicionalmente aunque las mujeres están en cargos de poder en la mayoría de los casos, sus salarios están por debajo de los de sus compañeros del mismo nivel; sin embargo, la carga laboral es más alta.

Adicionalmente, estas brechas salariales afectan las prestaciones sociales como: vacaciones anuales remuneradas, compensación de horas extras, jornada laboral y períodos de descanso diarios y semanales, lo cual afecta la capacidad adquisitiva de las mujeres relegándolas nuevamente a situaciones de desigualdad y pobreza. Según un estudio realizado por el BID, 63% de las empresas latinoamericanas no cuentan con mujeres en sus cargos directivos y

73% ni siquiera tienen representantes del género femenino en la alta gerencia.

Lo anterior pone una alarma frente a los retos que sobre equidad tienen los Estados; Colombia no se encuentra alejada de dichas realidades. La reducción de la brecha salarial, así como la creación de espacios incluyentes y diseñados con todas las personas, debe ser parte de los retos por cumplir a los que debe llegar la legislación colombiana; y aunque sea el proceso legislativo un gran aporte para lograr estas metas, tanto la empresa privada como las instituciones educativas tienen un papel fundamental como parte del cambio en el mundo laboral.

### **Violencia, discriminación y acoso en el trabajo**

La desigualdad y violencia de género están latentes en los diferentes aspectos en la vida de mujeres y hombres, el ámbito laboral no se escapa a ello; según el ranking del Índice Global de Brecha, Colombia se ubica en el lugar 75 a nivel mundial en donde se presenta violencia y discriminación en el lugar de trabajo, lo que demuestra que las brechas entre mujeres y hombres así como situaciones que van en contravía de los derechos fundamentales de ellas, se siguen presentando en la cotidianidad del mundo del trabajo.

Según el DANE, la tasa de desempleo en hombres es del 8.8%; por otro lado, en las mujeres es del 13.5%. Esa diferencia demuestra que, al momento de contratar, las empresas discriminan a las mujeres, por su condición de género; otro factor discriminante al momento de la vinculación laboral es la edad, ya sea porque son muy jóvenes o porque se encuentran en el último ciclo de la edad adulta.

Adicionalmente, otro factor que se tiene en cuenta a la hora de contratar a las personas es su identificación de género y en algunos casos la orientación sexual; esto se demuestra en la baja cifra de personas no binarias vinculadas al trabajo formal.

La estigmatización sobre la población del sector poblacional LGBTIQ+ hace que esta sufra discriminaciones y condiciones de precarización laboral constantemente, sin que en la actualidad exista reglamentación en el mundo laboral que permita sancionar las situaciones y reparar a las víctimas de manera integral.

Si bien el Congreso ha creado legislaciones, por ejemplo, la Ley 931 de 2004 que tiene como asunto la protección especial por parte del Estado de los derechos laborales de los ciudadanos sin que sean discriminados por su edad, faltan políticas y leyes que protejan los derechos de poblaciones históricamente vulneradas como las étnicamente diferenciadas, LGBTIQ+, mujeres y poblaciones negras, palenqueras, raizales, y en condición de discapacidad en los entornos laborales.

Si bien es cierto que actualmente existe la Ley 1257 de 2009 para la prevención y atención de diferentes formas de violencia hacia las mujeres, esta no contempla acciones de sanción para las violencias ocurridas en el sitio de trabajo.

Teniendo en cuenta los análisis presentados anteriormente, la presente propuesta legislativa incorpora en su cuerpo normativo las siguientes medidas en torno a la equidad y reducción de brechas:

El artículo 38 modifica el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, que regula las obligaciones del empleador; concretamente se adiciona una parte final al numeral consagrando que el empleador está obligado a otorgar licencias para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluso cuando la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticado, para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos(as) o menores miembros del núcleo familiar.

Adicionalmente, incluye dos nuevos numerales al mismo artículo 57, el 13 que establece la obligación de implementar ajustes razonables para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas; y el 14 que establece la obligación de implementar acciones guiadas por el Servicio Público de Empleo para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia que incentive la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

En el artículo 39 se establece la plena capacidad legal de las personas con discapacidad para contratar y firmar contratos laborales, sin tipo alguno de discriminación y con igualdad de condiciones.

El artículo 40 del proyecto de ley propone una redacción diferente del literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, que regula los elementos esenciales del contrato de trabajo, incorporando una cláusula contra la discriminación del siguiente tenor:

- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto de la persona empleadora, que faculta a este 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 se hará, sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador y trabajadora en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en preferencias injustificadas como son el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, raza, color, la etnia, origen nacional, condición de discapacidad, o familiar, edad, condiciones económicas,

condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo comprobará estas situaciones y sancionará de acuerdo con las normas vigentes.

Se propone en este proyecto también incluir dos nuevos numerales al artículo 59 del CST que regula las prohibiciones a los empleadores.

Un nuevo artículo inspirado en el Convenio 190 de la OIT pretende adoptar medidas para la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, planteando que se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea la situación de la persona trabajadora, definiendo claramente las personas que son objeto de esta protección y se establece la generación de acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo.

Se propone modificar el artículo 4° de la Ley 1496 de 2011, imponiendo la obligación al empleador de realizar una evaluación objetiva del trabajo que tenga en cuenta por lo menos 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.

Se incorpora un nuevo artículo al Código Sustantivo de Trabajo, referente a la formalización del trabajo doméstico remunerado. Se plantea así que en cumplimiento del Convenio 189 de la OIT, la persona trabajadora del servicio doméstico debe ser vinculada mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y depositado en el Ministerio de Trabajo para su seguimiento a la formalización, así como las novedades relativas a trabajo suplementario, y a sus accide.

Se establece una modificación al párrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo con el fin de hacer un aumento progresivo de 2 a 12 semanas de la licencia de paternidad, empezando

con 5 semanas con la promulgación de la presente ley, subiendo a 8 semanas en el año 2024 para llegar a las 12 semanas en el año 2025.

#### **b. Derecho Laboral Colectivo**

La parte de esta propuesta de reforma laboral relativa a Garantías para el ejercicio del derecho de asociación sindical y fomento a la unidad sindical, negociación colectiva y huelga, tienen como objetivo cumplir con estándares internacionales en materia de derechos laborales colectivos relativos a la Libertad Sindical, especialmente de órganos de control de la OIT, a saber, Comisión de Aplicación de Normas, Comité de Libertad Sindical y Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que durante años han hecho llamados a Colombia para la realización de adecuaciones normativas, de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre el derecho a la asociación sindical y huelga; a la jurisprudencia constitucional y laboral sobre la materia en Colombia, a compromisos internacionales adquiridos por el Estado de Colombia ante socios comerciales en capítulos laborales y Planes de Acción Laboral derivados de Tratados de Libre Comercio como Canadá, Estados Unidos, Unión Europea y con recomendaciones del Comité de Empleos y Asuntos Sociales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, todos coincidentes en la necesidad de otorgar garantías para el ejercicio del derecho de asociación sindical, promover y mejorar la cobertura de la negociación colectiva y eliminar los obstáculos legales vigentes para el ejercicio del derecho de huelga. Todas las normas propuestas en este proyecto sobre asociación, negociación colectiva y huelga tienen como fin democratizar las relaciones de trabajo.

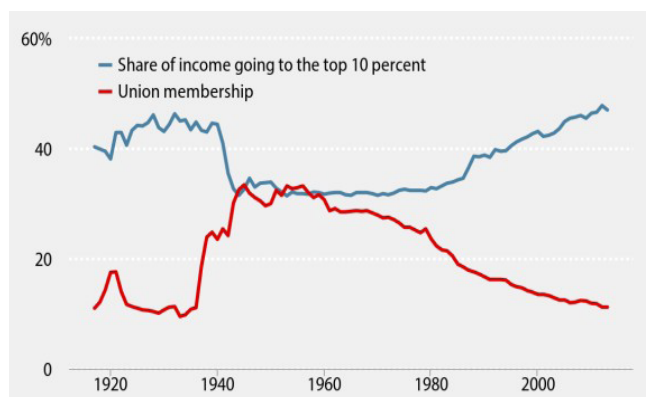
Teniendo en cuenta lo anterior, es preciso señalar que, como se afirmó en partes anteriores del documento, las bajas tasas de afiliación sindical que se dan en nuestro país y la baja cobertura de la negociación colectiva demuestran, por una parte, que las diferentes reformas de flexibilización y precarización laboral adoptadas en Colombia generaron un ambiente propicio para mermar la influencia de los sindicatos, en la medida en que las condiciones laborales de la mayoría de los trabajadores colombianos no se acoplaban a las formas básicas de asociación sindical y negociación colectiva. Ello ha hecho la relación laboral más individual y bilateral en la que la negociación se da entre el empleador y el trabajador como individuo.

La OCDE ha hecho referencia a este asunto planteando que *“Colombia ha ratificado todos los convenios fundamentales de la OIT (a diferencia de algunos países de la OCDE), y el derecho a la libre asociación es reconocido por la Constitución y el Código del Trabajo. Con una densidad sindical estimada en 9,2% de los trabajadores asalariados (formales e informales) y 4,5% de la fuerza laboral total, Colombia se encuentra en el extremo más bajo del ranking de la OCDE y considerablemente por debajo de Chile y México. Al igual que en la mayoría*

de los demás países de la OCDE, la densidad sindical es mucho más baja en el sector privado (estimada en 5,1%) que en el público (55,5%). La organización sindical promedio cuenta con poco más de 200 miembros, pero la gran mayoría (80%) cuenta con menos de 100, lo cual limita su poder de negociación. La baja densidad sindical en Colombia está relacionada con una serie de factores, como la segmentación del mercado laboral, la violencia contra sindicalistas y sindicalizados, y las repetidas violaciones de la libertad de asociación”<sup>71</sup>.

Por otra parte, es preciso señalar que bajas tasas de afiliación sindical y cobertura de la negociación colectiva tienen una vinculación directa con el aumento de la desigualdad, de la pobreza y de la concentración de riqueza en manos de los más ricos.

En efecto, “Una posible forma de interpretar estos datos sería concluir que entre más desarrollado es un país, o más rico se vuelve, más alto tiende a ser su nivel de sindicalización. Sin embargo, la experiencia de Estados Unidos en el último siglo muestra que las cosas no necesariamente ocurren así. La siguiente gráfica evidencia la estrecha evolución entre la caída en la tasa de sindicalización y el aumento de la participación del 10% más rico de la población en el ingreso total, en periodos de expansión económica como el ocurrido a partir de 1940 hasta la actualidad, interrumpido solamente por la crisis económica global de 2008.



Source: Kimball and Mishel using U.S. Census Bureau data and Piketty and Saez (2013). (Fuente: Kimball and Mishel con base en U.S. Census Bureau y Piketty y Saez - 2013)

La relación entre el debilitamiento de los sindicatos y un crecimiento pro rico que incrementa la desigualdad no es un hecho aislado que ocurre solo en los Estados Unidos. Un estudio realizado por investigadoras del Fondo Monetario Internacional (FMI) para los países más desarrollados muestra que aquellos con tasas de sindicalización más bajas tuvieron incrementos más elevados en la participación del 10% más rico en el ingreso total (ver gráfica siguiente). Controlando la influencia de otros determinantes de la desigualdad de ingresos,

el FMI concluye que “en promedio, la caída en las tasas de sindicalización explica cerca de la mitad del aumento en cinco puntos porcentuales en la participación del 10% más rico en el ingreso total. De igual forma, casi la mitad del aumento del coeficiente de Gini del ingreso neto se explica por el debilitamiento del sindicalismo” (traducción propia).

(...) ¿Cuáles son las vías por las que una mayor fortaleza del sindicalismo puede reducir las desigualdades y mejorar el desarrollo humano? Primero, aumentando los salarios y las garantías laborales de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva y, de esta forma, mejorando la distribución del ingreso frente a los dueños del capital. Algunos economistas ortodoxos han cuestionado este efecto argumentando que un salario más alto en el sector que se favorece de estos acuerdos podría excluir a los trabajadores menos calificados, o a los más jóvenes, del empleo formal o condenarlos al desempleo. No obstante, la evidencia empírica que soporta esta hipótesis es muy débil, tanto para los países desarrollados como para los del mundo en desarrollo. De acuerdo con revisiones amplias de la literatura existente, no hay evidencia robusta sobre impactos negativos de la negociación colectiva sobre el empleo o la eficiencia económica en los países en desarrollo, lo cual cuestiona la idea de que los derechos laborales colectivos deberían ser un privilegio que solo puede ser garantizado cuando se alcanza cierto nivel de desarrollo. En cualquier caso, como la OIT lo ha señalado en su último Informe Mundial sobre Salarios, la capacidad de la negociación colectiva para reducir la desigualdad depende de los marcos de negociación o el grado de coordinación entre trabajadores. Los países en los que un amplio sector de los trabajadores está cubierto por acuerdos colectivos tienen una menor desigualdad”<sup>72</sup>.

En el marco de estas reflexiones, el proyecto de ley que se somete a consideración del Congreso de la República busca fortalecer y adecuar la legislación interna frente al derecho laboral colectivo, con el fin de fomentar la organización sindical, ampliar sus posibilidades y fortalecer la negociación colectiva, con miras a aumentar su cobertura y generar mejores condiciones de vida y trabajo para la mayoría de personas trabajadoras colombianas que se encuentran fuera de la protección sindical.

#### i. Asociación Sindical

El derecho de asociación sindical es un derecho reconocido universalmente como un derecho humano, como se ha podido apreciar en

<sup>71</sup> Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos –OCDE–. (2016). OECD Reviews of Labour Market and Social Policies. Colombia. Tomado de <https://www.oecd.org/fr/els/emp/OECD-Reviews-of-Labour-Market-and-Social-Policies-Colombia-AR-Spanish.pdf>

<sup>72</sup> CHAPARRO HERNÁNDEZ, SERGIO. ¿Por qué los avances en equidad y en la realización de los derechos humanos dependan más de la organización de los trabajadores de lo que solemos pensar? Un llamado a fortalecer un sindicalismo incluyente. Dejusticia. Tomado de <https://www.dejusticia.org/column/poder-sindical-desigualdad-y-dignidad-humana/>

aportes anteriores de este documento, son varios los instrumentos del derecho internacional de los derechos humanos los que consagran dicha garantía para las personas trabajadoras. La OIT ha hecho hincapié en la importancia de este derecho y ha aportado una definición del mismo de la siguiente manera: “*La libertad de asociación es una de las libertades civiles universalmente reconocidas y uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de los empleadores. La historia demuestra que el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores y de los empleadores es un requisito esencial para la democracia y el pleno desarrollo de las economías nacionales. Dicho de otra forma, no puede haber democracia y desarrollo económico si se restringe o niega el derecho de la mayoría de la población a organizarse para proteger y fomentar sus intereses económicos y civiles.*”

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

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

*El principio de la libertad de asociación comprende el derecho de los trabajadores y de los empleadores de establecer, sin autorización previa, sus propias organizaciones para la defensa de los intereses relativos a las relaciones de trabajo, e incluye el derecho de organizar libremente su propia administración interna. La libertad de asociación comprende asimismo, la promoción de la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores y el derecho de huelga”<sup>73</sup>.*

Asumiendo dicha definición, y teniendo en cuenta que Colombia ratificó desde 1976 los Convenios C087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el C098 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, es menester que el Estado colombiano atienda las obligaciones internacionales que en esta materia se establecen. Sobre el particular, la OIT plantea que “*Los Convenios números 87 y 98 establecen la obligación de los Gobiernos, para dar efecto al principio fundamental de la libertad de asociación, de:*

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

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

*La adopción de legislación constituye, por supuesto, el mecanismo primario con que cuentan los Estados para aplicar el principio antes mencionado”<sup>74</sup>.*

Brindar este margen de garantías al derecho de asociación sindical es otro de los pilares de esta reforma laboral. Lo anterior se hace necesario teniendo en cuenta la violencia, persecución y estigmatización que ha sufrido el movimiento sindical en nuestro país. Según la Agencia de Información Laboral y la Escuela Nacional Sindical (ENS)<sup>75</sup>, la violencia antisindical en Colombia puede catalogarse como una práctica histórica,

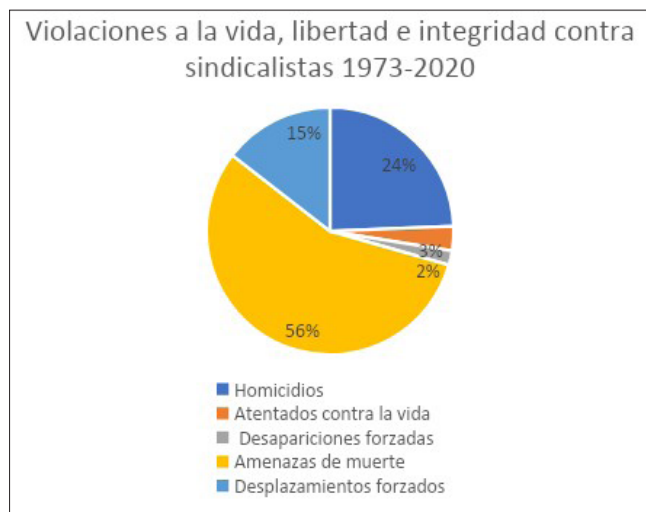
<sup>74</sup> Ibidem.

<sup>75</sup> Cifras tomadas del resumen del caso presentado en la Sesión Colombiana del Tribunal Permanente de los Pueblos por la Escuela Nacional Sindical (2021) ver: <https://ail.ens.org.co/informe-especial/mas-de-tres-decadas-de-violencia-antisindical-en-colombia-entre-la-estigmatizacion-la-persecucion-el-extermnio-y-la-violacion-a-las-libertades-sindicales/>

<sup>73</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). (2001). Guía sobre legislación del trabajo. Tomado de <https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/1lg/noframes/ch2.htm#5>

sistemática y selectiva<sup>76</sup>. Según el estudio realizado por la ENS desde el 1° de enero de 1973 hasta el 31 de diciembre de 2020 se registraron al menos 15.317 violaciones a la vida, libertad e integridad de sindicalistas.

Entre estas graves vulneraciones se encuentran 3.277 homicidios, 428 atentados contra la vida, 253 desapariciones forzadas, 7.541 amenazas de muerte y 1.952 desplazamientos forzados. Asimismo, resulta preocupante que el estudio pudo documentar más de 280 violaciones a sindicatos como colectividades.



Elaboración propia, con base en datos de la Escuela Nacional Sindical.

Lo anterior permite dilucidar un panorama general que intenta cuantificar este lamentable flagelo. No obstante, se debe tener en cuenta que a estas cifras deben sumarse las de las personas que no denunciaron y que simplemente decidieron hacerse a un lado del movimiento sindical y omitir el reclamo por la garantía de derechos. Según la Escuela Nacional Sindical (2021), la violencia antisindical se expresa como consecuencia del rol sociopolítico sindical, como instrumento de regulación y control político de las movilizaciones y protestas sindicales, como consecuencia de la lucha por el control territorial, como instrumento que utiliza la retórica contrainsurgente para la eliminación de liderazgos sociales, como instrumento de corrección ideológica y como instrumento para desestructurar procesos organizativos<sup>77</sup>.

Es por esta razón que hay una deuda histórica con el movimiento sindical que demanda la protección estatal, pues dichas organizaciones se constituyen en uno de los pilares fundamentales de un Estado Social y Democrático de Derecho. En ese orden de ideas, generar medidas que cobijen el derecho de asociación sindical, la protección y promoción de este derecho, el fomento de la negociación, entre otras, no solo son necesarias sino también indispensables para contribuir a un equilibrio que permita la construcción de un orden social y económico mucho más justo.

La OIT ha insistido reiterativamente para que se adopten medidas eficaces con el fin de garantizar y estimular el derecho de asociación sindical y la negociación colectiva; en efecto así lo ha planteado en un documento específico sobre Colombia: “En sus anteriores comentarios, la Comisión había tomado nota de que la CUT, la CTC y la CGT denunciaban la ausencia de mecanismos que brindaran una protección adecuada contra la discriminación antisindical, alegando especialmente: i) la lentitud e ineficacia del examen por el Ministerio de Trabajo de las querrelas administrativas laborales; ii) la ausencia, con excepción del procedimiento de levantamiento del fuero sindical, aplicable únicamente a los dirigentes sindicales, de un mecanismo judicial expedito para la protección contra los actos de discriminación e injerencia antisindicales, y iii) la falta de protección de la Fiscalía General de la Nación (FGN) en el marco de la aplicación del artículo 200 del Código Penal que tipifica como delitos una serie de actos antisindicales. Con base en lo anterior, la Comisión había invitado al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, entablara un examen de conjunto de los mecanismos de protección contra la discriminación antisindical con miras a tomar las medidas necesarias para garantizar una protección adecuada al respecto.

(...)Recordando el carácter fundamental de la protección contra la discriminación antisindical para el efectivo ejercicio de la libertad sindical, la Comisión insta al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, entable a la brevedad un examen de conjunto de los mecanismos de protección contra la discriminación antisindical con miras a tomar las medidas necesarias para garantizar una protección adecuada al respecto”<sup>78</sup>.

En cumplimiento de tal exhorto, se han revisado las garantías consagradas en nuestra actual legislación las que en síntesis son: el reconocimiento de las organizaciones sindicales, sus garantías sindicales - permisos sindicales, espacios de diálogos con representantes de la empresa, el acceso a lugares de trabajo para promover la afiliación sindical y las facilidades de comunicación con los trabajadores, el acceso a la información, la promoción de los sindicatos y los instrumentos de trabajo a los nuevos trabajadores.

Con el mismo propósito se enlistan una serie de conductas antisindicales estableciendo fuertes consecuencias para quienes incurran en ellas, en búsqueda de la garantía de la autonomía sindical consagrada tanto en los instrumentos internacionales como en el artículo 39 de la Carta Política, al permitir que los trabajadores sean quienes decidan qué tipo de organización desean crear sin limitarse a la rígida

<sup>76</sup> Ibidem.

<sup>77</sup> Ibidem.

<sup>78</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT–. (2021). Observation (CEACR) - adopted 2020, Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - Colombia. Tomado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_LANG\\_CODE:4058028,es](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:4058028,es)

anacrónica e inflexible clasificación existente desde mediados del siglo pasado en el artículo 356 que tanto problema práctico ha generado para el ejercicio de este derecho fundamental.

La posibilidad de crear en una misma empresa dos o más sindicatos y la posibilidad de un trabajador de hacer parte de más de una organización sindical de la misma clase como lo permitieron las Sentencias C 567 de 2000, C 797 de 2000 y C 063 de 2008 al declarar inexecutable las normas que lo prohibían han generado consecuencias no queridas como la multiplicidad de organizaciones sindicales “débiles”, creadas muchos de ellos con propósitos no muy claros o por lo menos ajenos a los fines de esta importante institución, así como la multiplicidad de negociaciones colectivas de trabajo que impiden una verdadera fortaleza del sindicalismo en el país.

Uno de los propósitos claros de esta reforma es precisamente desestimular la “atomización” sindical, aspiración en la que coinciden tanto el sector empresarial como el sindical; por ello se posibilita que las organizaciones sindicales consagren en los estatutos la restricción para que sus afiliados se afilien a otros sindicatos del mismo nivel o unidad de negociación entre otras consignadas en la negociación colectiva como se explica adelante.

Una de las formas en las que se logra la fortaleza sindical es el fortalecimiento de los sindicatos de industria, por lo que se adoptan medidas tales como la posibilidad de crear subdirectiva por empresa y la negociación de un nivel superior al de la empresa, para lo cual se establece que se promoverán procesos de fusión de sindicatos de empresa, estableciendo restricciones relacionadas con el fuero sindical para sindicatos que no son de industria.

Igualmente, en relación con las federaciones y confederaciones, se acogerán recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, para que gocen de las mismas atribuciones que tienen los sindicatos de primer nivel.

Finalmente, para proteger a los sindicatos frente a las conductas antisindicales, se consagra un procedimiento sumario, tomando como base el establecido en el artículo 380 del CST otorgándole al juez importantes potestades como medidas cautelares a fin de que pueda adoptar medidas inmediatas de protección.

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, el presente proyecto de ley señala las siguientes medidas normativas con el fin de fortalecer y promover el derecho de asociación sindical.

- Aplicar toda la parte colectiva del Código para todas las personas trabajadoras sin importar su condición contractual, definiendo en el inciso segundo la expresión “empleador” que debe entenderse como empleador, contratante o representantes de los empleadores destinatarios del pliego de peticiones o de quienes fijen directrices que impactan directamente en sus condiciones de trabajo.

- Adicionar un numeral al artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo que regula el derecho de asociación de trabajadores y empleadores. Dicho numeral les impone a las organizaciones la obligación de inclusión de las mujeres con la finalidad de lograr progresivamente la representación paritaria y/o proporcional a la conformación del sector, así como de juventudes, diversidades sexuales y personas con discapacidad; en sus organizaciones e incluso en sus órganos directivos, comisiones de negociación, y demás espacios de representación.
- Modificar el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo en primera instancia unas garantías mínimas para el ejercicio de la libertad sindical; entre ellas se encuentran reconocimiento, permisos sindicales, comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios para el diálogo; acceso a los lugares de trabajo, acceso a información sobre la empresa, acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores(as).

En correspondencia con lo anterior, el artículo continúa definiendo una serie de conductas que se consideran prácticas antisindicales, listando varias consideradas ya por Convenios internacionales y por órganos de control de la OIT.

Finalmente establece que el empleador que de cualquier forma atente contra el derecho a la asociación sindical será sujeto de multas y estará sujeto a responsabilidades penales.

- Una reforma al artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo relativo a los sindicatos de trabajadores, para lo cual se genera una redacción mucho más amplia y garantista a la actualmente existente frente al derecho de asociación sindical y la libertad sindical. En dicho sentido, el artículo plantea que los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes de manera autónoma; en consecuencia, podrán organizarse en sindicatos de empresa, grupos de empresas, gremio, industria, rama o sector de actividad, o cualquier forma que estimen conveniente para el logro de sus finalidades.
- El proyecto de ley pretende modificar el artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo, relativo a la afiliación a varios sindicatos. En el contenido de la modificación normativa se establece entonces que los sindicatos en ejercicio de su autonomía sindical pueden establecer en sus estatutos la restricción para que sus afiliados puedan simultáneamente afiliarse a otro u otros sindicatos del mismo nivel o unidad de negociación, salvo que el trabajador preste sus servicios a más de una empresa.



- Se propone modificar la norma sobre directivas seccionales de los sindicatos, promoviendo la sindicalización en sindicatos de rama.
- Recogiendo una recomendación internacional sobre derecho de federación de los sindicatos, estableciendo que todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y estas, en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho a la personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos.
- Se extiende un proceso judicial sumario para la protección de las organizaciones sindicales, con el que ya contaba el Código Sustantivo del Trabajo, para eliminarlas.
- Se actualiza la norma sobre asambleas sindicales.

## ii. Negociación Colectiva

La OIT ha definido la negociación colectiva y ha determinado su importancia histórica en los siguientes términos: *“La negociación colectiva consiste en negociaciones entre uno o más empleadores (o sus organizaciones) y una o varias organizaciones de trabajadores. Se trata de un proceso dinámico en el que las partes se reúnen para exponer sus respectivas demandas, intercambiar información y, a través del debate y de cesiones recíprocas, llegar a un acuerdo sobre cuestiones como los salarios, las horas de trabajo, la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, la formación y las relaciones laborales colectivas. Lo idóneo es que la negociación colectiva concluya con un convenio colectivo que regule las condiciones de trabajo y de empleo.*

*La negociación colectiva surgió en Europa y América del Norte como un mecanismo clave para que los trabajadores se protegieran de los efectos adversos de la competencia en el mercado de trabajo, que hasta entonces había enfrentado a unos trabajadores con otros en una pugna a la baja (Webb y Webb 1896). Al negociar sobre una base colectiva, en lugar de hacerlo a nivel individual, los trabajadores podían acordar con los empleadores una “norma común” que estableciera un “piso”, o nivel mínimo, de condiciones de trabajo en una fábrica, comercio, sector o región en particular (Webb y Webb 1902). En consecuencia, era posible normalizar los salarios y el tiempo de trabajo, estabilizar la producción y el empleo, y ofrecer ciertas garantías con respecto a la seguridad de las inversiones (Commons 1921, 63, 65). Este sistema otorgaba también a los empleadores una mayor seguridad jurídica contra determinadas formas de competencia desleal, como la utilización del trabajo infantil. De este modo, la negociación colectiva iba a hacer efectivo uno de los principios fundadores de la OIT, a saber, que “el trabajo no es una mercancía”.*

*Los fundamentos democráticos también fueron intrínsecos a la evolución de la negociación colectiva en otras partes del mundo. Así, el desarrollo de la negociación colectiva en las economías emergentes estuvo vinculado a la lucha por la independencia de algunos países y a la transición de otros a la democracia (Hayter y Lee 2018). En América Latina, por ejemplo, los derechos de negociación colectiva estaban ampliamente reconocidos en la legislación laboral de la década de 1930. Durante la segunda mitad del siglo XX, tras la oleada democratizadora de la región, los Gobiernos recién elegidos tendieron a restaurar los derechos colectivos que los regímenes autoritarios habían desmantelado.” (Cook 1998; 2006).<sup>79</sup>*

En Colombia el derecho a la libertad sindical se compone del derecho de asociación, negociación y huelga, para la garantía de los derechos laborales de las personas trabajadoras, reconociendo dentro del ejercicio sindical la negociación colectiva con el fin del mejoramiento continuo de calidad de vida en los entornos laborales y sus impactos en la vida privada.

La garantía sindical es un recurso que en varios países se aprovecha para lograr fortalecer las condiciones y políticas laborales, lo cual permite no solo el cumplimiento de convenios internacionales sino el fortalecimiento de la participación ciudadana en los ámbitos laborales, proceso que desde la base misma de la sociedad promueve y robustece la democracia en todos sus ámbitos. Un ejemplo de esto es Argentina, en el que más del 35% de la población trabajadora está afiliada a un sindicato; sin embargo, en Colombia los índices no son favorecedores ya que el porcentaje de afiliados a organizaciones sindicales es menos del 4% de acuerdo al censo sindical de 2018, estudio que vale la pena decir no se hace continuamente, dada la estigmatización que desde el Gobierno nacional de años anteriores y organizaciones empresariales se mostraba frente a los sindicatos.

Antes de la pandemia, existían casi 6.000 sindicatos de los cuales menos del 60% son grupos activos y casi el 80% tiene menos de 100 afiliados; el modelo de sindicatos de Colombia se rige bajo tres bases: (i) la Constitución Política (1991) con su artículo 39 en el listado de derechos fundamentales en el cual se enuncia: *“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”*; (ii) el Código Sustantivo de Trabajo y (iii) la Corte Constitucional.

Aunque el propósito de los sindicatos es brindar una estabilidad en el ámbito laboral y así mismo proteger a sus trabajadores, existen muchos que no

<sup>79</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). (2022). Informe sobre el Diálogo Social. La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente. Tomado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_857318.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_857318.pdf)

operan actualmente, o su sostenimiento se hace casi imposible para quienes hacen parte de la organización a razón de no contar con los ingresos necesarios por temas de precarización de sus afiliados como es el caso de las trabajadoras domésticas o de las personas vinculadas a plataformas digitales, o por los obstáculos que para el desarrollo de su ejercicio sindical presentan los empleadores. Al tener una gran dispersión por parte de los empleados, este derecho a los sindicatos pierde su credibilidad como una figura pública y no puede representar a los y las trabajadoras.

En algunos sectores, la organización por parte de las personas trabajadoras es difícil dada las condiciones de informalidad y precarización que se presentan. Por ejemplo, la organización sindical en el sector de trabajo doméstico: Actualmente algunas trabajadoras han logrado organizarse; sin embargo, se presentan barreras para el pleno desarrollo del ejercicio sindical en el sector, dado que “aspectos como el tripartismo y el bipartismo no se cumplen, por un lado, porque no hay organización de empleadores y por otro, porque no se han creado escenarios eficientes que lo garanticen”. Adicionalmente, la estigmatización existente en nuestro país referente al mundo sindical se convierte en una limitante para la participación activa de las mujeres.

Además de esto, el salario recibido actualmente por las trabajadoras dificulta el pago de la cuota de afiliación a las organizaciones y, de esa manera, reduce su capacidad de operación e impacto.

La Comisión de Expertos en normas internacionales del trabajo de la OIT se ha referido a este tema y ha generado algunas recomendaciones al Estado colombiano:

*“La Comisión subraya que la atribución a un sindicato de trabajadores de un poder de gestión y de decisión sobre el empleo de sus afiliados puede poner en peligro la capacidad del mismo actor de llevar a cabo al mismo tiempo la responsabilidad propia de las organizaciones sindicales consistente en apoyar y defender de manera independiente las reivindicaciones de sus miembros en materia de empleo y condiciones de trabajo. La Comisión pide al Gobierno que: i) lleve a cabo un control pormenorizado del uso del contrato sindical, en particular, en el sector de la salud, y ii) después de haber compartido los resultados de dichos controles con los interlocutores sociales, tome las medidas necesarias, inclusive de carácter legislativo si fuera necesario, para garantizar que la figura del contrato sindical no menoscabe los derechos sindicales de los trabajadores y no sea utilizada para fines incompatibles con el artículo 10 del Convenio”.*<sup>80</sup>

<sup>80</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT–. (2021). Observación (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109ª reunión CIT. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) - Colombia. Tomado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID:4059852](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:4059852)

En cumplimiento de esta observación y de otras que tratan sobre el tema, en el artículo 57 del proyecto de ley se han establecido niveles de negociación, los cuales además pueden ser a nivel de rama o sector de actividad, grupos empresariales, empresa o en cualquier otro nivel que las partes estimen conveniente, pudiendo pactar capítulos especiales aplicables exclusivamente en una o varias empresas o departamentos del sector, especialmente para micro, pequeñas y medianas empresas.

En el artículo 59 se consagra la obligación de pagar la cuota sindical a los trabajadores que se beneficien de las convenciones colectivas de trabajo.

Además, como eje central de este capítulo, en el artículo 60 se ha consagrado la unidad negociadora para evitar la multiplicidad de negociaciones colectivas, lo que obligará a las distintas organizaciones sindicales a coordinar la presentación de un pliego único para finalmente lograr una sola convención colectiva por empresa. De esta manera, se logrará desestimular la creación de sindicatos con el solo propósito de adelantar procesos de negociación colectiva, a fin de lograr un fuero circunstancial permanente.

Considerando que los pactos colectivos y los contratos sindicales se han constituido como instrumentos utilizados en la mayoría de los casos con la finalidad de afectar a las organizaciones sindicales, en el artículo 62 del presente proyecto de ley se consagra la prohibición, acogiendo recomendaciones de la OCDE y de la OIT.

### iii. Huelga

La OIT se ha referido frente al derecho a la huelga, estableciendo que *“Ya en 1952, en su segunda reunión, el Comité de Libertad Sindical afirmó el derecho de huelga y formuló los elementos del principio básico sobre este derecho, del que en cierto modo derivan todos los demás, a tenor del cual el derecho de huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales (OIT, 1996, párrafos 473-475). Sobre la base de este principio, a lo largo de los años el Comité de Libertad Sindical, además de reconocer que la huelga es un derecho y no simplemente un hecho social:*

1. *Ha dejado claro que se trata de un derecho del que deben disfrutar las organizaciones de trabajadores (sindicatos, federaciones y confederaciones).*
2. *Ha adoptado un criterio restrictivo al delimitar las categorías de trabajadores que pueden ser privadas de este derecho y respecto de las limitaciones legales a su ejercicio, que no deben ser excesivas.*
3. *Ha vinculado el ejercicio de derecho de huelga a la finalidad de promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores (criterio este que excluye del ámbito de protección internacional en el seno de la OIT las huelgas puramente políticas aunque no aporta de manera*

*directa elementos de pronunciamiento sobre la huelga de solidaridad, cuestión esta que será examinada más adelante pero que no puede ser objeto de una prohibición absoluta).*

4. *Ha considerado que el correcto ejercicio del derecho de huelga no debe acarrear sanciones perjudiciales de ningún tipo, que implicarían actos de discriminación antisindical.”<sup>81</sup>*

#### **5.4.3.1 Limbo fáctico y jurídico del derecho a la huelga**

La huelga ha sido consagrada, incluso a nivel constitucional<sup>82</sup>, como un derecho y un mecanismo que posibilita a las personas trabajadoras una herramienta con el fin de contrarrestar las arbitrariedades que se pueden presentar en el mundo del trabajo. Ahora bien, para el caso colombiano se tiene un limbo fáctico y jurídico pues el anclaje de la imposibilidad de la huelga en sectores encargados de servicios públicos esenciales ha hecho que este mecanismo sea subutilizado en el país, haciendo que su consagración sea netamente nominal.

En ese sentido, la práctica de la huelga como derecho y mecanismo ha ido reduciéndose de manera exponencial en las últimas décadas. Según el libro *Auge y Declive de la huelga del Cinep*<sup>83</sup>, en la década de 1970 se presentaban alrededor de 160 huelgas por año. Posteriormente, en la década del 1990 y 2000 el promedio de conflictos laborales cayó, presentándose escasamente 5 huelgas al año. La falta de reglamentación definitiva y de seguridad jurídica han hecho que esta herramienta resulte subutilizada o incluso desechada por las personas trabajadoras, pues son mayoritarios los aleccionamientos por vía de las declaratorias de ilegalidad de la huelga.

Los avances en el marco democrático hacen necesario que se puedan replantear disposiciones como el Código Sustantivo del Trabajo, máxime cuando sus disposiciones son arcaicas como en el caso de la huelga, la cual está consagrada como prohibición y no como derecho.

Por ello, es menester conciliar la legislación interna con la doctrina construida por la Organización

Internacional del Trabajo sobre la huelga, pues, para el caso colombiano, la OIT ha señalado que, si bien, en teoría, las confederaciones y federaciones no tienen derecho a la huelga, la Recomendación 87 señala que confederaciones y federaciones deben tener en la legislación los mismos derechos que los sindicatos. Otro tema es la prohibición de huelga en servicios públicos, que en Colombia se aplica así no sean esenciales. La OIT ha mandado definir qué se entiende por servicio público esencial e incluso nominar estos sectores con el fin de que la huelga no obedezca a una prohibición general, sino que sea limitada. La OIT se ha manifestado incluso diciendo que no es viable despedir a quienes promueven la huelga cuando esta sea declarada ilegal, cuestión que es el aleccionamiento por excelencia en Colombia o incluso, se ha llegado a disolver el sindicato.

El proyecto pretende acoger algunos de los criterios y recomendaciones de los órganos de la OIT, de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos sobre la huelga recogidos por nuestros máximos tribunales de Justicia, como se puede apreciar en la sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia S1 1680 de 2020 en las que hizo las siguientes reflexiones:

*“El Comité de Libertad Sindical (CLS) y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han sostenido que la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores que les permite reivindicar y defender sus intereses. La jurisprudencia del CLS ha establecido el principio básico según el cual “el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y sus organizaciones” al que pueden recurrir en defensa de sus intereses económicos y sociales. En paralelo, la CEACR ha dicho que “la huelga es un medio de acción esencial del que disponen los trabajadores y sus organizaciones para defender sus intereses”; por tanto, “constituye un derecho fundamental” indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio número 87.*

*“Aunque el derecho de huelga no tiene consagración explícita en el Convenio núm. 87, los órganos de control de la OIT desde hace más de medio siglo, han dado por sentado que este derecho deriva del artículo 3.º del citado convenio que consagra el derecho de los trabajadores y sus organizaciones a “formular su programa de acción” y del artículo 10 según el cual las organizaciones tienen por objeto “fomentar y defender los intereses de los trabajadores”.*

*“En los estudios generales sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1994, y sobre los convenios fundamentales, 2012, elaborados por la CEACR, este organismo ha insistido en que el derecho de huelga es un corolario indisociable de la libertad sindical sin el cual esta no sería más que un recurso retórico, un postulado vacío de contenido. Ello, en la medida en que “los trabajadores para poder fomentar y defender sus*

<sup>81</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2000). Principios de la OIT sobre el derecho a la Huelga. Tomado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087989.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087989.pdf)

<sup>82</sup> **Artículo 56 Constitución Política de Colombia.** Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

<sup>83</sup> DELGADO, ÁLVARO. (2013). *Auge y declive de la huelga.* CINEP Programa por la Paz.

*intereses, necesitan disponer de medios de acción que les permitan ejercer presiones para el logro de sus reivindicaciones”<sup>84</sup>.*

Se recuerda en la misma providencia que en artículo 8.1 d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se consagra expresamente la obligación de los Estados del derecho a la huelga, así como en el protocolo de San Salvador.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el artículo 64 del presente proyecto de ley se precisa que estamos en presencia de un derecho fundamental que se ejerce como medio de presión, que debe ser garantizado en todas sus modalidades. Es decir, esta puede ser solidaria, ambiental, política, etc., tal como lo recordó la Corte Constitucional en la Sentencia C 473 de 1994:

*“La Carta no establece ninguna limitación sobre los tipos de huelga, por lo cual el contenido de este derecho debe ser interpretado en sentido amplio. Así pues, los trabajadores pueden entonces efectuar huelgas para reivindicar mejoras en las condiciones económicas de una empresa específica, o para lograr avances de las condiciones laborales de un determinado sector, y en general para la defensa de los intereses de los trabajadores”<sup>85</sup>.*

Siguiendo la doctrina internacional se acepta que la huelga puede ser parcial, lo que implica que se puede adelantar en una sección de una empresa, dependiendo de las circunstancias particulares en que se desenvuelva.

#### 5.4.3.2 Huelga en los servicios esenciales

Frente a la tensión que se presenta entre el ejercicio del derecho a la huelga y los derechos de los usuarios que se ven afectados por su ejercicio, en el artículo 65 del proyecto de ley se acoge la postura según la cual, con el fin de armonizarlos y ponderarlos la única restricción es la obligación de garantizar los servicios mínimos que son aquellos “cuya interrupción pudiera poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.”.

Desde vieja data el comité de libertad sindical ha aceptado la definición de servicios mínimos así:

*“El establecimiento de tales 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”.*

Conforme con lo anterior, se cumple, después de varias décadas el exhorto efectuado por la Corte Constitucional en Sentencia C-691 de 2008 que indicó: “Constata la Corte que después de tres lustros, el Congreso no ha desarrollado el artículo 56. Por eso se exhortará respetuosamente al Congreso para que lo desarrolle. Sin embargo, mientras se expide la ley correspondiente, el artículo 56, que amplió el alcance del derecho de huelga, se aplica de manera directa e inmediata. Además, el silencio del legislador no obsta para que los sindicatos ejerzan el derecho de huelga y para que este derecho sea interpretado y aplicado en un sentido amplio en punto a los ámbitos de actividad en los cuales este derecho está garantizado.”.

Siendo conscientes de la dificultad práctica de precisar estos servicios se debe crear un comité independiente, para lo cual se dispondrá que el Ministerio del Trabajo proceda a su integración y funcionamiento dentro de los seis meses siguientes a la entrada de vigencia de la ley.

#### 5.4.3.3 Huelga Contractual

Teniendo en cuenta que se está proponiendo la posibilidad de la negociación multinivel o de nivel superior al de empresa, en los artículos 66 y subsiguientes del presente proyecto de ley se han ajustado los requisitos y procedimientos de la huelga, así:

- En relación con el quórum y teniendo en cuenta recomendaciones de la OIT que han señalado que establecer la exigencia de la mitad más uno es demasiado elevado y podría dificultar excesivamente la posibilidad de efectuar la huelga, se han establecido los siguientes criterios: (i) si se desarrolla en un conflicto de nivel de empresa y si el sindicato agrupa la tercera parte o más de los trabajadores de la misma, su declaratoria será adoptada por la mayoría simple de la organización sindical; de no agrupar el sindicato este número de trabajadores, se requiere por lo menos la aprobación de la tercera parte de trabajadores de la empresa; (ii) si se desarrolla en el marco de un conflicto en nivel superior de empresa se puede desarrollar la huelga en cada una de las empresas respetando el citado quórum.
- La votación de la huelga debe realizarse dentro de los 20 días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo. La norma que se pretende modificar indica que la huelga sólo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después, con lo que se establece un término más amplio para que las partes busquen un acercamiento.
- Cualquiera que sea la modalidad de la huelga, que en todo caso debe ser pacífica, debe darse un aviso previo al empleador de al

<sup>84</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. (2020). Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 1680 de 2020. Tomado de <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2020/07/SL1680-2020-81296.pdf>

<sup>85</sup> CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sentencia C 473 de 1994. Tomado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-473-94.htm>

menos dos días, único requisito establecido para las huelgas diferentes a la contractual.

#### 5.4.3.4 Función de las autoridades

En términos generales en la redacción del artículo 70 de este proyecto de ley se mantienen dichas facultades de parte de las autoridades incluso las policivas, buscando ante todo garantizar la huelga, evitando el esquirolaje.

#### 5.4.3.5 Declaratoria de ilegalidad y efectos

Se establece que sólo podrá ser limitada por 3 razones:

- a. Cuando se trate de un servicio esencial y no se cumpla la prestación del servicio mínimo.
- b. Cuando no sea pacífica.
- c. Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso.

Finalmente, con relación a las consecuencias de la ilegalidad, la única es que los trabajadores deben incorporarse a sus labores dentro de los 3 días siguientes, desapareciendo las que se habían consignado en el numeral 2 del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo que eran sumamente gravosas para los sindicatos y sus representantes como eran entre otras la pérdida del fuero sindical, la cancelación de la personería jurídica del sindicato.

### 5.5 Disposiciones varias

#### 5.5.1 Reajuste salarial

El artículo 53 de la Constitución Política consagra entre los principios el de la remuneración mínima vital y móvil, que busca entre otros fines que los ingresos de los trabajadores no pierdan su capacidad adquisitiva, este principio que normativamente se concreta para los trabajadores que devengan un salario mínimo, por cuanto necesariamente se incrementa año a año, tal como lo disponen los artículos 145 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, existiendo un vacío normativo en relación con quienes devengan un salario superior pues no existe disposición que indique cuál es el ajuste a que tendrían derecho ni cuando se tendría que aplicar, salvo algunas decisiones de tutela que no se han consolidado y por el contrario se presentan posturas disímiles.

Así lo recordó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante Sentencia SL 4260/20:

*“..., ha manifestado la Corporación en diversas providencias que no existe norma legal específica que obligue a los empleadores a decretar reajustes, aumentos o incrementos salariales, por encima del ordenado para el salario mínimo legal y, por ende, tampoco cuenta el juez laboral con dicho apoyo normativo para edificar una condena en esa dirección.*

*Así se sostuvo, por ejemplo, entre otras, en las sentencias: CSJ SL, 05 noviembre 1999, Radicado 12213; CSJ SL, 13 marzo 2001, Radicado 15406; CSJ SL, 20 marzo 2002, Radicado 17164; CSJ SL, 14 febrero 2007, Radicado 27223; CSJ SL, 27 marzo 2007, Radicado 30377; CSJ SL, 20 mayo 2008, Radicado 26291; CSJ SL, 27 enero 2009, Radicado*

*33420; CSJ SL, 03 mayo 2011, Radicado 42414 y CSJ SL882-2013.*

Por esta razón la propuesta normativa es que a quienes devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales se les aplique el IPC del año anterior haciendo justicia con este importante grupo poblacional.

#### 5.5.2 Salario sin prestación de servicios

La primera de las obligaciones de todo empleador de conformidad con lo dispuesto en el artículo 57 del CST es: *“1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores”*, es decir, permitir que efectivamente trabaje, la que se fortaleció con la vigencia de la Carta Política de 1991 que consagró este derecho o como fundamental considerándose que el trabajo por sí mismo dignifica, por lo que obstaculizar su prestación debe ser considerado como transgresión del ordenamiento jurídico. Sin embargo, la manera como se encuentra consagrado el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo ha permitido entender que el empleador tiene la facultad de decidir que el trabajador no preste el servicio, sin importar si existe o no una motivación, por ello se ha considerado necesario modificar la norma estableciendo claramente la prohibición salvo que exista una justificación, pero se mantiene la consecuencia que es el pago de salarios frente a esta determinación o cuando obedece a culpa del empleador.

#### 5.5.3 Prescripción

Teniendo en cuenta la relación laboral subordinada, es poco probable que un trabajador en vigencia de la relación laboral frente al desconocimiento de derechos adelante acciones en contra de su empleador, lo que en la práctica se traduce en una verdadera renuncia de derechos en virtud del término de prescripción tan reducido de tres años. Por esto la reforma busca que el término de prescripción comience a contar a partir de la terminación del contrato de trabajo y no de la causación del derecho y se incrementa el término de tres (3) a cinco (5) años, con el fin de armonizarlo con el consagrado como principio general en las acciones civiles y comerciales.

Adicionalmente, se positiviza algo que la jurisprudencia ya ha venido señalando y es que *“Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social es imprescriptible.”*

#### 5.5.4 Unidad de Empresa

La unidad de empresa es una de las importantes figuras protectoras consagradas en nuestra legislación, pudiendo ser declarada al existir diferentes personas jurídicas que realicen actividades similares conexas o complementarias, cuando además exista un predominio económico.

Dos novedades se introducen en la norma, la primera es que la dependencia económica puede ser directa o indirecta, pues en ambos casos se cumple

el propósito protector. El no hacer esta precisión ha permitido que en casos en que realmente la empresa predomina económicamente no se declare la unidad de empresa como se observa en la siguiente cita de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia:

*“En ese específico tema, la decisión recurrida coincide enteramente con la comprensión que esta Sala ha extractado del tenor literal del artículo 194-2 del CST “tratándose de personas jurídicas, existirá unidad de empresa entre la principal y las afiliadas y subsidiarias, en que aquella predomine económicamente”. Es decir, la principal o matriz debe predominar individualmente sobre las subordinadas (filial o subsidiaria). Tal como lo interpretó el Tribunal, con lo que no incurrió en el error de juicio que le achaca la censura.*

*Por lo tanto, no resulta admisible la tesis del recurrente, en el sentido de que la determinación del predominio económico de ISA sobre la subordinada Red de Energía del Perú S. A. se da de acuerdo con el artículo 261-1 del Código de Comercio, que es del siguiente tenor literal:*

*“Será subordinada una sociedad cuando se encuentre en uno o más de los siguientes casos:*

*1. Cuando más del cincuenta por ciento (50%) del capital pertenezca a la matriz, directamente o por intermedio o con el concurso de sus subordinadas, o de las subordinadas de estas”.*

*Es decir, el ordenamiento legal establece la posibilidad de que el control pueda ser ejercido individual y directamente por la matriz o, por intermedio o con el concurso de sus subordinadas (filiales o subsidiarias), esto es, por varias personas superior al 50%—es lo que se ha dado en llamar un predominio conjunto—; por el contrario, el artículo 194 del CST establece que la unidad de empresa, en el caso de las personas jurídicas, existe solo cuando hay una sola persona jurídica controlante, en otros términos, **le apuesta exclusivamente al control individual. Esta última fue precisamente la línea argumentativa que sostuvo el Tribunal y en la que se fundamenta el disenso de la censura.***

*De esta forma, estando acreditado al no constituir materia de debate en el proceso, que el capital accionario de la sociedad Red de Energía del Perú está conformado así: ISA tiene el 30%, Transelca el otro 30% y EEBT el 40% restante, a las voces de lo hasta aquí expuesto, no hay lugar a declarar la unidad de empresa, **pese a que se demostró, que a su vez, el 99,9% de las acciones de la sociedad Transelca pertenecen a ISA, desde la perspectiva del artículo 194 del CST es inviable acceder a la declaratoria de unidad de empresa, a partir de la sumatoria de los capitales de la matriz y de su filial como lo pretende el recurrente”.***

La otra novedad que se introduce tiene que ver con los beneficios que se aplican al declararse la unidad de empresa indicando que se aplican los más favorables, precisión necesaria pues se ha considerado que sólo son los de la matriz o controlante a la subsidiada y no, al contrario.

### 5.5.5 Sustitución de empleadores.

Otra de las figuras protectoras del derecho laboral es la sustitución patronal, sin embargo, en algunos casos se ha utilizado como un mecanismo formal por medio del cual se desconocen derechos laborales al invocar algunos empleadores una supuesta sustitución sin que realmente se produzca. Por lo que se pretende con la modificación es que esta figura se corresponda con la realidad.

De esta manera se positiviza una regla que aplicó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL3001-2020 en la que diferenció esta figura de la tercerización; en esta sentencia se afirmó:

*“... el cambio de titularidad de la empresa (sale un titular y entra otro respecto del mismo negocio), también conocido como sucesión de empresa (un empresario sucede a otro en la misma empresa) o transmisión de empresa (el titular anterior de la empresa la vende o traspasa a un nuevo titular) es un elemento ineludible para que la figura de marras se configure.*

Adicionalmente, este cambio de empleador supone que, en virtud de un acto, el empresario cedente transfiere al cesionario bienes susceptibles de explotación económica, con capacidad para ofrecer bienes o servicios al mercado. Dicho de otra forma, la sucesión de empresa supone el traspaso de un conjunto de medios organizados susceptibles de permitir la continuación de la actividad económica correspondiente. Por consiguiente, la mera transmisión de la actividad, sin que esté acompañada del traspaso de los medios de producción o de la organización empresarial, no configura una sustitución de empleadores.

Precisamente en este aspecto reside la diferencia entre la tercerización laboral y la sustitución de empleadores. En la primera, el empresario *“hace un encargo a un tercero de determinadas partes u operaciones del proceso productivo”* (CSJ SL467-2019), lo que usualmente se concreta a través de la figura de los contratistas y subcontratistas prevista en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo. Luego, en la tercerización laboral, hay una externalización de tareas o, si se quiere, un traspaso de actividades de una empresa a otra, pero sin transferencia de la organización empresarial. Por ello, la empresa cesionaria puede reversar la actividad cedida o delegarla en otro contratista”

### 6. Impacto Fiscal y Social de la Reforma.

El parágrafo del artículo 334 de la Constitución Política, la regla fiscal no puede aplicarse de manera tal que se menoscaben los derechos fundamentales, se restrinja su alcance o se niegue su protección efectiva. Se trata de un imperativo que subordina toda decisión a la imposibilidad de afectar el goce efectivo de los citados derechos constitucionales. Por ello, en forma categórica, el inciso 4° del artículo 1° del Acto Legislativo 03 de 2011 dispone que *“En ningún caso se afectará el núcleo esencial de los derechos fundamentales”.*

Adicionalmente, este proyecto de ley ayudará a generar mejores condiciones para personas trabajadoras que hoy en día están completamente desprotegidas y sin derechos laborales; en este sentido, se pueden establecer los siguientes impactos sociales:

- **La contribución de la reforma laboral a la formalización laboral:**

Siendo una de las prioridades de la reforma laboral contribuir a la reducción de la informalidad, y con ello, no solamente impactar la calidad de vida de las personas trabajadoras y sus familias, sino a la economía en general, ya que mejores empleos implican mayor demanda de bienes y servicios a las empresas, incentivos a las empresas para aumentar la producción en el sector real de la economía, demanda de mano de obra para incrementar la producción y responder a la demanda de mercado, y consecuentemente, aumento en el empleo y crecimiento económico, la reforma laboral contiene cuatro medidas que impactarán positivamente la formalización laboral en Colombia:

1. El reconocimiento de que el contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial, que se rige por las normas del Código Sustantivo de Trabajo, y que, por tanto, implica que deban ingresar en el Sistema Integral de Seguridad Social en condición de cotizantes.
2. El reconocimiento de la relación laboral y la exigencia de afiliación y cotización a la seguridad social para quienes laboran en actividades de reparto en plataformas digitales de reparto o entrega a domicilio, que antes eran considerados trabajadores autónomos y que no tenían en su mayoría vinculación con el Sistema Integral de Seguridad Social en calidad de cotizantes, para quienes se habilita la afiliación a la seguridad social en la modalidad de tiempo parcial.
3. La creación de un contrato agropecuario y de un jornal agropecuario que aplica a trabajadores que en la cadena de producción primaria de las actividades agropecuarias realizan trabajos estacionales y transitorios en virtud de los ciclos productivos o de temporada, de manera continua y discontinua, y para quienes habilita la cotización al Sistema Integral de Seguridad Social a tiempo parcial.
4. El reconocimiento de que las personas trabajadoras extranjeras sin consideraciones a su nacionalidad o situación migratoria en el país, gozarán de las mismas garantías laborales y de seguridad social, y que una vez iniciado el contrato de trabajo, se facilitará la regularidad migratoria del trabajo.

5. La formalización del trabajo doméstico, que deben ser vinculadas por medio del contrato de trabajo escrito y deberán depositarse en el Ministerio de Trabajo para su seguimiento a la formalización. Esto facilitará tanto la labor de Inspección, Vigilancia y Control, como el seguimiento a la afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social en el régimen contributivo, así como la coexistencia de varios empleadores.

Estas medidas implican que se impactará al menos a los siguientes trabajadores y trabajadoras, aclarando que para varios de ellos no se cuenta aún con datos precisos sino estimaciones pues precisamente debido a su informalidad actual, no se conoce con certeza su universo real:

1. Si bien el total de relaciones de práctica laboral en el país asciende a 1.127.305 para el año 2022, según las cifras del Ministerio del Trabajo, en 2023, han estado vigentes 187.479 contratos de aprendizaje que se propone laborarizar y formalizar con esta reforma.
2. Aunque en Colombia no hay cifras oficiales de la dimensión real del número de trabajadores de plataformas de entrega de pedidos a domicilio, “diferentes fuentes privadas estimaron que para 2019 solo Rappi tenía alrededor de 20.000 repartidores en Colombia y 100.000 en América Latina (*La República*, 2019a), iFood, aproximadamente 7.000, y Domicilios.com una cifra cercana a los 2.300 repartidores activos (*Dinero*, 16 de abril de 2020). Por otra parte, Fedesarrollo estima que a febrero de 2020 había cerca de 200 000 colaboradores de plataformas en Colombia, lo que equivale a un poco menos del 0,9 por ciento del empleo en el país (Fernández y Benavides 2020, 34)”. Esto significa que al menos este número de trabajadores y trabajadoras sería sujeto de la norma. Estudios (BID) indican que los trabajadores de las plataformas valoran la flexibilidad, pero se aclara que el reconocimiento de la relación de laboralidad no atenta contra este principio, pero sí tendrá incidencia directa sobre la calidad de los trabajos.
3. Frente al contrato de trabajo agropecuario, se sabe que para el trimestre móvil noviembre de 2022-enero de 2023, se tiene que, del total de población que se autorreconoce como campesina (6.472.000 personas), 568.000 son jornaleros o peones, y, dentro de la población que no se reconoce como campesina (15.518.000), 68.000 son jornaleros o peones. Esta categoría está conformada por personas que se podrían beneficiar directamente en la propuesta de jornal agropecuario y la cotización por semanas que se habilita en la modalidad de tiempo parcial.

4. Del total de 692.000 personas que de acuerdo al DANE son trabajadoras domésticas, en el 2021 solo el 17,8% aportaba a un fondo de pensiones, que equivale a decir que 567.440 personas son sujetos potenciales de beneficiarse con las medidas de formalización laboral contenidas en este proyecto de ley.

**7. Conflicto de interés**

El artículo 3° de la Ley 2003 de 2019 “Por la cual se modifica parcialmente la Ley 5ª de 1992 y se dictan otras disposiciones” estableció: “Artículo 3°. El artículo 291 de la Ley 5ª de 1992 quedará así: Artículo 291. *Declaración de impedimentos.* El autor del proyecto y el ponente presentarán en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, de acuerdo con el artículo 286. Estos serán

criterios guías para que los otros congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, no obstante, otras causales que el Congresista pueda encontrar”.

Teniendo en cuenta la obligación contenida en el artículo 3° de la Ley 2003 de 2019, este acápite tendrá como fin determinar posibles situaciones que podrían dar lugar a un conflicto de interés por parte de los congresistas al momento de discutir o votar este proyecto de ley. Lo anterior no implica que sean las únicas situaciones o causales que podrían configurar un conflicto de interés, por lo que si algún congresista considera que existe otra causal por la cual deba declararse impedido deberá manifestarlo oportunamente.

Dado que la iniciativa legislativa es una facultad de Gobierno, consideramos que su contenido y propuesta es de carácter general por lo que no configuraría un conflicto de interés.

## CARTAS DE ADHESIÓN

**CARTA DE ADHESIÓN A PROYECTO DE LEY NÚMERO 367 DE 2023 CÁMARA**

*por medio del cual se adopta una Reforma Laboral para el trabajo Digno y Decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 189 de 2002 y otras normas laborales.*

Bogotá, D. C., 17 de marzo de 2023

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

Secretario General Cámara de Representantes

Congreso de la República

Ciudad

**Asunto: Solicitud suscripción Proyecto de Ley Reforma Laboral**

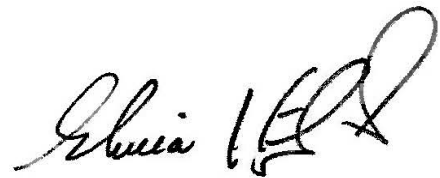
Respetado Secretario,

Manifiesto mi interés de adherirme y firmar como coautora del proyecto de ley, *por medio*

*del cual se adopta una Reforma Laboral para el Trabajo Digno y Decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 189 de 2002 y otras normas laborales,* radicada el 16 de marzo de 2023 por la Ministra del Trabajo Gloria Inés Ramírez Ríos.

Agradezco de antemano la atención prestada y la diligencia para dar trámite a esta solicitud y quedo atenta a indicaciones del procedimiento por seguir.

Atentamente,



**GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER**  
Senadora de la República

### CONTENIDO

Gaceta número 174 - Viernes, 17 de marzo de 2023

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

Págs.

Proyecto de ley número 367 de 2023 Cámara, (Reforma Laboral), por medio de la cual se adopta una Reforma Laboral para el Trabajo Digno y Decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales.....	1
---	---

CARTAS DE ADHESIÓN

Carta de adhesión al Proyecto de ley número 367 de 2023 Cámara, por medio del cual se adopta una Reforma Laboral para el trabajo Digno y Decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 189 de 2002 y otras normas laborales.....	72
--	----