



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXIII - N° 2250

Bogotá, D. C., martes, 17 de diciembre de 2024

EDICIÓN DE 94 PÁGINAS

DIRECTORES:

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariasenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 311 DE 2024 SENADO, 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADO CON LOS PROYECTOS NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA Y NÚMERO 256 DE 2023 CÁMARA.

por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

Bogotá D.C. 16 de diciembre de 2024

Senadora

NADIA GEORGETTE BLEL SCAFF

Presidenta

Comisión Séptima Constitucional Permanente

Senado de la República

Asunto: Ponencia Positiva para primer debate al Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara.

En cumplimiento del encargo y de conformidad con lo establecido en el artículo 150 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos rendir informe de ponencia positiva para primer debate Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

Ponencia Positiva para primer debate al Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara.

 FERNEY SILVA IDROBO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	 MARTHA ISABEL PERALTA EPIEYU Senadora de la República Coalición Pacto Histórico
 WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	 OMAR DE JESÚS RESTREPO CORREA Senador de la República Partido Comunes

INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE DEL Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia",

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

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

1. ANTECEDENTES

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

En las sesiones tripartitas de dicha subcomisión fueron discutidas las propuestas de articulado referidas a los ejes que constituyeron el insumo final de proyecto de reforma laboral que ahora se tramita, las discusiones se extendieron hasta el 7 de marzo de 2023 y, posteriormente, fueron desarrolladas a través de reuniones bilaterales que culminaron con la presente ponencia positiva mayoritaria del

proyecto anterior. El objetivo de esta reforma se basa en la búsqueda del trabajo digno y decente, en consecuencia, se busca principalmente la regulación de las relaciones laborales reguladas en el Código Sustantivo del Trabajo.

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

Respecto a los ponentes, fueron nombrados los siguientes:

Coordinadores:

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

Ponentes:

- H.R. Germán José Gómez López
- H.R. Hugo Alfonso Archila
- H.R. Jorge Alexander Quevedo Herrera
- H.R. Alfredo Mondragón
- H.R. Karen Juliana López Salazar
- H.R. Jairo Humberto Cristo
- H.R. Andrés Eduardo Forero Molina

Los tres proyectos de ley fueron acumulados a través de la ponencia mayoritaria radicada en noviembre de 2023 y suscrita por parte de los Honorables

Representantes María Fernanda Carrascal Rojas, Germán José Gómez, Alfredo Mondragón Garzón, Camilo Esteban Ávila Morales, Juan Camilo Londoño Barrera, Karen Juliana López Salazar, y Hugo Alfonso Archila Suárez.

A su vez se presentó una ponencia alternativa por parte del H.R. Jorge Alexander Quevedo Herrera y una ponencia de archivo por parte de los H.R. Andrés Eduardo Forero Molina y Jairo Humberto Cristo Correa.

El 13 de diciembre de 2023 se dio inicio al primer debate del proyecto en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes en virtud del cual se aprobó el informe de ponencia mayoritario y se aprobaron los siguientes artículos:

Artículo	Tema
2	Relaciones que regula el Código Sustantivo del Trabajo (CST)
3	Restricción de inaplicabilidad: Clarifica que el CST, en su parte individual, no aplica a empleados públicos.
11	Sobre la publicación del Reglamento Interno de Trabajo.
15	Trabajo Diurno y Nocturno
19	Remuneración del trabajo suplementario
21	Límites a la subordinación
23	Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo
30	Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto
33	Supervisión humana de los sistemas automatizados
37	Programa de formación para el trabajo rural
42	Trabajadores Migrantes
45	Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas.
56	Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado.
57	Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul
58	Incentivos al Empleo Verde y Azul.
59	Formación para la promoción de empleos verdes y azules.

El debate se reanudó del 11 al 18 de junio de 2024, dando lugar a la discusión del

articulado restante y a la inclusión de los siguientes artículos nuevos:

- **Artículo 74.** Acompañamiento a micros y pequeñas empresas.
- **Artículo 75.** Adiciona un numeral al artículo 186 del código Sustantivo del Trabajo con el fin de aumentar el período de vacaciones para el personal operativo de los servicios de vigilancia y seguridad privada.
- **Artículo 76.** Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad.
- **Artículo 77.** Ruta de Empleabilidad.
- **Artículo 78.** Las disposiciones contenidas en los artículos 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33 de la presente Ley comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno Nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación.
- **Artículo 79.** Formalización de las madres (padres) comunitarias y sustitutas.

Finalmente se aprobaron el título y pregunta del proyecto de ley, elevando el texto a segundo debate en la Plenaria de la Cámara de Representantes.

En 18 de junio de 2024, por designación de la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional de la Cámara de Representantes, se nombró ponentes y coordinadores ponentes para segundo debate a:

Coordinadores:

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

Ponentes:

- H.R. Germán José Gómez López
- H.R. Hugo Alfonso Archila
- H.R. Jorge Alexander Quevedo Herrera
- H.R. Alfredo Mondragón
- H.R. Karen Juliana López Salazar
- H.R. Jairo Humberto Cristo
- H.R. Andrés Eduardo Forero Molina

Posteriormente en el desarrollo del trámite legislativo en la Plenaria de la Cámara de Representantes fueron eliminados los artículos 8, referido a la indemnización por despido sin justa causa; los artículos 31, 32 y 33, referidos al contrato agropecuario, el jornal agropecuario y la garantía de vivienda para el trabajador

rural, respectivamente; el artículo 50 referido a las licencias de maternidad y paternidad en parejas adoptantes del mismo sexo; y los artículos 68 y 74.

La eliminación de estos artículos debilita la defensa del derecho al trabajo y la protección laboral que se pretende acentuar con el presente Proyecto de Ley. En este sentido, las afectaciones al contrato agropecuario y la protección del trabajador rural generan un clima de desasosiego al trabajador y lo deja desprotegido ante los embates de las dinámicas productivas del sector rural.

Así mismo, se aprobaron ocho (8) artículos nuevos y cincuenta y ocho (58) con proposiciones modificativas; de manera que el total para primer debate de senado es de 81 artículos. Entre los artículos modificados la monetización del contrato de aprendizaje en el artículo 23 fue reducida hasta un valor de 1,5 salarios mínimos. De manera que se generaba una afectación sobre la estructura y dinámica de los incentivos recogidos alrededor del contrato de aprendizaje como una figura para la laboralización y protección social de los jóvenes trabajadores. Adicionalmente, se definió que el 50% de las monetizaciones deben ir a apoyos de sostenimiento a los aprendices para garantizar su permanencia en los procesos de formación para el trabajo, el restante 50% irá al fondo Emprender.

Los artículos nuevos hacen referencia a la promoción del trabajo sostenible; a que las actividades productivas desarrolladas por la población privada de la libertad sean consideradas como experiencia laboral; adopta medidas contra la discriminación y estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado; programa de primer empleo y programa de último empleo; formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos de Programas de Alimentación Escolar; entornos laborales flexibles; formalización y contratación laboral de trabajadores del transporte de pasajeros y de carga; y licencia por matrimonio.

Designación de ponentes en Comisión VII de Senado

El 25 de noviembre de 2024 mediante Resolución No. 002 la Mesa Directiva de la Comisión Séptima del Senado designó como coordinadores ponentes a los senadores: Fernéy Silva Idrobo, Fabián Díaz y Miguel Ángel Pinto. Y adicionalmente como ponentes a los senadores: Wilson Arias, Omar de Jesús Restrepo, Martha Peralta, Berenice Bedoya, Ana Paola Agudelo, Norma Hurtado, Lorena Ríos, Honorio Henríquez y José Alfredo Marín

Audiencias Públicas

El 12 de noviembre de 2024 mediante la Proposición No. 34 se aprobó la realización de 9 audiencias públicas en: Cali, Bogotá, Bucaramanga, Yopal, Santa Marta, Cartagena, Barranquilla, Ibagué y Medellín con el fin de escuchar diversas voces frente a la reforma laboral. Por ello, el 13 de diciembre en la ciudad de Bogotá se realizó la primera audiencia pública, la cual contó con la participación de 261 personas, en el anexo adjunto se encontrarán algunos aspectos centrales del desarrollo de esta.

1.1. PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DEL PROYECTO DEL GOBIERNO NACIONAL

Tal como se describe en la exposición de motivos del Proyecto de Ley 166 de 2023C, esta iniciativa recoge un amplio proceso de participación llevado a cabo por parte del Ministerio del Trabajo desde la construcción de la reforma laboral 1.0 (Proyecto de Ley 367 de 2023C), implementando una estrategia dirigida a garantizar una amplia participación de la ciudadanía la cual se compuso por los siguientes escenarios:

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

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

Por otro lado, como resultado de la estrategia descrita, que dio lugar la recepción de, aproximadamente, 3.000 propuestas por parte de la ciudadanía, se sistematizaron insumos que fueron analizados y discutidos para ser incluidos en el

articulado que fue presentado por parte del Ministerio del Trabajo a la subcomisión técnica de reforma laboral, la cual sesionó para construir el texto que se presentó a la Comisión Permanente de Concertación.

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

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

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

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

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

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

PROPUESTA	SECTOR	TEMÁTICA	ARTÍCULO (Texto radicado)
Día de la Familia semestral a cargo de cajas de compensación	ACOPI	Tiempo de trabajo	Artículo 17. Parágrafo 2.
Retomar preaviso trabajador con pago de indemnización Cuando es sin justa causa del trabajador	FENALCO ANDI ACOPI SAC ASOBANCARIA	Contratación y estabilidad	Artículo 4. Inciso Segundo.
La discapacidad o la situación de debilidad manifiesta por razones de salud de una persona no podrá ser motivo para obstaculizar su vinculación laboral, a menos que dicha condición sea claramente demostrada como incompatible con el cargo por desempeñar	ANDI		
Estabilidad laboral reforzada. No disposiciones imperativas que desincentiva la generación de empleo para ellos/as	FENALCO	Estabilidad reforzada	Artículo 7, parágrafo 2.

PROPUESTA	SECTOR	TEMÁTICA	ARTÍCULO (Texto radicado)
Eliminar el trámite de autorización para que los trabajadores trabajen en horas extras o en jornadas de trabajo suplementario	ANDI	Trámites	Art. 18. (Registro de Trabajo Suplementario)
Creación del contrato laboral agropecuario	SAC	Trabajo rural	Título VII
Afiliación a la Seguridad Social de trabajador agropecuario	SAC	Trabajo rural	Título VII
Principios constitucionales. Nuevas definiciones en la ley limitan la aplicación de los principios a los casos concretos por parte de la rama judicial	FENALCO	Principios	Art. 1.

Externalización de servicios. No eliminar la figura	FENALCO ANDI ACOPÍ SAC ASOBANC ARIA	Tercerización	Art. 12
---	--	---------------	---------

Fuente: Elaboración propia con información otorgada por el Ministerio del Trabajo.

El proceso de construcción de la ponencia para primer debate del PL de Reforma Laboral 1.0. (Proyecto de ley 367 de 2023C), contó con 12 espacios de discusión técnica con representantes a la cámara ponentes y sus asesores, 49 reuniones técnicas con empresarios, empleadores, gremios, y una (1) audiencia pública con una duración de más de ocho (8) horas. Esto dio como resultado modificaciones al articulado, por solicitud de representantes a la cámara de la Comisión VII de diferentes Partidos Políticos (*Conservador, Verde, Liberal, la U, Comunes, el Pacto Histórico y CITREP*), así:

1. Relaciones que regula el Código Sustantivo del Trabajo.
2. Contrato laboral indefinido.
3. Contratos a término fijo y de obra o labor determinada.
4. Terminación del contrato por justa causa.
5. Estabilidad laboral reforzada.
6. Indemnización por despido sin justa causa.
7. Indemnización moratoria
8. Despido discriminatorio.
9. Debido proceso.
10. Contratistas y subcontratistas.
11. Intermediación Laboral a través de Empresas de Servicios Temporales.
12. Contrato de Prestación de Servicios.
13. Trabajo diurno y nocturno desde las 7:00 pm.
14. Jornada laboral.
15. Registro de horas extra.
16. Límite al trabajo suplementario: excepción sector salud y vigilancia.
17. Remuneración del trabajo en el día de descanso
18. Definiciones para el trabajo en plataformas digitales de reparto.
19. Contrato especial o alternativo para la vinculación de trabajadores de plataformas digitales tecnológicas de reparto.
20. Eliminación del artículo relacionado con seguridad social en relaciones de trabajo con empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto.

21. Contrato agropecuario.
22. Nuevo artículo para incluir en la reforma política educativa que permita evaluar, acreditar legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en temas agrícolas y pecuarios.
23. Nuevo artículo para incluir política pública educativa para evaluar y certificar por competencia laboral el conocimiento empírico, destrezas y habilidades de los maestros de obra de construcción que tengan la calidad de campesinos, afrocolombianos e indígenas.
24. Nuevo artículo para priorizar al 20% de personas del sector agropecuario en los programas de subsidios y ayudas a las empresas.
25. Nuevo artículo para que los programas del Estado donde exista atención a emergencias y forestación cuenten con un mínimo del 20% de los puestos de trabajo cubiertos por personal de la región, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios PDET o ZOMAC.
26. Nuevo artículo para crear el programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado.
27. Garantías para la vivienda del trabajador rural que reside en el lugar de trabajo y su familia.
28. Nuevo artículo para definir el trabajo familiar y comunitario.
29. Nuevo artículo: Protección al trabajo femenino rural y campesino.
30. Protección del trabajador en procesos de automatización.
31. Ruta para la protección de los trabajadores en procesos de descarbonización y transición minero-energética.
32. Trabajadores migrantes.
33. Deportistas y entrenadores profesionales.
34. Se incluyo dentro de la priorización para incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, a jóvenes y personas migrantes, víctimas, municipios PDET Y ZOMAC.
35. Eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.
36. Factores de evaluación objetiva del trabajo.
37. Formalización del trabajo doméstico remunerado.
38. Transitoriedad para la ampliación de la licencia de paternidad.
39. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones.
40. Jornada flexible para personas trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.
41. Garantías del derecho de Asociación Sindical.
42. Retención de cuotas sindicales.
43. Niveles de negociación.

44. Extensión de la convención colectiva de trabajo.
45. Cuota por beneficio convencional.
46. Unidad negocial.
47. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras.

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

● **Acogió totalmente:**

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

● **Acogió parcialmente**

1. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada
2. Estabilidad Laboral Reforzada
3. Trabajo Diurno y Nocturno
4. Jornada Máxima Legal
5. Límite al trabajo suplementario
6. Remuneración del trabajo suplementario
7. Licencias
8. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el

9. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo
10. Protección al trabajo femenino rural y campesino
11. Trabajadores Migrantes
12. Deportistas y entrenadores profesionales
13. Contratistas y Subcontratistas
14. Licencia de Paternidad
15. Obligaciones Especiales del empleador
16. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética
17. Prohibición de contratos sindicales.

2. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

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

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

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

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

"Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;

facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.

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

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

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

i. Situación actual del mundo del trabajo en Colombia

Prevalencia del empleo sin derechos en Colombia

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

baja, pero tiende a ubicarse siempre en una cifra de dos dígitos.

A su vez, las cifras del Departamento Nacional de Estadística (DANE) sobre mercado laboral para octubre de 2024, reflejaron que la tasa de desocupación fue del 10.5%. De igual manera, se encontró que la población ocupada del país para octubre de 2024 fue de 22.9 millones de personas¹.

La informalidad es otro determinante estructural del mercado laboral del país. El informe de coyuntura la ENS evidencia que, teniendo en cuenta los criterios de medición de la informalidad laboral en Colombia dados por el DANE a octubre de 2024, Colombia registra una tasa de informalidad del 55,9%, lo que supone que 6 de cada 10 personas trabajadoras en el país no tienen un contrato formal de empleo, y que la gran mayoría de estos no cotiza a salud, pensión, riesgos laborales, cesantías. (Delgado y Cruz, 2023)

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

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

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

Adicionalmente, según el *Informal Economy* (2023) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Colombia cuenta con la mayor¹ cifra de informalidad con un 53,1%, superando por amplio margen a países como México, Brasil y Chile, además, con una amplia brecha si se tienen en cuenta las cifras de los países que ocupan los primeros lugares, así:



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

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

Según los datos del DANE (2024), en el trimestre móvil agosto-octubre 2024, el 36.0% del total de la población en edad de trabajar se encontraba fuera de la fuerza laboral. Desagregado por sexo, en octubre 2024, para los hombres esta proporción fue 23.0% y para las mujeres 48.0%.

Las mujeres presentan menores ingresos laborales y mayor desempleo que los hombres. Esto evidencia que en el mercado laboral colombiano se configura una discriminación basada en género.

De acuerdo con el DANE² la tasa de desempleo de las mujeres durante el trimestre móvil agosto-octubre 2024 fue de 11.6%, 4.0 p.p. más alta que la de los hombres que fue del 7.6%. En zonas rurales la brecha aumenta, el desempleo rural para mujeres es del 13.8%, mientras para hombres es del 5.3% (brecha de 8.5 p.p.).

¹ Tomado de: DANE - Empleo y desempleo
² Boletín según sexo (dane.gov.co)

De acuerdo con el DANE³ los hombres ganan mayores salarios que las mujeres. En 2021 los hombres ganaron en promedio un 6.3% más de salario mensual que las mujeres. La brecha aumenta conforme aumentan las disparidades sociales: las mujeres sin escolaridad percibieron un salario 36.8% inferior al de los hombres sin escolaridad.

Por otro lado, las mujeres dedican más tiempo -que los hombres- a las labores del trabajo no remunerado. Según la ENUT⁴ las mujeres dedican diariamente en promedio 7 horas y 44 minutos mientras que los hombres solamente 3 horas y 6 minutos, es decir, una brecha de más de 4 horas.

En las zonas rurales del país esta brecha entre hombres y mujeres es mayor. Las mujeres dedican 8 horas 33 minutos, los hombres 3 horas, una brecha de más de 5 horas.

La brecha en labores de trabajo no remunerado aumenta en las edades de mayor productividad laboral. Para personas entre 18 y 29 años, las mujeres dedican 9 horas y 50 minutos, los hombres 2 horas y 50 minutos; es decir, una enorme brecha de 7 horas.

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

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

³ mujeres-y-hombres-brechas-de-genero-colombia-informe-3daEdicion.pdf (dane.gov.co)
⁴ Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT)- mediciones sep. 2020 ago. 2021- DANE - Encuesta Nacional del uso del tiempo (ENUT).

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

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

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

Población fuera de la fuerza de trabajo	Total nacional			
	Enc. - oct. 2022	Distribución (%)	Enc. - oct. 2023	Distribución (%)
Total	14.151	100,0	14.474	100,0
Si	138	1,0	139	1,0
No	12.415	87,7	12.712	87,8
Ya es pensionado	1.597	11,3	1.623	11,2
De 15 a 24 años	4.413	100,0	4.454	100,0
Si	7	0,2	5	0,1
No	4.403	99,8	4.443	99,8
Ya es pensionado	3	0,1	5	0,1
De 25 a 54 años	3.897	100,0	3.899	100,0
Si	78	2,0	82	2,1
No	3.631	93,4	3.719	95,4
Ya es pensionado	99	2,6	98	2,5
De 55 años y más	5.930	100,0	6.122	100,0
Si	54	0,9	51	0,8
No	4.361	73,9	4.551	74,3
Ya es pensionado	1.495	25,2	1.520	24,8

Tomado de: Boletín técnico: empleo y desempleo en Colombia. Encuesta Continua de Hogares, Octubre de 2024.

A pesar de la condición de vulnerabilidad que subyace a estas poblaciones, la actual legislación laboral presenta exclusiones que les priva del amparo del Derecho del Trabajo y de la seguridad social, dando lugar a una estructura que, tal como se

destaca en la exposición de motivos del Proyecto de Ley, pone en los hombros de las personas la responsabilidad de prohijar un ingreso para poder subsistir, sin que se endilgue a los empleadores, beneficiarios de la fuerza de trabajo, la obligación de aportar, en virtud del principio de solidaridad, a la garantía de derechos de esta población.

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

Con la finalidad de reiterar y consolidar los principios constitucionales consagrados en el art 53 de la Constitución; los relativos a los derechos fundamentales de la OIT; y el bloque de constitucionalidad.

Fundamento constitucional:

- Artículo 53, 93 y 94 de la Constitución Política.

Sobre el instrumento requerido para su regulación

El artículo 4 del Proyecto de Ley relativo a los principios y normas generales del Proyecto de Ley tienen como finalidad establecer un campo legal para su aplicación con el fin de lograr el desarrollo del núcleo esencial del derecho fundamental al trabajo (artículo 25 de la Constitución Política), por lo tanto, si bien existen argumentos que afirman que la reforma laboral debe tramitarse como ley estatutaria, debe recordarse que sólo el artículo 152 de la Constitución Política establece los aspectos sometidos a reserva de este tipo de ley, a su vez se ha aceptado la regulación por este tipo especial de ley cuando se afecte el núcleo esencial del derecho que se pretende proteger, lo cual no se presenta en el proyecto de ley en comentario teniendo en cuenta que:

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

- I. La garantía del ejercicio para desarrollar una labor que sea remunerada en un espacio y tiempo determinado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ii. **Generación de Ingresos**

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

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

Estas transformaciones de la relación laboral típica, estable, de primacía del contrato de trabajo a término indefinido por uno de corte temporal, dieron forma a la llamada "flexibilización laboral", la cual, visto lo anterior, no es otra cosa que la proliferación de empleos de corta duración, con alta rotación laboral y gran incertidumbre para los trabajadores, los que a la postre vieron truncados sus expectativas de gasto de largo plazo, pues con contratos temporales la posibilidad de acceder a, verbigracia, préstamos de vivienda, se hizo más difícil y hasta irrealizable⁵.

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

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

⁵ Martha Velázquez y Rodrigo Fábrega (2023). Estado social, trabajo digno y relaciones laborales. En: revista Economía Colombiana (CEG) Número 369. Pp. 52-64

transables.

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

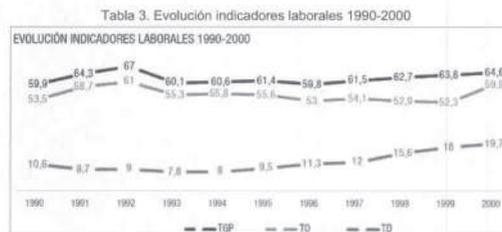
"Según Ricardo, el desmonte arancelario da lugar a una reducción de los precios de las actividades protegidas y se refleja en un alza del salario real con respecto al precio del producto. Como los salarios reales superan la productividad, estas actividades dejan de ser rentables y son reemplazadas por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

(...) No se cumplió el teorema de Ricardo. Ciertamente, la apertura propició un cambio en la estructura productiva de las actividades protegidas hacia las de ventaja comparativa. Sin embargo, las actividades de ventaja comparativa de Colombia carecen de demanda mundial. En unos casos se trata de bienes no transables y en otros de bienes rudimentarios que son producidos en todas partes. Así las cosas, la apertura significó una entrada masiva de importaciones que no tienen simetría con las exportaciones. Como consecuencia, la economía entró en un estado crónico de déficit creciente de la balanza de pagos."⁶

Lo señalado por Sarmiento se vio reflejado por el lado del empleo, donde la situación no fue más halagüeña. En la primera década de apertura económica y flexibilidad laboral si bien el empleo aumentó, lo hizo con base en el crecimiento de los trabajos de corto plazo, promovidos por la Ley 50 y el crecimiento de sectores de alta informalidad o relacionados con bienes no transables, tales como el sector de comercio y el de construcción, así como por los empleos informales denominados "por cuenta propia", esto es, economía del rebusque, que se expandió en razón inversa al decrecimiento del empleo asalariado formal en el sector industrial. Por el lado de la tasa de desempleo, si bien este tuvo una reducción inicial en los primeros

⁶ Eduardo Sarmiento Palacio (2000). *Cómo construir una nueva organización económica. La inestabilidad estructural del modelo neoliberal. Elementos para un estudio estratégico*. Bogotá, academia colombiana de ciencias económicas.

años de la década, pronto creció de manera vertiginosa e inexorable, hasta alcanzar, a final de década, la asombrosa cifra de 19.7%, impulsada por la crisis financiera y económica nacional de 1999. Por último, también la tasa global de participación aumentó, puesto que más personas de los núcleos familiares salieron al mercado de trabajo a buscar empleo para compensar la reducción de ingresos de los jefes de hogar propiciada por la deslaboralización del trabajo y la pérdida de ingresos (efecto este conocido como de ingresos o de trabajador adicional). Debido a lo anterior, la TGP, que comenzó la década en 59.9%, la terminó en 64.6%, casi cinco puntos porcentuales más.



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

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

Dados los magros resultados económicos y laborales de la apertura y reforma de la década de los noventa, con un sector agrícola y manufacturero estancado y cifras de empleo estacionarias y con predominio de la inestabilidad, en 2002 las autoridades siguieron la lógica de profundizar lo que no había dado resultado. En este año se introdujo una segunda reforma laboral, más agresiva que la anterior en

materia de pérdida de ingresos laborales y de precarización y deslaboralización del empleo, al tiempo que se profundizó todavía más en la senda de la apertura económica, con la negociación del TLC con Estados Unidos, Canadá y la Unión Europea durante dichos años.

La Ley 789 de 2002 constituyó la segunda gran reforma laboral e introdujo, entre otras, cuatro grandes transformaciones en el mundo del trabajo. La primera de dichas transformaciones consistió en hacer taumaturgia con el ciclo solar, ampliando la jornada laboral diurna desde las seis de la tarde hasta las diez de la noche, con el objeto de disminuir el recargo nocturno del 35% sobre la hora de trabajo en cuatro horas, a lo que se sumó la reducción del recargo por trabajo dominical y festivo del 100% sobre el salario ordinario al 75%. El sentido de estas modificaciones, nuevamente, fue el de reducir costos laborales a los empresarios para "hacerlos más competitivos", lo que supuestamente generaría más empleo formal. Para los trabajadores, por el contrario, esto significó una disminución agregada de ingresos brutal y sin contraprestación alguna. En efecto, según cálculos de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) para el Ministerio del Trabajo, entre 2002 y 2022 aproximadamente 1.61 millones de trabajadores dejaron de percibir, en conjunto, 33.34 billones pesos, de los cuales la inmensa mayoría (30.8 billones) por concepto de recargos nocturnos, y 2.51 billones debido a la reducción de los recargos dominicales y festivos.

Tabla 3. Ingresos dejados de percibir por las y los trabajadoras como consecuencia de la Ley 789 de 2002 y la Ley 1846 de 2017

	Ingresos que dejaron de percibir (en billones de pesos 2022)			Trabajadores afectados (En millones)
	Jornada nocturna	Recargo dominical	Total ingresos	
Ley 789 de 2002 (ene/03 - jul/17)	24,71	1,98	26,69	1,63
Ley 1846 de 2017 (ago/17 - dic/22)	6,31	0,53	6,85	1,56
Total 2003 - 2022	30,83	2,51	33,34	1,61

Fuente: Mintrabajo con cálculos de la UGPP

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

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

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

En primer lugar, se debe considerar el crecimiento del PIB sectorial. En este aspecto, y durante lo que podría denominarse periodo de hegemonía uribista, que se extiende hasta 2012, se refuerzan tendencias ya vistas en los noventa y que tienen gran impacto en la dinámica laboral. Así, durante este periodo los sectores agrícola y manufacturero continúan con su estado de estancamiento estacionario, toda vez que el primer sector solo incrementa su PIB en magros 4 billones de pesos, mientras el segundo lo hace un poco mejor, creciendo su producto en 26 billones.

Pero en ambos casos, el crecimiento no es nada comparado al de sectores intensivos en capital pero no en empleo, como es el caso del sector minero, que crece en 24 billones de pesos, o el de actividades financieras, que lo hace en 15 billones, o incluso de un sector que, como el de la construcción, genera empleo pero no formal, y que en todo caso no está atado a las presuntas bondades del comercio exterior que se usaron para promover las políticas de apertura económica: en este último caso el crecimiento fue de 25 billones de pesos. Y ni se diga de un sector como el de comercio, que ya en los noventa había crecido de manera agresiva, y ahora lo hace en términos superlativos, 46 billones de pesos en 11 años, tratándose de un sector atado fuertemente a las importaciones y que, a la postre, es igualmente generador de empleos cortos, de alta rotación y fuerte informalidad. Nuevamente, la promesa de más empleos y más formales, derivados de la mayor competitividad estimulada por la apertura económica, se quedó en empleos precarios vinculados a las importaciones o sectores de bienes no transables.

Tabla 4. Evolución del PIB por rama de actividad económica

Categoría	Evolución del PIB por rama de actividad económica, precios constantes (BPS 2012)									
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	27.000	28.200	28.200	27.900	28.100	28.100	28.100	28.100	28.100	28.100
Industria manufacturera	21.000	21.000	21.000	21.000	21.000	21.000	21.000	21.000	21.000	21.000
Construcción	14.000	14.000	14.000	14.000	14.000	14.000	14.000	14.000	14.000	14.000
Comercio al por mayor y al por menor, restaurantes, hoteles	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000
Transporte, almacenamiento e información	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades de servicios	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Administración pública, enseñanza, salud y servicios sociales	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria extractiva	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria energética	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de consumo	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de capital	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de equipo	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de transporte	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de vivienda	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de ocio	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de salud	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de educación	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de cultura	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de deporte	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de recreación	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de ocio y cultura	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de salud y cultura	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de ocio y salud	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de ocio y deporte	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de ocio y cultura y salud	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de ocio y deporte y cultura	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de ocio y cultura y deporte	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de ocio y cultura y deporte y salud	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de ocio y cultura y deporte y cultura y salud	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de ocio y cultura y deporte y cultura y deporte y salud	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Industria de bienes de ocio y cultura y deporte y cultura y deporte y cultura y deporte y salud	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000

Fuente: Elaboración propia con información DANE (2024)

En segundo lugar, esta dinámica de crecimiento de los sectores intensivos en capital, importadores y de bienes no transables se corresponde a un fuerte cambio de la matriz productiva, propiciada precisamente por la apertura económica, que fue, al decir de economistas heterodoxos, una "apertura hacia adentro", esto es: hacia el crecimiento agresivo de las importaciones, en desmedro de los sectores productivos y con generación de empleo formal.⁷

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

⁷ Mauricio Cabrera Galvis (2013). 10 años de revaluación. Bogotá, Oveja Negra

la diversificación económica a la "economía mineralizada".

Ilustración 3. Evolución de las exportaciones 2002-2012



Fuente: DANE

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

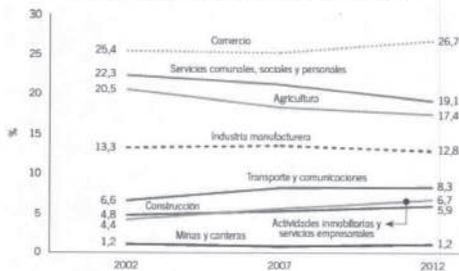
Tabla 5. Indicadores del mercado laboral 2002-2012

Indicadores del mercado laboral 2002-2012 (DANE 2018)												
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
TG	68	68	68	67	66	65	64	64	67	68	68	69
P	58	57	59	58	58	57	56	57	58	60	61	61
TD	15	16	14	14	12	12	11	11	12	12	11	11

Fuente: Elaboración propia con información DANE

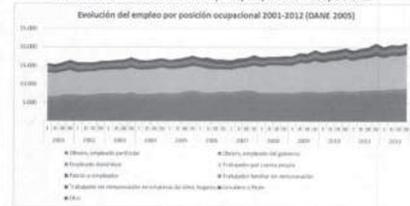
Visto desde el ángulo del empleo por rama de actividad económica, lo que se observa es que, como reflejo de la dinámica económica aperturista ya reseñada, el empleo agrícola y manufacturero decrece (-3.1 y -0.5 puntos porcentuales, respectivamente), mientras que sí aumenta en sectores atados a las importaciones,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

Ilustración 4. Distribución de los ocupados por sector económico



La evolución del empleo por posición ocupacional, indicadora de informalidad laboral, es todavía más esclarecedora: el número de obreros/empleados particulares, más susceptibles a la formalidad, creció en 2.3 millones entre el primer trimestre de 2022 y el último de 2012, mientras que el de trabajadores por cuenta propia, los clásicos rebuscadores que perciben sus ingresos de la llamada economía popular, lo hizo en tres millones en el mismo periodo. Esto, junto a las cifras de empleo de otros segmentos, tales como los trabajadores familiares sin remuneración, jornaleros y empleadas domésticas, dan cuenta de un gigantesco predominio de la informalidad laboral, que no disminuyó, sino que se acrecentó, durante el periodo de despliegue de la Ley 789 de 2002. De hecho, el crecimiento del volumen de trabajadores cuentapropistas es correlativo a la persistencia de la tasa global de participación que, como se señaló, fue la respuesta de la oferta laboral a la precarización creciente del empleo promovida por dicha ley y otras figuras de contratación por vía de tercerización laboral.

Ilustración 5. Evolución del empleo por posición ocupacional



Fuente: DANE (2005)

El cambio de matriz productiva generado por la "apertura hacia afuera", hacia el predominio de las exportaciones, con el consiguiente estancamiento de los sectores agrícola y especialmente industrial, y que se expresa laboralmente en el predominio y crecimiento del "empleo por cuenta propia", es lo que genera un fenómeno al que se le conoce como la "inelasticidad producto-empleo", esto es, el desacoplamiento del

⁹ Acopi/Fedesarrollo (2013). Informe mensual del mercado laboral. Recuperado de: <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3382>

crecimiento económico respecto a la generación de empleo en general, y de empleo formal en particular. La tristemente famosa expresión "la economía va bien, pero el país va mal", finge como expresión cristalina del hecho de que el crecimiento económico del país, enlazado a sectores primarios intensivos en capital, no generan empleo masivo y formal.

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

Así, la revaluación no solo tuvo el efecto de reducir la tasa de crecimiento, sino que contribuyó al modelo de crecimiento sin empleo (*jobless growth*), pues el número total de ocupados en el país creció sólo el 22% (...). En los sectores más afectados por la revaluación como el industrial y el agrícola es más evidente el impacto. En ambos la producción creció mucho menos que el PIB -33% y 15% respectivamente-, y el empleo generado todavía menos, inclusive en la industria se ha consolidado un modelo de crecimiento con pérdida de empleos (*joblost growth*), pues se logró un mayor nivel de producción con menos personas ocupadas.⁹

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

1. Las apuestas del gobierno del cambio y sus primeros resultados.

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

Esta concepción neoclásica y ortodoxa del trabajo como mercancía se ve

⁹ Mauricio Cabrera Galvis. Op. Cit.

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

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

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

Está claro que, durante las últimas décadas, el mercado laboral colombiano se ha segmentado entre un sector de empleo formal, relativamente estable, con cotizaciones a seguridad y prestaciones sociales, y un sector informal creciente, que abarca a más de la mitad de la población, caracterizado como cuentapropista y sin

derechos laborales. Se suele atribuir la explicación de esta segmentación laboral a los "altos costos" de la formalidad: especialmente a los costos laborales de la formalización, pero también a los trámites y requisitos para establecer y registrar las empresas.

Pero esta mirada neoclásica a la segmentación del mercado laboral es solo uno de los paradigmas a través del cual observar y analizar la problemática del empleo en el país. Existe otra visión, de tipo estructuralista, según la cual la informalidad laboral se encuentra íntimamente relacionada con el nivel de desarrollo económico y productivo de un país, desarrollo que depende de factores económicos más amplios que la determinación de costos salariales. Según esta visión, la segmentación laboral es resultado y expresión de la segmentación productiva de un país entre un sector formal, intensivo en tecnología, con mano de obra calificada y economías de escala, y un sector informal, de pequeña producción, con abundancia del trabajo no calificado y de baja productividad.¹⁰

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

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

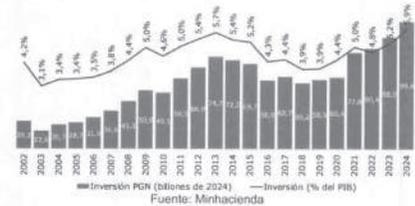
Algunas de estas condiciones de potenciación del desarrollo productivo empresarial pasan por actores ajenos al gobierno nacional, tales como la tasa de interés. Otras,

¹⁰ Mora, JORJE JAMES (2018). ¿Es posible explicar la informalidad laboral en Colombia? En: Economía política, regulación e informalidad. Bogotá. Academia Colombiana de Ciencias Económicas, Pp. 302-338

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

Ilustración 6. Histórico de la Inversión Presupuestal PGN

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



Entre los sectores de mayor incremento en el presupuesto de inversión para 2024, destacan precisamente aquellos relacionados con los factores de potenciación del desarrollo productivo del país. Así, el presupuesto de transporte será de 13,6 billones, superior en más de 5,5 billones al promedio del gobierno anterior; el presupuesto de agricultura llega a 8.1 billones, superior en 6.5 billones al promedio del anterior gobierno; el presupuesto de inversión en educación casi duplica al del gobierno anterior (8.4 billones frente a 4.3 billones de promedio en 2018-2022), mientras que el presupuesto de tic más que duplica al del gobierno pasado (3,1 billones frente a 1.3 billones). Todo ello sin contar los montos destinados a inclusión social y reconciliación y a igualdad y equidad, que son asimismo históricos.

Ilustración 7. Presupuesto Inversión



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

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

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

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

El vigente Plan Nacional de Desarrollo aprobado el pasado 5 de mayo de 2023 en el Congreso de la República, contiene un repertorio variado de políticas de generación de empleo. Algunas de ellas pretenden ampliar la política existente de trabajo decente con un enfoque diferencial que, por ejemplo, fomente la inclusión laboral de personas con discapacidad: los artículos 76 y 77 fomentan y promueven la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

En el artículo 75 se expone que el Ministerio de Trabajo liderará la construcción y adopción de la Política Pública de Trabajo Decente, la cual tendrá como uno de sus pilares, la promoción de empleos e ingresos dignos.

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

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

Como lo manifestó la Ministra de Trabajo, Gloria Inés Ramírez, en la audiencia pública sobre Reforma Laboral desarrollada el 8 de mayo de 2023 en el salón elíptico del Congreso de la República, las apuestas del Gobierno serán *“la reindustrialización y poner al campo como motor de desarrollo, acompañado de la asociatividad, la economía solidaria, popular y comunitaria, que estará anclada con el ejercicio de los microcréditos para que acabe con los gota a gota, que asfixia a tantos microempresarios y a la informalidad”*¹¹.

Otra estrategia que se orienta a este propósito es la continuación del programa de generación de empleos el cual busca ofrecer incentivos económicos para la

¹¹ Tomado de: <https://www.eraudio.com.co/2023/05/08/que-es-solo-ser-garantia-de-un-sector-mintabajo-sobre-sindicatos-y-reforma-laboral/>

<p>generación de puestos de trabajo. La población objetivo son los jóvenes de 18 a 28 años, las mujeres mayores de 28 años que coticen hasta 3 SMMLV y los hombres mayores de 28 años que coticen hasta 3 SMMLV. Esta iniciativa busca dar continuidad al programa que ha impactado a 25.480 empleadores al otorgarles subsidios. Según cifras del Ministerio del Trabajo y de la Unidad de Gestión Pensional y de Parafiscales, se han creado 760.743 nuevos empleos y se han beneficiado 22.786 empresas de las cuales 11.562 son microempresas. La actividad económica que más se ha beneficiado es la de comercio con 5.125 beneficiarios seguida por las Industrias manufactureras con 3.451 beneficiarios.</p> <p>Las medidas descritas se complementan con las siguientes políticas con un enfoque de exenciones tributarias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Primer empleo: las personas contribuyentes que estén obligadas a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir un porcentaje de los pagos que realicen por concepto de salario, en relación con los empleados que sean menores de veintiocho (28) años, siempre y cuando se trate del primer empleo de la persona. 2. Vinculación de mujeres víctimas de violencia comprobada: los contribuyentes que deban presentar declaración de renta podrán deducir un porcentaje del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año gravable, al emplear mujeres víctimas de violencia comprobada. 3. Vinculación de personas con discapacidad: deducción en la declaración de renta al vincular trabajadores con discapacidad mayor al 25% 4. Vinculación de adultos mayores: reconoce algunos beneficios a empleadores contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y, que contraten a personas que no sean beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la ley. <p>Pero el alcance de las apuestas del nuevo gobierno va más allá, porque tanto en el Plan Nacional de desarrollo 2022-2026, como en la reforma tributaria de 2022 y en otras políticas del gobierno nacional se han implementado políticas específicas para potenciar a las Micro, Pequeñas y medianas empresas, así:</p> <p>En materia tributaria:</p> <p>En la reforma tributaria se implementó una medida que beneficia a todos los micro y una parte de los pequeños negocios: el Régimen Simple de Tributación, que</p>	<p>unifica para éstos el impuesto a la renta, el impuesto nacional al consumo y el impuesto de industria y comercio tuvo una reducción general en sus tarifas de tributación.</p> <p>Así mismo, para ampliar el acogimiento a dicho régimen, el Plan Nacional de Desarrollo dispuso que el Ministerio de Hacienda y la DIAN crearán un mecanismo vinculante para que los entes territoriales informen las tarifas al Régimen Simple de Tributación, e implementarán incentivos para masificar su uso en los municipios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incentivos a la nómina: <p>El artículo 79° de la ley del Plan Nacional de Desarrollo establece la continuidad del <u>incentivo encaminado a la promoción, generación y protección del empleo formal</u> definido en el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021, el cual dispone financiar costos laborales, como los pagos de seguridad social y parafiscales, a los empleadores que generen nuevos empleos para jóvenes entre 18 y 28 años, y trabajadores que devenguen hasta 3 SMMLV. El incentivo se ampliará a los empleadores que vinculen a trabajadores con discapacidad, y podrá extenderse hasta agosto de 2026. Este artículo ha sido reglamentado por el decreto 1736 del 20 de octubre del presente año.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compras públicas: <p>El artículo 99° de la ley del Plan Nacional de Desarrollo dispone el fortalecimiento del sistema electrónico para la contratación pública y la renovación del Registro Único de Proponentes, lo que facilita la participación de las mipymes en las <u>compras públicas</u>.</p> <p>El artículo 101° de la ley del Plan Nacional de Desarrollo crea las "<u>Asociaciones de Iniciativa Público Popular</u>", las cuales serán un instrumento contractual de vinculación entre entidades públicas y los diferentes instrumentos asociativos de origen comunitario, como las unidades de la economía popular, para el desarrollo de proyectos de infraestructura vial, educativa, medio ambiente, agrícola, pesca y pecuaria y de servicios públicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistencia técnica: <p>El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo lanzó el programa "<u>Fábricas de Productividad y Sostenibilidad</u>", que tiene el objetivo de ayudar a las empresas a</p>
<p>producir más y mejor. Es un modelo desarrollado bajo la metodología de extensionismo tecnológico (Manufacturing Extension Partnership), que brinda hasta 60 horas de asistencia técnica especializada a empresas para implementar estrategias a la medida de las compañías en nueve líneas de servicio (gestión comercial, productividad operacional, productividad laboral, eficiencia energética, gestión de calidad, sofisticación, transformación digital, gestión logística y sostenibilidad ambiental), y mejorar su productividad de la mano de expertos.</p> <p>La metodología <u>Centros de Reindustrialización ZASCA</u>, originada en la alcaldía de Gustavo Petro en Bogotá, será potenciada por el Ministerio de Comercio e iNNpulsa Colombia. Dichos centros son espacios físicos especializados y dotados para el fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, para el incremento de su productividad y competitividad en sectores de manufactura, confección, cuero, marroquinería y agroindustria. Éstos se enfocan en: brindar servicios especializados in situ, facilitar el acceso a nuevas tecnologías, uso de maquinaria, fortalecimiento en capacitaciones técnicas y empresariales, así como en una oferta integral para contribuir con el incremento de la productividad y la innovación en unidades productivas y pequeñas empresas populares que se encuentran aglomeradas en distintos territorios del país. En marzo se implementó el primero en Ciudad Bolívar, Bogotá, el cual atiende a 80 unidades productivas. El próximo se concretará en La Guajira, para fortalecer las capacidades productivas de 120 unidades de la región. Para 2023, se espera que entren en funcionamiento más de 50 nuevos Zasca y, durante el cuatrienio, 120 centros a lo largo de los 32 departamentos de Colombia.</p> <p>El Ministerio de Comercio y Colombia Productiva lanzaron la <u>nueva estrategia "Calidad para la Reindustrialización"</u>, que ayudará a 1.600 micro, pequeñas y medianas empresas del país a formarse e implementar los estándares de calidad exigidos por los mercados nacionales e internacionales. La estrategia busca cerrar las brechas de calidad que limitan el crecimiento del tejido empresarial pues, de acuerdo con cifras del DANE, sólo 3,1% de las industrias tiene certificaciones de calidad para sus productos, y las certificaciones de los procesos han sido adquiridas por apenas el 6,3% de las empresas. El programa tendrá una inversión inicial de \$4 mil millones.</p> <p>En febrero del 2023 el Ministerio de Comercio, a través de Colombia Productiva, con recursos de la Unión Europea, abrió la convocatoria del proyecto "<u>Productividad Verde</u>", por la acción climática y la bioeconomía, con el que se brindará formación y asistencia técnica especializada a 120 empresas para que implementen acciones de mitigación y adaptación al cambio climático, y proyectos de bioeconomía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Democratización del crédito: <p>Según la encuesta de Micronegocios (EMICRON) del DANE, al cierre del 2022, de los 5,3 millones de micronegocios en el país, apenas el 30% cuenta con financiación formal. Además, uno de cada cuatro micronegocios que solicitó un crédito lo hizo a través del "gota a gota". Este número ha venido creciendo desde la pandemia. En lo referente a estrategias para la inclusión crediticia, el gobierno ha dispuesto:</p> <p>El artículo 88° de la ley del Plan Nacional de Desarrollo establece la implementación de "<u>Instrumentos para la inclusión financiera y crediticia de la economía popular, la promoción de las finanzas verdes, la innovación y el emprendimiento</u>", <u>especialmente pequeños productores del sector agropecuario y los micronegocios</u>. El artículo abarca el desarrollo, a través de las entidades del</p> <p>Grupo Bicentenario, de garantías de portafolio a deudores, líneas de fondeo global con comisiones y tasas compensadas, incentivos al buen pago, estrategias de finanzas mixtas con el objetivo de movilizar recursos adicionales, la realización de programas de acompañamiento o asistencia técnica, y perfilamiento crediticio de la Economía Popular y de las Pyme, y la innovación en productos financieros adaptados a sus necesidades incluyendo el crédito de bajo monto.</p> <p>En marzo de 2023 los Ministerios de Hacienda, Agricultura y Comercio crearon el programa "<u>CREO, un crédito para conocernos</u>" que apunta a atender las necesidades de financiamiento de las unidades productivas de baja escala, tradicionalmente desatendidas, a lo largo del país y en todos los sectores de la economía, y a reemplazar las onerosas fuentes informales que prevalecen.</p> <p>La piedra angular de la estrategia es la banca pública que hace parte del Grupo Bicentenario: Bancoldex (Banco de Desarrollo Empresarial de Colombia), Finagro (Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario), Fondo Agropecuario de Garantías y Fondo Nacional de Garantías. Se proyecta la activación de un paquete de servicios financieros y no financieros para apalancar créditos productivos populares a través de la red de proveedores de servicios financieros. El Banco Agrario de Colombia liderará la colocación de dicha financiación.</p> <p>A lo largo de este primer año se llevará a cabo la implementación progresiva de incentivos en 100 mil operaciones crediticias, y se han asignado incentivos específicos para 34 mil operaciones adicionales en el sector agropecuario. Finagro</p>

cuenta hasta con \$7 billones para movilizar en las diferentes líneas de crédito para el 2023, entre estas se incluyen los esquemas asociativos y de integración.

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

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

● **Política de reindustrialización:**

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

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

En lo que respecta a las pymes y la economía popular, la política brindará herramientas de desempeño y eficiencia de acceso al conocimiento y al crédito, con líneas especiales de micro y nanocrédito y créditos con una fracción de intereses condonables contra resultados y logros. También se promoverá la transferencia de

tecnología para impulsar la productividad y la capacidad de generación de ingresos para las mipymes del país.

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

Resultado de las políticas reseñadas, los indicadores laborales han mejorado a pesar del contexto económico adverso de baja inversión y bajo consumo privado provocado por las altas tasas de interés del Banco de la República. Según el DANE, el desempleo en Colombia mantuvo su tendencia decreciente en octubre de 2024¹², situándose en 10.5%, lo que significó un aumento de 180 mil empleos en el año corrido con respecto a 2023.

Pero más significativo: la brecha de desempleo entre hombres y mujeres se redujo al nivel más bajo de la historia (desde que se tiene registros)¹³. Siempre el desempleo ha sido más alto en mujeres que hombres, pero hoy esa brecha es la más baja registrada: 3.1 p.p.

Las políticas del Gobierno también han tenido efecto en el contexto productivo que sustenta la generación de empleo bien remunerado, pues como se ha señalado estas políticas buscan transitar de un modelo extractivista que no genera empleo hacia un modelo basado en actividades económicas intensivas en empleo. Veamos:

Entre enero y mayo de 2024 la Inversión Extranjera Directa (IED) en actividades diferentes a petróleo y minería ha tenido un crecimiento extraordinario de 52% frente a 2023¹⁴. En mayo de 2024 las exportaciones agropecuarias tuvieron el mejor desempeño de los últimos 13 años¹⁵. En el segundo trimestre de 2024, si bien hubo una reducción de la IED, esta representa el 2.7% del PIB trimestral. Para final de año 2024 se prevé que el turismo será el tercer renglón en generación de divisas

¹² Boletín mercado laboral (dane.gov.co)

¹³ Mercado (dane.gov.co)

¹⁴ (3) X (twitter.com)

¹⁵ https://twitter.com/MincomercioCol/status/1808907679052599017

extranjeras, por encima del carbón¹⁶.

Este impulso de las actividades no minero energéticas ha sido clave para dinamizar el crecimiento económico tras el estancamiento reciente. De manera que ya se ven señales positivas en el conjunto de la economía, en septiembre el Indicador de Seguimiento a la Economía -ISE- (un indicador aproximado del PIB) registró un crecimiento del 1.2 %, mostrando un proceso de reactivación económica. Por otro lado, el Banco Mundial proyecta que el próximo año la economía del país crecerá en 3.2%, por encima de la zona euro (1.4%) y del promedio de América Latina (2.7%)¹⁷

iv. **Contratación laboral: Garantía de estabilidad.**

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

Fundamento:

- Art. 53 Constitución Política.
- Compromiso 1.3. Plan de Acción Laboral Colombia-Canadá (2018).

Artículo. 7 protocolo de San Salvador.

- Sentencia del Campo vs. Perú. Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Convenio 158 de la OIT Sobre la terminación de la relación de trabajo
- Principio Estabilidad en el Empleo art 53 de la Constitución Política

Análisis económico de la Reforma Laboral y su efecto.

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) del 2020 denominado "Fixed or open-ended? Labor contract and productivity in the Colombian manufacturing sector" encontró que los contratos de trabajo pueden afectar la producción de un país. Parten de la premisa en la cual los contratos de trabajo pueden impactar en el desempeño del empleado, dado que, si un empleado no tiene intenciones de permanecer en la compañía a largo plazo, es probable que su falta de compromiso reduzca la productividad de la empresa, lo que, a su vez, puede reflejarse de manera negativa en

¹⁶ El turismo podría convertirse en el tercer generador de divisas superando al carbón (larepublica.co) ¹⁷ https://x.com/MinHacienda/status/1809920301112068939/photo/1

la productividad y en el PIB de un país. A su vez, se evidencia que los contratos temporales afectan la productividad al "limitar los incentivos para la capacitación laboral".

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

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

Según los estudios realizados por Gaviria (2003), la Universidad Externado de Colombia (2003), Guataquy García(2009), Montes y Pacheco (2010) y Giraldo(2015), se evidencia que la ley 789 de 2002 no tuvo los resultados esperados, ya que se aducía que con la esta flexibilización se crearían 640.000 nuevos empleos.

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

La teoría económica neoclásica marginalista comprende la informalidad y el desempleo como un fenómeno producto de la ineficiencia de los mercados laborales para alcanzar un ajuste de pleno empleo, tradicionalmente se alega que la culpa de estas ineficiencias son consecuencia de la intervención estatal a través de la

<p>legislación laboral. Así las cosas, este análisis normativo implica que los trabajadores informales son aquellos que desean rehuir de las legislaciones laborales para mantener un determinado nivel de rentabilidad y, de no ser este primer caso, son aquellos que se encuentran desempleados o subempleados porque el salario mínimo impide su inserción en el mercado laboral formal.</p> <p>De la misma forma se realiza el análisis respecto al desempleo; se debe a un mercado de trabajo que se encuentra restringido para alcanzar niveles de pleno empleo debido a las restricciones sobre el mecanismo de precios (como el salario mínimo por ejemplo o las legislaciones laborales). Esta noción normativa proviene del marco de análisis del equilibrio general Arrow-Debreu. En este mundo ideal de equilibrio general el desempleo es exclusivamente voluntario, en tanto los trabajadores que no trabajan toman esta decisión debido a que valoran más su tiempo de ocio que su tiempo de trabajo; por lo cual cualquier intento estatal de intervenir los mercados laborales en pro del trabajo generará ineficiencias que impidan la contratación de trabajadores que estaban dispuestos a trabajar al salario fijado por el mercado.</p> <p>Ante esto, recordamos nuevamente que la posibilidad de ajuste de la teoría neoclásica se fundamenta sobre el mecanismo de la sustitución factorial, que requiere de la existencia de curvas de insumos bien comportadas (cantidad de un determinado insumo relacionada de forma negativa con su precio). Así las cosas, con los resultados de las controversias de Cambridge, que reflejaron la imposibilidad de definir una cantidad de capital (singular o agregado) independiente de las variables de distribución (tasa de ganancia), se derrumbaba el edificio teórico neoclásico a causa de la imposibilidad de garantizar el efecto sustitución, implicando una eminente falencia lógica.</p> <p>Como consecuencia de todo esto desaparece el sustento teórico de la teoría marginalista neoclásica y desaparecen muchas de las prescripciones hechas por aquellos creyentes en la misma; lo que significa que los programas de política que perseguían la flexibilización del mundo laboral carecen de cualquier rigurosidad técnica y no tienen validez conceptual. Entender esto y rechazar el dogmatismo académico de los neoclásicos nos permite pensar en nuevas perspectivas teóricas que, de mano con el pluralismo teórico, haga posible una mejor comprensión de los fenómenos económicos y, con esto, se mejoren las propuestas de política pública. Por este motivo, la legislación laboral no es una explicación de los niveles de empleo en la economía, pues la contratación o no de mano de obra no puede depender de su precio, sino de las necesidades de producción de los capitalistas para satisfacer</p>	<p>la demanda por sus productos; es decir, que el nivel de empleo termina dependiendo de los niveles de demanda efectiva.</p> <p>Respecto a las personas que tienen relaciones laborales dependientes, el contrato que brinda mayor estabilidad es el contrato a término indefinido, no obstante, para el año 2022 según el DANE, sólo 5,8 millones de colombianos, contaban con este tipo de vinculación. (Delgado y Cruz, 2023). A su vez, tal como lo expone el proyecto de ley 367 de 2023, un informe del Observatorio Fiscal de la Universidad Nacional (2021) concluyó que sólo el 63% de las personas trabajadoras formales cuenta con un contrato escrito, lo cual genera ambigüedades en las condiciones de tiempo, modo y lugar del empleo (Exposición de motivos PL 166 de 2023C).</p> <p>Por consiguiente, a la fecha, la Ley 789 de 2002 sigue sin tener efectos, no se han generado de manera significativa más empleos formales ni un crecimiento significativo en lo que concierne a la estabilidad en el empleo vía contratación. La flexibilización de las condiciones laborales a través de la ampliación de la jornada diurna, modificación del porcentaje de recargos nocturnos y festivos, reducción en los costos de la indemnización por despido sin justa causa, entre otras, no generaron más puestos de trabajo.</p> <p>Por su parte, las altas tasas de informalidad que caracterizan a Colombia constituyen un caldo de cultivo para que se escondan relaciones laborales para dejarlas al margen de la legalidad, existiendo una gran cantidad de población desamparada del Derecho del Trabajo y, por tanto, que es ajena a la garantía de los derechos fundamentales, siendo víctima de pagos inferiores al salario mínimo, jornadas laborales extenuantes, privándoles del derecho al descanso y careciendo de prestaciones sociales y acceso a seguridad social.</p> <p>Tal como lo expone el Proyecto de Ley, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha caracterizado estas formas de trabajo dependiente no reconocido o disfrazado como formas atípicas de contratación, modalidades dentro de las cuales se incluye al empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal por medio de agencia; la relación de trabajo multipartita; el empleo encubierto; el empleo por cuenta propia económicamente dependiente; el trabajo a domicilio y las plataformas digitales de trabajo (OIT, s.f.).</p> <p>En este contexto para generar mejores niveles de estabilidad para las personas trabajadoras, el artículo 5 establece, como regla general de vinculación, el contrato de trabajo a término indefinido, a través de una modificación del artículo 47 del</p>
<p>Código Sustantivo del Trabajo autorizando excepcionalmente la contratación a término fijo o por la duración de la obra o labor en los casos en que deban atenderse tareas de naturaleza temporal, ya sea por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.</p> <p>De esta forma, a través del proyecto de ley 166 de 2023C se busca invertir las cifras precitadas de modo que la mayoría de las personas trabajadoras en nuestro país, que realizan labores subordinadas, tengan una forma típica de contratación que les garantice estabilidad laboral, esto es, contrato de trabajo a término indefinido, siendo una política pública que se focaliza en mejorar la calidad del empleo y que coincide con el enfoque delineado por la Organización Internacional del Trabajo (2016) que, tal como lo menciona la exposición de motivos, ha sentenciado:</p> <p><i>"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. (...)</i></p> <p><i>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."</i></p>	<p>Análisis y recomendaciones de la Defensoría del Pueblo (2024).</p> <p>En el marco de su función constitucional de "orientar e instruir a los habitantes del territorio nacional y a los colombianos en el exterior en el ejercicio y defensa de sus derechos ante las autoridades competentes", la Defensoría del Pueblo presentó el concepto 20-0109-24 de cara al tercer debate de la Reforma Laboral, haciendo una revisión exhaustiva de contenidos jurídicos y del desarrollo del trámite, presentando argumentos a favor del Proyecto de Ley y abogando por la inclusión de aspectos que han sido eliminados en la Plenaria de la Cámara de Representantes, así como el fortalecimiento de artículos de especial interés por la protección que confieren al trabajador; referidos al contrato agropecuario, la inclusión de un marco integral para los trabajadores rurales, la licencia de maternidad y paternidad por parte de parejas del mismo sexo, la protección en la tercerización laboral, la promoción de un ambiente laboral inclusivo para personas con discapacidad, el refuerzo de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral y garantías para jóvenes y personas en etapas de formación.</p> <p>El proyecto de Ley incluye medidas específicas contra la discriminación por razones de género, como la relación concreta de los factores de evaluación objetiva para la realización del principio de "trabajo igual salario igual", prohibiciones específicas al empleador para limitar la facultad subordinante en la asignación de tareas a mujeres en estado de embarazo y restricción de la facultad de rescisión del contrato respecto de personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias. De la misma forma, se incorpora al elenco de obligaciones a cargo del empleador frente a las mujeres víctimas de violencias basadas en género, el apoyo a las mujeres que la sufren, el deber de reubicación, y otros deberes, o en caso contrario ciertas prácticas se consideran discriminatorias, conforme a la orientación jurisprudencial contenida en las sentencias T-878 de 2014 y 140 de 2021, entre otras.</p> <p>La incorporación de la jurisprudencia constitucional relacionada con la garantía del derecho al trabajo. Particularmente, las reglas jurisprudenciales integradas en el artículo 11 para proteger derechos esenciales como la estabilidad laboral, en los artículos 13, 14, 15, 16 y 17 para la remuneración justa, compatibilidad entre trabajo y calidad de vida, incremento de la productividad y la igualdad de oportunidades, especialmente para sujetos de especial protección como mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, trabajadoras y trabajadores rurales, entre otros.</p>

<p>La disminución de la jornada máxima laboral implica el aumento del valor de la hora diaria, toda vez que, por menos tiempo laborado, el trabajador continuará devengando la misma remuneración, situación que generará un gran beneficio en los ingresos de los trabajadores, pues los empleadores deberán realizar el cálculo del nuevo valor de la hora de trabajo para liquidar el valor de las horas extras y los recargos nocturnos, dominicales y festivos, respetando siempre el principio de favorabilidad.</p> <p>La Defensoría del Pueblo no comparte la decisión de eliminar los artículos que abordan el contrato agropecuario y las garantías laborales para los trabajadores rurales. Es importante desarrollar un régimen laboral específico que considere las particularidades del sector agropecuario, puesto que los trabajadores rurales frecuentemente se encuentran en condiciones laborales desiguales en comparación con aquellos de áreas urbanas.</p> <p>Los trabajadores campesinos y campesinas enfrentan obstáculos para la garantía de sus derechos a la salud, a la seguridad social, al descanso remunerado, entre otros aspectos, en buena medida por la ausencia de relaciones laborales formales. Según datos del DANE, en septiembre de 2024, mientras la proporción de población ocupada informal es del 55,6% para el total nacional; en centros poblados y rural disperso, esta proporción llega al 84,7%. Además, las mujeres tanto en zonas rurales como urbanas se encuentran en ese margen de población con menos acceso al trabajo formal, y más relegadas a las labores del hogar y del cuidado, sin recibir remuneración alguna.</p> <p>La reforma laboral es una oportunidad única para tomar medidas que permitan transformar esta realidad, y considerar los riesgos inherentes al trabajo rural, la estacionalidad de las labores y la falta de acceso a servicios básicos. Este régimen debe contemplar derechos como la seguridad social, la estabilidad laboral y condiciones adecuadas de seguridad, promoviendo así la equidad entre los sectores laboralmente activos en el país. Esta propuesta, además, está en concordancia con el recientemente reformado artículo 64 de la Constitución Política, que dispone como obligación del Estado garantizarles a las y los trabajadores agrarios el acceso progresivo a sus derechos</p> <p>La inclusión de disposiciones orientadas a proteger los derechos de las mujeres trabajadoras y personas cuidadoras en el proyecto de ley representa un avance significativo en la lucha contra la discriminación y el acoso laboral. La reforma</p>	<p>promueve la realización del derecho humano al trabajo de las mujeres trabajadoras y de las personas cuidadoras. Incorpora una serie de disposiciones a favor del trabajo decente de las mujeres trabajadoras, como el reconocimiento de permisos para atención médica en casos de ciclos menstruales incapacitantes (artículo 18); la inclusión en las medidas en contra de la discriminación a las mujeres en sus diversidades, la protección a las personas gestantes (artículo 20); la incorporación de medidas a favor de ambientes laborales libres de acoso y violencias basadas en género (artículo 21); la remuneración del trabajo realizado por las mujeres trabajadoras rurales (artículo 36); la formalización del trabajo doméstico remunerado – en cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar (artículo 37); la flexibilización de las jornadas laborales para las trabajadoras y trabajadores que realicen labores de cuidado (artículos 47 y 48), y la promoción de la paridad de género en las asociaciones sindicales (artículo 65).</p> <p>No obstante, la Defensoría del Pueblo considera que estas medidas pueden fortalecerse para garantizar una mayor equidad de género en el ámbito laboral. Para lograr este objetivo, resulta fundamental adoptar mecanismos que, además de proteger contra la discriminación, busquen eliminar las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en sectores de alta informalidad. En este sentido, es conveniente implementar políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar, así como fomentar programas de capacitación y acceso a oportunidades laborales en condiciones equitativas, que resulten en un impacto positivo en la reducción de la brecha de género. Es importante que la reforma laboral incluya medidas que concilien la democratización del cuidado no-remunerado y el trabajo asalariado, particularmente a favor de las mujeres que ejercen la maternidad y trabajan.</p> <p>El proyecto de ley contempla mejoras para las condiciones laborales de los jóvenes, en especial aquellos vinculados mediante contratos de aprendizaje. La Defensoría reconoce estas iniciativas como un avance hacia la promoción de un mercado laboral que incluya a los jóvenes de manera justa y segura. Sin embargo, recomienda establecer un sistema de supervisión y control más robusto para asegurar el cumplimiento efectivo de las condiciones laborales estipuladas para los aprendices. Es crucial implementar una estrategia que evalúe la calidad de los programas de aprendizaje y garantice que estos jóvenes reciban formación</p>
<p>adecuada y experiencia laboral que contribuya a su desarrollo profesional, evitando que se les emplee como mano de obra barata sin perspectivas reales de crecimiento.</p> <p>Estabilidad en el empleo.</p> <p>Tal como se indica en la exposición de motivos del proyecto de ley 166 de 2023C, la reforma laboral tiene como finalidad fortalecer el derecho a la estabilidad laboral a través de la armonización del ordenamiento jurídico interno con los estándares de la OIT, las obligaciones derivadas de tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por Colombia y lo dispuesto por la jurisprudencia de las altas Cortes (Exposición de motivos PL 166 de 2023C).</p> <p>Normatividad Internacional en torno a la estabilidad en el empleo</p> <p>Frente a la estabilidad en el empleo:</p> <p>Tal como se evidencia en la exposición de motivos del proyecto de ley 166 de 2023C, la OIT ha destacado que la relación de trabajo típica, esto es un trabajo continuo, a tiempo completo, y que se enmarca en una relación subordinada directa entre empleador y trabajador/a, ofrece a las y los trabajadores protecciones importantes y beneficia a los empleadores quienes pueden contar con una mano de obra estable, reteniendo su talento y obteniendo prerrogativas de gestión y la autoridad para organizar y dirigir el trabajo que se realiza.(OIT. 2016)</p> <p>Teniendo en cuenta lo anterior, existen diversas preceptivas en el ordenamiento jurídico internacional que protegen el derecho a la estabilidad en el empleo dentro de las cuales pueden enunciarse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Artículo 7 del Protocolo de San Salvador: Prescribe que los Estados deben garantizar en sus legislaciones nacionales la estabilidad de las y los trabajadores en sus empleos, las causas de justa separación, y que, en casos de despido injustificado, las y los trabajadores tengan derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional. - Artículos 4 y 5 del Convenio 158 de la OIT¹⁸: Establece que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa <p><small>¹⁸ Dicho Convenio no ha sido ratificado por Colombia, no obstante, al ser un Estado miembro de la OIT es fundamental que el legislador colombiano lo tenga como marco de referencia para el diseño de la legislación y políticas públicas.</small></p>	<p>justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, a su vez, se puntualiza que no constituirán justa causa para la terminación de la relación de trabajo:</p> <p><i>"a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;</i></p> <p><i>b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;</i></p> <p><i>d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad."</i></p> <p>Frente a la estabilidad laboral reforzada:</p> <p>Existe una importante protección a nivel internacional para las mujeres y personas en estado de gestación entre los cuáles se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: Establece que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. - Artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Establece que se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. - Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979: Establece que es obligación de los Estados adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo. - Convenios 100 y 111 de la OIT: Prohíben la discriminación en materia de empleo y ocupación. - Artículo 3 del Convenio 3 de la OIT: Señala mecanismos para garantizar una licencia de maternidad.

<p>v. <u>Marco jurídico nacional en torno a la estabilidad en el empleo:</u></p> <p>Fundamento constitucional.</p> <p>Principio de estabilidad en el empleo</p> <p>La estabilidad en el empleo consiste en la garantía de permanencia del trabajador o trabajadora en el empleo y, por tanto, es un derecho de resistencia al despido que cuenta con una doble connotación en el ordenamiento jurídico colombiano, teniendo en cuenta que es un derecho social que se desprende del Capítulo 2 de la Constitución Política, pero también un principio mínimo fundamental del trabajo consagrado en el artículo 53.</p> <p>La estabilidad en el empleo no implica un contrato perpetuo teniendo en cuenta que su objetivo es que la persona trabajadora cuente con la garantía de continuar su relación laboral siempre que cumpla adecuadamente con sus funciones y no exista una justa causa para dar por terminado el vínculo laboral, siendo, por tanto, el contrato de trabajo a término indefinido la modalidad contractual que decanta el principio de estabilidad y que, por tanto, se promueve a través de la presente reforma laboral.</p> <p>Estabilidad laboral reforzada</p> <p>Uno de los fundamentos de derecho a la estabilidad laboral reforzada se deriva del principio de solidaridad, el cual se encuentra sustentado en los artículos 1 y 95 de la Constitución Política y que, según la sentencia C-767 de 2014, constituye un deber impuesto a toda persona por el sólo hecho de pertenecer a la sociedad, el cual consiste en la vinculación de su propio esfuerzo y actividad en beneficio o apoyo de otros asociados o en interés colectivo.</p> <p>De esta forma, en virtud del principio de solidaridad se establece un deber en cabeza de las y los empleadores a través de la garantía de estabilidad laboral reforzada con el fin de proteger a las personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral con el fin de que puedan gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición.</p>	<p>Estabilidad laboral reforzada para personas pre pensionadas</p> <p>Se encuentra sustentada en el artículo 46 de la Constitución Política, relativo a la adopción de medidas de protección en favor de las personas de la tercera edad, y los artículos 13, 42, 43 y 44, en virtud de los cuales la Corte Constitucional a través de la sentencia C-795 de 2009, consagró el sentido del concepto de "persona pre pensionada" y amplió la figura del retén social de tal manera que no estuviera enmarcada estrictamente en procesos de reestructuración administrativa.</p> <p>Estabilidad laboral reforzada para personas gestantes y lactantes</p> <p>La estabilidad laboral reforzada como consecuencia de la gestación y/o lactancia se deriva de la garantía de estabilidad en el empleo prescrita en el artículo 53 de la Constitución Política teniendo en cuenta que el despido de personas y mujeres que se encuentran en esta condición constituye una clara muestra de prácticas de discriminación. A su vez, este derecho es resultado de la concreción del artículo 43 de la Carta en virtud del cual se establece el deber del Estado de brindar especial asistencia y protección durante el embarazo y después del parto.</p> <p>Adicionalmente, y a la luz de lo preceptuado en el proyecto de ley 166 de 2023C, es fundamental tener en cuenta que el fuero de maternidad también se deriva de la consagración constitucional de la vida como un valor fundante del ordenamiento y un bien jurídico de máxima relevancia, en virtud del Preámbulo de la Carta y los artículos 11 y 44, siendo fundamental garantizar la estabilidad laboral reforzada con el fin de amparar los derechos fundamentales del que está por nacer y durante sus primeros meses de vida.</p> <p>VI. Marco legal en torno a la estabilidad en el empleo:</p> <p>Frente a la estabilidad en el empleo</p> <p>Los artículos 6, 45, 46 y 47 de Código Sustantivo del Trabajo (CST) clasifican los contratos de trabajo en razón a su duración, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrato a término indefinido: No cuenta con un término de duración específico. Tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> - Contrato a término fijo: Debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. - Contrato por la duración de la obra o labor contratada: Su duración depende del tiempo en que se ejecute la obra o labor respectiva. - Contrato para desarrollar actividades ocasionales, accidentales o transitorias: Es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador. <p>Por su parte, a través del artículo 64, el CST prescribe que en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, a su vez, se permite que el contrato pueda ser terminado de forma unilateral, sin justa causa comprobada, por parte del empleador pagando una indemnización de perjuicios que busca cubrir el lucro cesante y el daño emergente.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anterior, se evidencia que el ordenamiento jurídico colombiano cuenta con un esquema de estabilidad relativa impropia en virtud del cual, por regla general, la persona trabajadora despedida no puede recurrir a instancias judiciales para declarar la ineficacia del despido y obtener el reintegro, salvo los casos prescritos por la jurisprudencia y la ley, teniendo en cuenta que ya se encuentra establecido en la ley laboral que la consecuencia de la ineficacia del despido es la indemnización de perjuicios que fue previamente tasada por el legislador.(Cerquera, 2018)</p> <p>Con la premisa de disminuir costos laborales como base para la generación de empleo, el artículo 64 del CST fue modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 para aminorar los costos correspondientes al valor de la tasación de perjuicios como consecuencia de la terminación de los contratos de trabajo sin justa causa por parte del empleador, valor que ha ido decreciendo y no cubre de forma suficiente los perjuicios generados (Cerquera, 2018).</p> <p>Frente a la estabilidad en el empleo de trabajadores oficiales</p> <p>Tal como se establece en la exposición de motivos del proyecto de ley, en virtud de la Ley 6 de 1945 y el Decreto 2127 del mismo año, los trabajadores oficiales no pueden pactar el contrato por un tiempo superior a 5 años y si no se estipula el término de duración se entenderá que el contrato fue celebrado por seis meses, a su vez, las partes pueden pactar una cláusula que les otorga el derecho a terminar el contrato unilateralmente mediante aviso a la otra con antelación no inferior al periodo</p>	<p>que regule los pagos del salario, dando lugar a lo que la doctrina y la jurisprudencia han denominado "plazo presuntivo" y "cláusula de reserva", que tienen como consecuencia que estas personas se encuentren en una gran condición de incertidumbre (Exposición de motivos PL 166 de 2023C).</p> <p>Estabilidad laboral reforzada para personas pre pensionadas</p> <p>Actualmente no existe consagración legal de la estabilidad laboral reforzada de la que gozan las personas pre pensionadas en el sector privado, siendo una garantía que ha sido desarrollada por la jurisprudencia, no obstante resulta importante tener en cuenta que, en el sector público, la Ley 790 de 2002, que regula el programa de renovación administrativa del Estado, generó mecanismos especiales de estabilidad para los funcionarios que se verían particularmente afectados en los procesos de reforma institucional, adoptando la garantía de la estabilidad laboral y el respeto a la dignidad humana de los servidores públicos próximos a pensionarse a través de la prohibición de su retiro del servicio (Cerquera, 2018).</p> <p>Estabilidad laboral reforzada para personas gestantes y lactantes</p> <p>En virtud del artículo 239 del CST se establece que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa. La consecuencia de la vulneración de esta preceptiva es el pago adicional de una indemnización igual a sesenta días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.</p> <p>A su vez, la mencionada indemnización también aplica en caso en que se despidiera a un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal.</p> <p>VII. Marco jurisprudencial en torno a la estabilidad en el empleo:</p> <p>Principio de estabilidad en el empleo: intrínsecamente relacionado con la garantía de la dignidad humana</p> <p>La Corte Constitucional ha prohijado esta garantía en virtud del derecho al trabajo y la dignidad humana, teniendo en cuenta que es a través de la relación laboral que</p>

<p>las personas pueden satisfacer sus necesidades básicas, contar con un mínimo vital, vivir en condiciones de bienestar y hacer posible su plan vital y el de su núcleo familiar (Cerquera, 2018)¹⁸.</p> <p>De esta forma, a través de la sentencia T-649 de 2013, la Corte puntualizó la relación entre el derecho al mínimo vital, respecto al pago de salarios de las y los trabajadores, y la garantía del derecho a la estabilidad laboral, en particular, en relación con personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta.</p> <p>Por su parte, a través de la sentencia C-023 de 1994, la Corte Constitucional puntualizó que la estabilidad laboral constituye una manifestación del principio de seguridad teniendo en cuenta que el trabajo, además de ser un medio de sustento vital, comporta la manifestación del libre desarrollo de la personalidad, en consecuencia, es necesaria la existencia de una estabilidad básica en el empleo, brindando garantías para que la persona trabajadora pueda permanecer en su actividad, en provecho propio y de la sociedad, siempre que no se presenten justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo.</p> <p>Desde esta misma perspectiva, a través de la sentencia C-034 de 2003, la Corte puntualizó que la estabilidad en el empleo es un derecho jurídico de resistencia al despido, por tanto, los fenómenos laborales no se rigen de forma exclusiva por el principio de la autonomía de la voluntad, teniendo en cuenta que están involucrados otros valores constitucionales, como la dignidad de la persona trabajadora y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anterior, en virtud de las sentencias T-796 de 2013, T-256 y T-353 de 2016, la Corte determinó, como contenido y alcance del derecho a la estabilidad laboral, la garantía que tiene toda persona trabajadora de permanecer en el empleo y obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del empleador, si no existe una causa relevante que justifique el despido.</p> <p>Estabilidad en el empleo y despido sin justa causa: La indemnización debe compensar de forma suficiente los perjuicios que se generan a la persona trabajadora.</p> <p><small>¹⁸ Se debe tener en cuenta que, en virtud de la sentencia T-881 de 2002, la Corte Constitucional definió la dignidad humana como: "... (i) La dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características (vivir como quiere); (ii) La dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia (vivir bien); y (iii) la dignidad humana entendida como integridad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones)."</small></p>	<p>Es fundamental tener en cuenta que el derecho a la estabilidad laboral no implica la inamovilidad de la persona trabajadora y, por tanto, la Corte Constitucional se ha pronunciado en torno a la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, estableció en la sentencia C-594 de 1997 que si bien la Constitución no prohíbe que el mecanismo de protección del derecho a la estabilidad en el empleo sea la indemnización, esta debe ser lo suficientemente alta, no sólo para reparar el daño al asalariado sino también para disuadir al empresario de llevar a cabo conductas contrarias a la ley (Cerquera, 2018).</p> <p>Dicha premisa es reiterada a través de la sentencia T-546 de 2000, la cual establece que, frente a la posibilidad de que la terminación del contrato de trabajo provenga de una decisión injustificada por parte del empleador, la protección de la estabilidad laboral se genera a través del establecimiento de obligaciones secundarias en cabeza del aquel, dando lugar a la indemnización establecida en el artículo 64 del CST.</p> <p>- Estabilidad en el empleo y contratos a término fijo: su terminación no debe depender exclusivamente de un acuerdo de voluntades, sino que se encuentra limitada en orden a proteger derechos fundamentales</p> <p>A través de la jurisprudencia de la Corte Constitucional se ha decantado que el principio de estabilidad en el empleo debe aplicarse con independencia de la naturaleza del contrato laboral, por tanto, es fundamental que al terminarse el contrato no subsistan las causas que le dieron origen (Cerquera, 2018).</p> <p>De esta forma, a través de la sentencia C-483 de 1995, la Corte Constitucional fundó el precedente de estabilidad laboral en contratos a término fijo, clarificando que estos contratos no son per se inconstitucionales, sino que se permiten siempre y cuando provengan del acuerdo entre las partes, existiendo por tanto un consenso entre el empleador y la persona trabajadora en torno a su duración.</p> <p>Por su parte, en virtud de la sentencia T-173 de 2011, la Corte estableció que la terminación de un contrato de trabajo por el vencimiento del plazo inicialmente pactado no constituye razón suficiente para el despido toda vez que es necesario que las causas que lo originaron, en realidad, se hayan extinguido.</p> <p>Estabilidad laboral reforzada</p>
<p>Con base en el principio de solidaridad la Corte Constitucional, a través de la sentencia T-711 de 2011, señaló que el empleador tiene un deber frente a la persona trabajadora que se encuentra cobijada con una especial protección constitucional, garantizando su derecho a la estabilidad laboral reforzada como una materialización del Estado Social de Derecho. De esta forma, existe la necesidad de asignar ciertas cargas, que en ciertos casos deben asumir los particulares, para contribuir al ejercicio de los derechos y el mejoramiento progresivo de la calidad de vida de los sectores más vulnerables (Cerquera, 2018).</p> <p>Desde esta perspectiva, a través de la sentencia T-434 de 2020, la Corte Constitucional puntualizó que la garantía de estabilidad laboral reforzada: <i>"protege a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y (...) se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición"</i>, siendo una postura que se ha venido gestando a través de sentencias como la T-344 de 2016, T- 057 de 2016, T- 174 de 2011, T -126 de 2011, entre otras, en las cuales se ha admitido y prescrito un grado superior de estabilidad laboral para sujetos de especial protección constitucional como las mujeres y personas en estado de gestación, sindicalistas, personas trabajadoras discapacitadas, o con limitaciones físicas o sensoriales, que generen una afectación en su salud y que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores, y pre pensionados; teniendo en cuenta que la finalización del contrato laboral de estas personas tiene como consecuencia una ostensible afectación de sus derechos fundamentales que no puede resarcirse a través de la indemnización a que pudiera haber lugar.</p> <p>De esta forma la decisión de despedir a un sujeto de especial protección se constituye en un acto inconstitucional, así lo determinan sentencias como la C-470 de 1997 y C-531 de 2000, por lo cual, la consecuencia es la ineficacia del despido y el consecuente reintegro de la persona trabajadora.</p> <p>Desde esta perspectiva, la doctrina (Cerquera, 2018) ha decantado el precedente jurisprudencial en torno a la estabilidad laboral reforzada definiendo su contenido y alcance como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El derecho a conservar el empleo. - El derecho a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad. - La garantía de permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo. - El derecho a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal, no relacionada con la situación 	<p>de vulnerabilidad del trabajador, que el empleador manifiesta como sustento para dar por terminado el contrato laboral.</p> <p>Estabilidad laboral reforzada en estado de gestación o lactancia: se predica en todo tipo de contrato</p> <p>A través de la sentencia SU-070 de 2013, la Corte Constitucional puntualizó que si bien el ordenamiento jurídico plantea la existencia de distintas modalidades de vinculación, la libertad de los empleadores para dar por terminada la relación laboral se encuentra limitada en función de la garantía de derechos constitucionales fundamentales, en consecuencia, en el caso de las mujeres o personas en estado de gravidez se consagra la estabilidad laboral reforzada independientemente del tipo de contrato que se tenga.</p> <p>A su vez, tal como se plantea en la exposición de motivos del presente proyecto de ley, la sentencia SU-075 de 2018 indicó que las mujeres en estado de gestación o lactancia están amparadas por el fuero de estabilidad laboral reforzada, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de su estado, caso en el cual debe mantener vigente el vínculo laboral o acudir ante el inspector de trabajo para poder terminarlo. A su vez, esta sentencia puntualizó que cuando existe duda sobre el conocimiento del estado de embarazo opera la presunción, pero se debe garantizar el derecho a la defensa del empleador.</p> <p>Estabilidad laboral reforzada para personas pre pensionadas</p> <p>A través de la sentencia T-693, 2015 se establecen subreglas para los pre pensionados en el sector privado, estableciendo que en el caso de los contratos a término fijo, el vencimiento del plazo inicialmente pactado, no basta para legitimar la decisión del empleador de no renovar el contrato, cuando: <i>"(i) el objeto del mismo persiste, (ii) el trabajador ha cumplido satisfactoriamente sus obligaciones y funciones, (iii) reúne los requisitos legales para acceder a su pensión y (iv) adelanta los trámites administrativos correspondientes para obtener el reconocimiento de su pensión ante la administradora de pensiones, sin que a la fecha del despido haya sido reconocida y por tal circunstancia no se le ha incluido en nómina de pensionados"</i>.</p> <p>A su vez, tal como se establece en la exposición de motivos del proyecto de ley 166 de 2023C, a través de la sentencia T-325 de 2018 la Corte Constitucional preceptuó que:</p>

<p>“... no basta con ostentar la calidad de pre pensionado para gozar de esta protección, pues además se requiere que la terminación del vínculo laboral ponga en riesgo derechos fundamentales tales como el mínimo vital, debido a la edad en que se encuentra quien es retirado de su puesto de trabajo, lo cual podía conllevar a que le fuera difícil conseguir un nuevo empleo y por ende satisfacer las necesidades básicas de un hogar, tal como lo sostuvo en las T-357 y T-638 de 2016”.</p> <p>Así, se unificó su jurisprudencia en cuanto al alcance del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable indicando que:</p> <p>“... cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, no hay lugar a considerar que la persona es beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante de edad puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente. En estos casos, no se frustra el acceso a la pensión de vejez”</p> <p>Criterio que sufrió un cambio jurisprudencial en la Sentencia SU-003 de 2018, la cual restringió el nivel de protección de las garantías fundamentales de los pre pensionados excluyendo de ese grupo poblacional a aquellas personas que cumplen el requisito de densidad en las cotizaciones, e indicó que la finalidad constitucional de la estabilidad laboral reforzada para las personas pre pensionadas es amparar la estabilidad de quien tiene una expectativa de obtener su pensión ante la repentina pérdida del empleo.</p> <p>A su vez, a través de la sentencia T-086 de 2013, se protegió el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una adulta mayor desvinculada de su cargo en provisionalidad, sin tener en cuenta su condición de prepensionada, puntualizando que:</p> <p>“La Corte, definió que los prepensionados “(...) serán (...) aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez. Asimismo, fijó que el fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados tiene raigambre constitucional y que no depende de un mandato legislativo</p>	<p>particular. En ese sentido, “(...) dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo (...)”</p> <p>Estabilidad laboral para las y los trabajadores oficiales</p> <p>El presente proyecto de ley incorpora medidas para garantizar la estabilidad laboral de las y los trabajadores oficiales, por tanto, resulta fundamental tener en cuenta que, a través de las sentencias C-003 de 1998, T-546 de 2000, SU-998 de 2000 y T-748 de 2005, la Corte Constitucional ha protegido esta garantía indicando que existe libertad contractual para que las partes definan el término por el cual se realiza la contratación sin necesidad de que se deba realizar una liquidación periódica cada seis meses (Cerquera, 2018).</p> <p>VIII. Medidas propuestas en el proyecto de ley 166 de 2023C para garantizar la estabilidad en el empleo: cumplimiento de estándares internacionales y jurisprudenciales</p> <p>Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones y que la disminución de derechos laborales resulta problemática desde la perspectiva constitucional teniendo en cuenta que, a la luz de la sentencia C-533 de 2012, puede afectar el principio de progresividad, resulta fundamental contar con una reforma laboral que respete los principios constitucionales del trabajo (Cerquera, 2018).</p> <p>Por tanto el proyecto de ley 166 de 2023C incorpora una serie de medidas que, tal como se plantea en la exposición de motivos, tiene su centro en la necesidad de desarrollar el principio constitucional de estabilidad en el empleo, habilitando el uso de los contratos de trabajo a término indefinido como regla general, pero sin eliminar la posibilidad de hacer uso de las demás tipologías contractuales inscritas en el CST, y enfocados en dar respuesta a los escenarios de productividad en actividades permanentes (Exposición de motivos PL 166 de 2023C).</p> <p>Lo anterior sin que se desconozca la realidad de sectores determinados, pero de modo que se permita a la ciudadanía transitar hacia relaciones laborales justas, lo cual, acompañado con las políticas económicas y agrarias de este gobierno, permitirá la formalización de muchos sectores, aumentando la estabilidad laboral y mejorando los ingresos de las personas trabajadoras.</p>
<p>Desde esta perspectiva, la reforma actualiza las disposiciones del CST en torno a la estabilidad en el empleo e incorpora la estabilidad laboral reforzada dentro del Código para armonizar con los desarrollos jurisprudenciales y estándares internacionales anteriormente expuestos.</p> <p>Así a través de la presente ponencia se proponen, entre otras, las siguientes medidas clave para garantizar el principio de estabilidad en el empleo, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Habilita el uso de los contratos de trabajo a término indefinido como regla general, pero sin eliminar la posibilidad de hacer uso de las demás tipologías contractuales inscritas en el CST. - Armoniza el artículo 46 del CST en relación con el contrato a término fijo y por obra o labor determinada con el principio de primacía de la realidad inscrito en el artículo 53 de la Constitución, con el fin de que estas figuras no sean usadas para encubrir relaciones laborales que tienen naturaleza indefinida. - Armoniza el artículo 115 del CST con la jurisprudencia de la Corte Constitucional²⁰ y la Corte Suprema de Justicia en relación con la garantía del derecho fundamental al debido proceso en el marco de las relaciones laborales del sector privado. - Incorpora a través del artículo 10 las reglas jurisprudenciales relacionadas con la estabilidad laboral reforzada mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto y personas pre pensionadas. - Armoniza el artículo 64 del CST de modo que el monto de la indemnización por despido sin justa causa repare, de forma efectiva, los perjuicios generados a las personas trabajadoras como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa. <p>IX. Trabajo Rural o agropecuario</p> <p>La informalidad en las zonas rurales del país es altamente superior que en el resto del país. Además, en zonas rurales se presentan bajos niveles de remuneración del trabajo, donde sobresale la situación de los jornaleros que es más precaria comparada con el resto²¹.</p> <p>De acuerdo con los resultados de la GEIH en octubre de 2024 la informalidad de</p>	<p>la población ocupada en zonas rurales alcanzó un 81,4%, mientras que la informalidad de la población ocupada en el total del país es del 55,3%²².</p> <p>Para 2023 la GEIH reportó 2 millones 486 mil trabajadores agropecuarios en Colombia, de los cuales el 61% (1 millón 500 mil personas) devengan menos de 1 SMMLV.</p> <p>Para 2023 la GEIH reportó 690 mil jornaleros en Colombia, de los cuales el 73.3% (506 mil personas) devengan menos de 1 SMMLV. Incluso, comparados con el resto de ocupados rurales, la situación de los jornaleros es de mayor precariedad, pues el 56% del resto de ocupados rurales ganan menos de 1 SMMLV.</p> <p>En el caso de los jornaleros, el 86.7% (598 mil personas) no cotiza a pensión. Y aunque el 100% manifiestan tener un contrato, el 89.6% manifiesta tener un contrato verbal.</p> <p>Finalmente, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio del Trabajo (Exposición de motivos PL 166 de 2023C):</p> <p>“ La OIT en sus Directrices de Política para la Promoción del Trabajo Decente en el Sector Agroalimentario de mayo de 2023 plantea a los Estados que, para erradicar la pobreza, las desigualdades y la exclusión social, se debe garantizar el acceso a ingresos justos, el acceso a la atención en salud y el disfrute de muchos otros derechos sociales y económicos a lo largo del ciclo de vida, siendo la protección social es un factor fundamental. Por ello, el Estado mediante sus instituciones, debe garantizar al campesinado y los trabajadores y trabajadoras de las zonas rurales el acceso universal a una protección social adecuada al contexto rural y campesino, así como integral y sostenible, ajustado al marco internacional de los derechos humanos, fundada en la justicia social y el trabajo decente”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fundamento: <p>Constitución Política de Colombia, artículos 25 y 53.</p> <p>Las brechas entre el mundo rural y urbano son notorias y significativas. El sector</p>

²⁰ Ver sentencias de la Corte Constitucional C-299/98 y C-593 de 2014, y sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema SL 2351/20.
²¹ De acuerdo con respuesta a Derecho de Petición solicitada a DNP, el cual respondió basado en la información de la GEIH.

²² Mercado (dane.gov.co)

rural se caracteriza por presentar altos índices de pobreza, acompañados por una precariedad en el trabajo y bajos ingresos.

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

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

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

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

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

de forma diferenciada.²³

Tabla 6. Datos del sector agropecuario.

Variable	Total Nacional	13 Ciudades y AM	CP y Rural Disperso
Tasa de Desempleo (Dic. 2022)	10,3	10,8	7,1
Tasa de Ocupación (Dic. 2022)	57,3	58,8	55,6
Tasa de Informalidad (Dic. 2022)	57,6	42,8	64,2
Pobreza Monetaria (2021)	39,3	37,8	44,6
Pobreza Monetaria Extrema (2021)	12,2	10,3	18,8
Pobreza Multidimensional (2021)	16	11,5	31,1

Fuente: Exposición de motivos PL 166 de 2023C.

Jornal Agropecuario

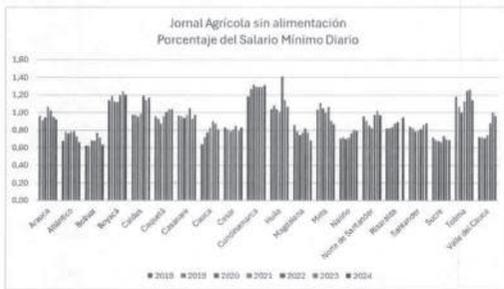
De acuerdo con la propuesta de articulado, se propone en el artículo 33 de la propuesta de Reforma Laboral que el campesino o campesina dueña de finca deberá pagar valores más altos de los que se manejan hoy en los territorios. El campesino o campesina dueña de finca deberá pagar el jornal con base al salario mínimo legal vigente que está alrededor de \$43.333 diarios (resultado de dividir 1.300.000 en 30 días), además de un 30% por concepto de prestaciones sociales (\$13.000) adicionales para un total de \$56.333 diarios, esto sin incluir la comida u hospedaje que le brinda la o el dueño de finca a su trabajador ya que este artículo de jornal agropecuario no contempla como forma de remuneración el hospedaje y alimentación brindado al trabajador. Este será el valor mínimo a pagar en 2024, y aumentará cada año con respecto al salario mínimo.

De acuerdo con la información del DANE de la base de SIPSA en el componente de insumos agropecuarios se procedió a tomar el componente trimestral de jornales agropecuarios sin alimentación (jornal agrícola y jornal pecuario) para el periodo 2018-2024. Esta información está por municipio y departamento. La base utilizada consta de 18864 observaciones.

Jornal agrícola sin alimentación

²³ Referenciada en exposición de motivos del PL 367 de 2023C.

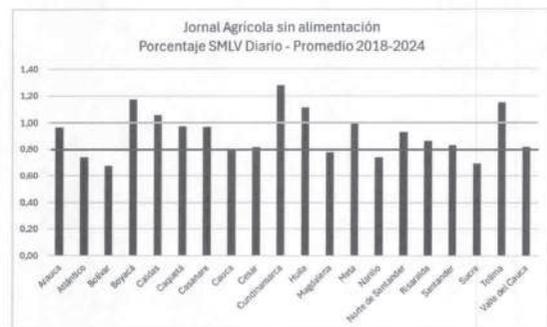
En el caso del Jornal Agrícola sin Alimentación, como se muestra en el gráfico, con muy pocos los departamentos que pagan al menos un salario mínimo. Para los departamentos de la muestra, como se ve en el siguiente gráfico, en los Departamentos de Boyacá, Caldas, Cundinamarca, Huila y Tolima el jornal es de al menos un SMLV diario.



Fuente Sipsa, cálculos Mintrabajo

Mientras que, para el resto de los departamentos de la muestra, el pago es inferior al salario mínimo y en algunos casos se sitúa entre el 60% y 80% del SMLV diario, como se evidencia en los Departamentos de Atlántico, Bolívar, Cauca, Cesar, Magdalena, Nariño y Sucre, especialmente.

El siguiente gráfico muestra el promedio del porcentaje del pago del jornal con respecto al SMLV diario, donde se muestra con mayor fuerza dicha ausencia de derechos para los campesinos y campesinas en los distintos departamentos. Esto claramente tiene un impacto en la pobreza de las zonas rurales de cada departamento.



Fuente Sipsa, cálculos Mintrabajo

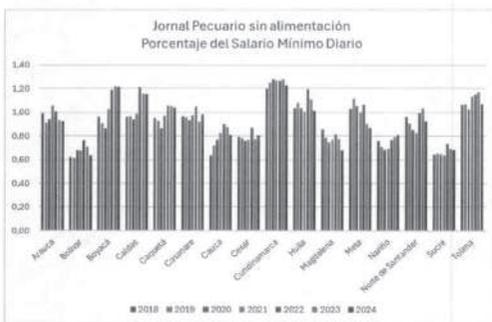
De la muestra a nivel municipal de la base de SIPSA del DANE, se tiene que a nivel agrícola, el 55.1% de los municipios pagan al menos un SMLV diario y en algunos municipios especialmente del centro del país se paga al menos 1.3 SMLV como se propone en el decreto.

El siguiente gráfico muestra la correlación entre el jornal agrícola y la pobreza multidimensional para los departamentos de la muestra de SIPSA. Como se puede ver, en los departamentos con mayor incidencia de pobreza, el jornal agropecuario como porcentaje del SMLG es menor al 80%. En los departamentos donde se paga el salario mínimo o más, la incidencia de la pobreza es menor del 30%. En el caso del Departamento de Cundinamarca, el pago de un salario agrícola de 1.3 SMLV esta correlacionado con incidencia de la pobreza de 13.3%

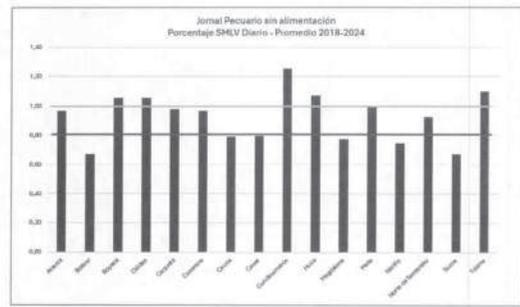


Jornal pecuario sin alimentación

En el sector pecuario, la realidad es similar, como se muestra en el siguiente gráfico. Siendo los Departamentos más críticos, los de Bolívar, Cauca, Cesar, Magdalena, Nariño y Sucre, donde el jornal pecuario sin alimentación oscila entre el 60% y el 80% del SMLV.



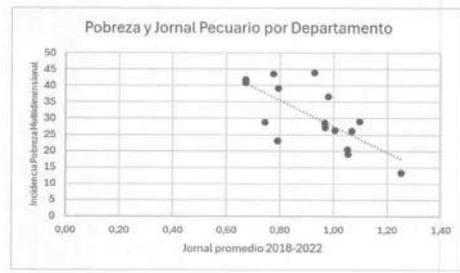
Fuente Sipsa, cálculos Mintrabajo



Fuente Sipsa, cálculos Mintrabajo

En el sector pecuario, el 53.7% pagan jornales de al menos el SMLV diario, y nuevamente en los municipios del centro del país se paga 1.3 veces el SMLV como está propuesto en la reforma.

El siguiente gráfico muestra la correlación entre el jornal pecuario en términos del SMLV y la pobreza multidimensional para los departamentos de la muestra de SIPSA. Como se puede ver, en los departamentos con mayor incidencia de pobreza, el jornal agropecuario como porcentaje del SMLV es menor al 80%. En el departamento de Cundinamarca donde el Jornal Pecuario corresponde al 1.25 del SMLV la pobreza rural multidimensional es de 13.3%.



Claramente, con la migración venezolana, los salarios y la informalidad laboral aumentó en Colombia en especial en el sector agropecuario, comercio y alimentación-restaurantes. Los distintos estudios sobre migración muestran cómo se redujeron los salarios en dichos sectores y la informalidad aumentó, aumentando así la desigualdad en el ingreso, reforzando el ciclo de pobreza.

Es así como la llegada masiva de la población venezolana afectó negativamente la estructura del mercado laboral, en especial en el sector informal. Los grupos con menor educación y en condiciones de informalidad fueron los más afectados

Los trabajadores de los cuartiles más bajos, es decir los de menores ingresos, fueron los que experimentaron mayores caídas en sus ingresos, en especial en los sectores mencionados donde se concentra la informalidad. Más aún, en los departamentos donde llegó la población migrante, se redujo el empleo formal y aumentó la informalidad, con menores salarios, afectando a la población con menor nivel educativo, que es representa la proporción de población más informal. (Castillo, Prieto y Campo, 2024)

X.El mercado laboral colombiano desde una perspectiva de género

Brechas entre hombres y mujeres.

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

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

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

mientras que para las mujeres fue del 17,1%.

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

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

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

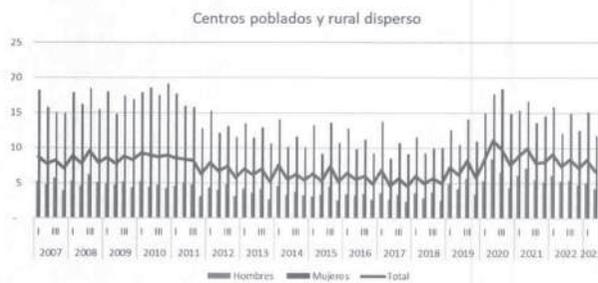
Es por ello por lo que, en el marco de esta justificación, es de vital importancia reconocer el rol que desempeñan las mujeres en el mercado laboral colombiano evidenciando el importante papel que cumplirán las disposiciones que el presente proyecto de ley propone para la reducción de brechas y la eliminación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

Ilustración 8. Tasa de Desocupación (TD) nacional total, hombres y mujeres (2007-2023).



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

Ilustración 9. Tasa de Desocupación (TD) centros poblados y rural disperso total, hombres y mujeres (2007- 2023).



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

Con respecto a la población fuera de la fuerza laboral (FFL), históricamente este grupo ha sido catalogado como población económicamente inactiva, sin embargo, está definición ha sido revisada puesto que no interpreta las dinámicas de esta heterogénea población, que no está involucrada en el mercado laboral, ya sea porque presentan incapacidad permanente, son rentistas, pensionados, estudiantes, o ya sea porque realizan labores domésticas que constituyen trabajo no remunerado. Para el trimestre agosto-octubre del 2024 cerca del 36% de la población en edad de trabajar se encontraba FFL, y al desagregar por sexo corresponde al 23% del total de los hombres y al 47% de total de las mujeres, lo que da muestra de lo anteriormente señalado, en tanto representa una brecha significativa en la inserción de las mujeres en el mercado laboral y un patrón dominante de esa división sexual del trabajo frente a la carga de las actividades de trabajo doméstico no remunerado sobre las mujeres.

Ilustración 10. Proporción de la población fuera de la fuerza de trabajo nacional y por sexo (2007- 2023)



Por otro lado, la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Diciembre 2021 - noviembre 2022 (DANE)²⁴, incorporó las orientaciones sexuales e identidades de género, llegando a las siguientes conclusiones:

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

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

Trabajo no remunerado, tiempo ocupado en actividades de cuidado

El trabajo no remunerado que se realiza en el hogar y que desarrollan principalmente las mujeres, hace parte de lo que conocemos como economía del cuidado. Está relacionado con el mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado²⁵. Estas actividades son de suma importancia en la sociedad pues son necesarias entre otras cosas para la manutención de los trabajadores actuales y futuros, el desarrollo de las capacidades y habilidades en la primera infancia, y el cuidado de personas mayores y en condición de discapacidad, sin embargo, estas actividades son poco reconocidas en la sociedad puesto que se realizan sin recibir una retribución económica.

²⁴ Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/178-english/sociales/cultura/2921-gran-encuesta-integrada-de-hogares>
²⁵ Ley 1413 de 2010

La encuesta nacional de uso del tiempo (ENUT) para el periodo comprendido entre septiembre 2020 y agosto 2021, muestra que en promedio las mujeres emplean 7:44 Hrs diarias en actividades del hogar, mientras que los hombres solo dedican cerca de 3:06 Hrs, problema que se agudiza en los centros poblados y rural disperso, donde las mujeres emplean casi una hora adicional para trabajo no remunerado y cerca de dos horas menos en trabajo remunerado respecto al promedio nacional.



Los patrones de participación en actividades de cuidado de las personas que desean participar o participan en el mercado laboral tienen un impacto significativo sobre los ingresos laborales y las condiciones de inserción, pues limita el tiempo

que pueden dedicar a las labores de trabajo, las posibilidades de vinculación en un empleo formal, el acceso a prestaciones de seguridad social y la continuidad en el empleo, lo que se corresponde y explica de manera contundente la mencionada volatilidad de los indicadores laborales de las mujeres y su persistente segregación como población fuera de la fuerza laboral. Diversidad de entidades y estudios han evidenciado que realizar labores de cuidado sin remuneración, reconocimiento y redistribución relega a las mujeres a tener poco tiempo para sus estudios, a salarios bajos, e inclusive, a empleos de baja jerarquía.

Al observar las cifras de participación en actividades de trabajo doméstico y de cuidado para mayores de 15 años, cerca del 91.5% de las mujeres realiza este tipo de labores, mientras que tan solo el 67% de los hombres las practica, mostrando una brecha de participación del 28.4%, además, si se considera el trabajo doméstico y de cuidado para las mujeres que se encuentran ocupadas las mujeres emplean 6:47 Hrs diarias, cerca de 3:41 Hrs más que los hombres, lo que da muestra de las

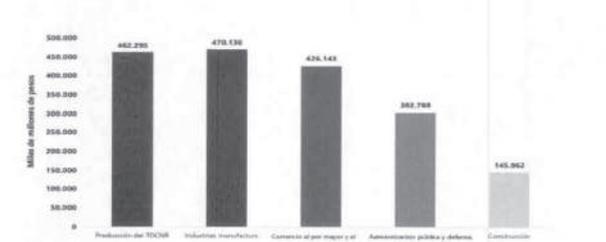
largas jornadas extralaborales a las que se ven expuestas las mujeres y que interfieren en el tiempo disponible para su desarrollo personal, lo que otorga gran relevancia a las medidas relacionadas con la jornada flexible para trabajadoras/es con responsabilidades familiares de cuidado, a las licencias para asistir a actividades escolares, la ampliación progresiva de la licencia de paternidad que beneficia no solo al recién nacido sino a la madre, así como las medidas sobre la regulación de asignación de tareas a mujeres en estado de embarazo.

Ilustración 12. Tiempo diario promedio en actividades de trabajo doméstico y de cuidado para los propios hogares, según actividad principal.



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

Ilustración 13. Valor de la producción del TDCNR y valor de la producción de las actividades más representativas de la economía colombiana (Miles de millones de pesos) 2021



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

3.7.1.1. Participación por sector económico, trabajo doméstico remunerado y brecha salarial

El tipo de actividad económica y sector en el que se encuentran vinculadas las mujeres da cuenta de una serie de características de la inserción y las brechas que viven en el mercado laboral.

Según las cifras reportadas por el DANE para el trimestre agosto-octubre de 2024, la mayor participación se encontró en Comercio y reparación de vehículos (18%), Agricultura (14%), Industrias Manufactureras (11%).

Ilustración 14. Distribución del empleo por rama de actividad trimestre junio - agosto 2023. Total nacional Trimestre móvil marzo - mayo 2024



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEH).
Nota: cifras de población en miles de personas.
Nota: la suma puede diferir del total por la no inclusión de la categoría "No informa".

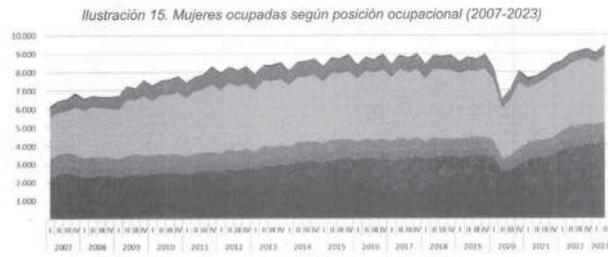
Entre el 2021 y el segundo trimestre del 2023, en promedio, el porcentaje de hombres ocupados en condición de informalidad ha sido de 60,7%, ubicándose para el segundo trimestre de 2023 en 57,9%; y el porcentaje de mujeres ocupadas en condición de informalidad ha sido del 54,2%, ubicándose para el segundo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

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

hasta 2019 la cantidad de mujeres ocupadas en condición de trabajador por cuenta propia o, en otras palabras, en condición de informalidad era, para la mayoría de los años, mayor que la cantidad de mujeres ocupadas en condición de empleado particular.

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

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



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

Ilustración 16. Participación laboral por horas de trabajo.



De acuerdo con la GEIH octubre de 2024 739 mil personas son trabajadores domésticos. La gran mayoría, el 75.5% (501 mil) devengan menos de 1 SMMLV. Apenas un 11% (74 mil) devengan más de 1 SMMLV.

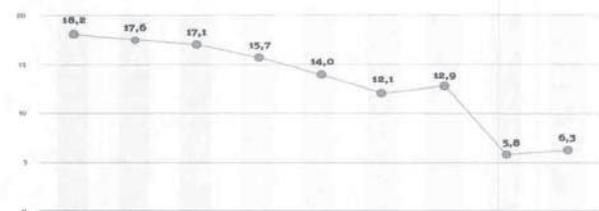
Además, el 78.1% (519 mil personas) no cotiza a pensión. Esto es consistente con que el 79.7% trabaja en condiciones de informalidad (a pesar de la normatividad vigente).

El 95% de los trabajadores domésticos son mujeres (701 mil). Esta clara división sexual del trabajo en esta actividad contrasta con el resto de las actividades, pues del total de trabajadores en Colombia, el 41% son mujeres.

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

Ilustración 17. Brecha de género en el ingreso laboral promedio

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



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

La brecha salarial muestra una importante disminución anual entre 2019 y 2020, pasando de 12,9% a 5,8%. Es importante señalar que esta disminución corresponde a la expulsión de mujeres del mercado laboral resultante de la crisis del 2020 en una mayor proporción que la expulsión experimentada por los hombres. En concreto, los datos señalan que la expulsión de mujeres de la ocupación se dio en aquellos segmentos donde las brechas de género en el ingreso eran mayores, lo que significa que el promedio salarial entre las mujeres que quedaron empleadas aumentó, ocasionando así la disminución de la brecha salarial. Cabe anotar que las mayores brechas en 2021 se observan para las mujeres de niveles educativos bajos (en personas sin ningún nivel educativo la brecha llega a 39,3%) y rurales (con una brecha de 28,4%), lo que coincide plenamente con la relativa reducción de las cifras en posiciones ocupacionales informales frente a las ocupadas como empleados particulares.

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

que crecerá por cuenta del aumento de ingresos y estabilidad de las y los trabajadores con plenas garantías laborales recuperadas.

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

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

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

Medidas para la equidad de género y reducción de brechas

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

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

Sobre la conciliación de la vida laboral y familiar

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

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

<p>Párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979): En virtud de la cual se reconoce que, para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer, es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia (OIT & PNUD, 2013).</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Convenio 156²⁶ y la Recomendación 165 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT- respecto a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares: En virtud de los cuales se exhorta a los Estados a implementar medidas contra las limitaciones al ingreso, participación y progreso en el empleo por causa de las responsabilidades familiares. A su vez reconocen la necesidad de asumir que los problemas de las y los trabajadores con responsabilidades familiares van más allá de la familia y la sociedad, por lo cual se deben tener en cuenta en las políticas nacionales, en orden a instaurar la igualdad efectiva de oportunidad y trabajo para estas personas (Hernández & Ibarra, 2019) - Artículos 5 y 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer-CEDAW-: Prescribe que los Estados parte deberán tomar todas las medidas: "...apropiadas para modificar los patrones socioculturales en orden a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres." <p>A su vez, el artículo 11 indica que se deben tomar todas las medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, de modo que se aseguren los mismos derechos entre hombres y mujeres y se impida la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad. Teniendo en cuenta lo anterior los Estados parte deben tomar medidas para, entre otras, alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública. (Hernández & Ibarra, 2019).</p> <p>- Artículo 6, fracción II del Protocolo de San Salvador: "Los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad del derecho</p> <p><small>²⁶ Ratificado a través de la Ley 2305 del 2023.</small></p>	<p><i>al trabajo, en especial las referidas al logro del empleo pleno, así como a ejecutar y fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo."</i></p> <p>- Declaración y Plataforma de Acción de Pekín: Señala dentro de sus objetivos estratégicos la necesidad de promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos. A su vez, prescribe que se deben modificar las políticas de empleo, con el fin de facilitar la reestructuración de los regímenes laborales de manera que promuevan la posibilidad de compartir las responsabilidades familiares.</p> <p>Estos instrumentos han permitido mejoras en los países de Latinoamérica no obstante persiste una brecha de género respecto al desarrollo del trabajo reproductivo por lo cual es necesario que, a través de la legislación, se promuevan cambios dirigidos a que las mujeres y los hombres sean a la vez cuidadoras y trabajadores remunerados (Lupica, 2016), lo cual se busca a través del proyecto de ley en comento.</p> <p style="text-align: center;">Sobre los derechos de la niñez</p> <p>Resulta fundamental tener en cuenta que las medidas implementadas en el presente proyecto de ley para promover la equidad de género benefician directamente las y los niños, toda vez que garantizan condiciones adecuadas para el bienestar del núcleo familiar, de esta forma, la distribución de labores del cuidado y la promoción de herramientas para que las personas trabajadoras puedan atender, entre otros, las obligaciones escolares, beneficia el proceso educativo de la niñez, toda vez que las personas trabajadoras podrán brindar el acompañamiento necesario sin que se vea perjudicado su empleo.</p> <p>Lo anterior se encuentra en concordancia con el ordenamiento jurídico internacional, relacionado con los derechos de la niñez, teniendo en cuenta que la Convención sobre los Derechos del Niño en su preámbulo, prescribe que la familia es el medio natural para el crecimiento y el bienestar de los niños y niñas, quienes tienen derecho a recibir de sus padres la protección y la asistencia necesarias para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad, de tal forma que pueda crecer en un ambiente de felicidad, amor y comprensión.</p> <p>Para que los mencionados presupuestos sean una realidad, es fundamental</p>
<p>implementar medidas que promuevan un cambio en los roles laborales y familiares de trabajadores y trabajadoras, de modo que se brinden garantías para que las labores del cuidado al interior del núcleo familiar sean realizadas de forma equitativa.</p> <p>● Marco jurídico nacional</p> <p style="text-align: center;">Fundamentos constitucionales: Protección a la familia y a la niñez</p> <p>El artículo 5 de la Constitución Política de Colombia, prescribe que el Estado ampara a la familia como institución básica de la sociedad. A su vez, el artículo 42 dispone que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad. De esta forma, al Estado le asiste el deber de proveer a las familias de herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática.</p> <p>Adicionalmente en el artículo 44 la Carta prescribe que: "...<i>La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos.</i>"</p> <p>Finalmente, para efectos de la reforma laboral en comento, es fundamental tener en cuenta que la Constitución, a través de los artículos 42 y 43 concreta el derecho a la igualdad en el marco de las relaciones familiares, imponiendo a la pareja el deber de sostener y educar a sus hijos mientras sean menores de edad o impedidos.</p> <p>Fundamento Legal</p> <p style="text-align: center;">Inexistencia de garantías para conciliar el ámbito laboral y el familiar en el ordenamiento jurídico actual</p> <p>Dentro de la normatividad laboral en el sector privado, no se encuentran dadas suficientes garantías para conciliar el ámbito laboral con el familiar, por lo que se hace necesario que estas iniciativas a favor de la familia encuentren apoyo en el ámbito laboral tal como se pretende a través de la presente reforma laboral, así:</p> <p style="text-align: center;">Sobre las licencias existentes en el CST:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Licencia de maternidad y paternidad (artículo 236 del CST): Prescribe que toda trabajadora embarazada tiene derecho a una licencia de 18 	<p>semanas durante el parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Los beneficios de este artículo también se aplican a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre.</p> <p>Tal como se establece en la exposición de motivos del proyecto de ley 166 de 2023C, a través de la Ley 2114 de 2021 se amplió la licencia de paternidad a dos semanas y se creó la licencia parental compartida y la licencia parental flexible a tiempo parcial, modificando así el artículo 236 y adicionando el artículo 241 del CST.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Licencia en caso de Aborto (artículo 237 del CST): Establece que la trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. - Licencia de luto (Ley 1280 del 2009 que adiciona al artículo 57 del CST): Establece la obligación de reconocer cinco días hábiles remunerados al trabajador por la pérdida de: cónyuge, compañero(a) permanente, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos), primero de afinidad (padres e hijos del cónyuge o compañero(a) permanente) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes). <p>Permisos establecidos en el artículo 57 del CST (relativo a las obligaciones del empleador):</p> <p><i>"6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas."</i></p> <p>Jornada Laboral en el sector privado: La flexibilización de la jornada laboral no prioriza a trabajadores o trabajadoras con responsabilidades familiares.</p>

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

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

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

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

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

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

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

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

"La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

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

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

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

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

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

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

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

jurídico internacional, por lo cual, resulta necesario implementar las acciones afirmativas propuestas en el presente proyecto de ley.

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

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

- La Ley 2025 de 2020 establece los lineamientos para la implementación de escuelas de padres de familia y cuidadores en la educación preescolar, básica y media del país, con el fin de fomentar la participación de las familias en los procesos educativos de los niños y adolescentes las cuales tienen carácter de obligatoriedad en las instituciones educativas públicas y privadas del país, y deben estar articuladas con los Proyectos Educativos Institucionales – PEI.
- El artículo 2.3.4.3 del Decreto 1075 de 2015 estableció el deber para los padres de acompañar el proceso educativo como primeros educadores de sus hijos. Lo anterior, con el fin de mejorar la orientación personal y el desarrollo de valores ciudadanos.
- El artículo 7 de la Ley 115 de 1994, Ley General de Educación, contempla a la familia como núcleo fundamental de la sociedad y primer responsable de la educación de los hijos, así, hasta la mayoría de edad o hasta cuando ocurra cualquier otra clase o forma de emancipación, le corresponde: Informarse sobre el rendimiento académico y el comportamiento de sus hijos, y sobre la marcha de la institución educativa, y en ambos casos, participar en las acciones de mejoramiento; buscar y recibir orientación sobre la educación de los hijos; participar en el Consejo Directivo, asociaciones o comités, para velar por la adecuada prestación del servicio educativo; contribuir solidariamente con la institución educativa para la formación de sus hijos, y educar a sus hijos y proporcionarles en el hogar el ambiente adecuado para su desarrollo integral.

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

- En el artículo 23 de la Ley 1098 del 2006 -Código de la Infancia y la Adolescencia se establece que los niños, las niñas y los adolescentes tienen

derecho a que sus padres en forma permanente y solidaria, no sólo los fines de semana, asuman directa y oportunamente su custodia para su desarrollo integral. La obligación de cuidado personal se extiende además a quienes convivan con ellos en los ámbitos familiar, social o institucional, o a sus representantes legales.

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

La Ley de Protección Integral a la Familia (Ley 1361 de 2009) establece que son deberes del Estado:

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

1. Promover el fortalecimiento de la familia como núcleo fundamental de la Sociedad, así como la elaboración y puesta en marcha de la Política Nacional de Desarrollo integral de la familia.
- (...)
10. Las instituciones públicas y privadas que desarrollen programas sociales deberán proporcionar la información y asesoría adecuada a las familias sobre las garantías, derechos y deberes que se consagran en esta ley para lograr el desarrollo integral de la familia.
11. Promover acciones de articulación de la actividad laboral y la familiar."

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

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el

<p>horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.</p> <p>PARÁGRAFO Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario."</p> <p>Con relación con las medidas para la eliminación de la violencia, el acoso en el mundo del trabajo</p> <p>Normatividad internacional</p> <p>- Convenio 190 y Recomendación 206 de la OIT</p> <p>El Convenio 190 de la OIT constituye la piedra angular de la normatividad internacional en torno a la implementación de medidas contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, si bien este Convenio no ha sido ratificado por Colombia, fue adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019, en la cual nuestro país tuvo representación tripartita, por tanto, cuenta con la legitimidad necesaria para constituir una guía para la construcción de legislación y política pública.</p> <p>El Convenio 190 de la OIT reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a su vez establece que se deben implementar medidas de protección en cabeza de todas las personas en el mundo del trabajo amparando a las personas trabajadoras asalariadas, así como a quienes trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, protegiendo por tanto a las personas en formación, incluidos los pasantes y aprendices, los trabajadores/as que hayan sido despedidos, las personas voluntarias, en búsqueda de empleo y postulantes a un empleo.</p> <p>El Convenio se complementa con la Recomendación 206 de la OIT que incluye elementos como la necesidad de velar por todos los trabajadores/as y todos los empleadores/as, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de</p>	<p>trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; y adoptar medidas apropiadas para fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso.</p> <p>- Convención de Belém do Pará</p> <p>En su artículo 7.b obliga de manera específica a los Estados Parte a utilizar la debida diligencia para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. En ese sentido, ante un acto de violencia contra una mujer en el contexto laboral, indistintamente de la forma de vinculación, resulta fundamental la realización de investigaciones eficaces, teniendo en cuenta el deber del Estado de erradicar esta problemática y de brindar confianza a las víctimas en las instituciones estatales para su protección.</p> <p>- Comisión Interamericana de Derechos Humanos</p> <p>A la luz de contexto normativo internacional y teniendo en cuenta el análisis del proyecto de ley en comento resulta fundamental destacar que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha determinado que la violencia y acoso en el mundo del trabajo perpetúa la discriminación y la violencia generalizadas contra las mujeres y contribuye a mantener condiciones de trabajo inestables y vulnerables, dando lugar a abusos sobre los derechos humanos con base en el género, desde dicha perspectiva, esta problemática, que incluye el acoso sexual, sigue siendo altamente preocupante para la Comisión.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anterior, la CIDH ha destacado la importancia de la adopción del Convenio 190 de la OIT, que constituye un instrumento pertinente para guiar el comportamiento exigido a los Estados Partes, no obstante, la Comisión también ha determinado que a la luz de la interpretación de otras fuentes internacionales sobre los derechos de las mujeres los Estados deben respetar y garantizar sus derechos en el lugar del trabajo, incluyendo la implementación de normas para la erradicación de la violencia y acoso en el trabajo, medidas preventivas que involucren las políticas de las mismas empresas, y el acceso efectivo a recursos y medidas de reparación para las mujeres víctimas de acoso o violencia laboral (CIDH, 2020).</p>
<p>Normatividad Nacional: no resulta efectiva a la luz de los estándares internacionales</p> <p>- Código Sustantivo del Trabajo</p> <p>Dentro del actual CST se encuentran las siguientes preceptivas para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo las cuales se limitan a las personas trabajadoras que cuentan con una relación laboral, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El numeral 5 del artículo 57 prescribe que es obligación del empleador guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos. - El numeral 9 del artículo 59 preceptúa que se encuentra prohibido que el empleador ejecute o autorice cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad». - El numeral 2 del artículo 62, establece como justa causa de despido todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. - El numeral 2 del literal B del artículo 62 plantea como justa causa de terminación de la relación laboral por parte de la persona trabajadora todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de este. <p>- Ley 1010 de 2006</p> <p>A través de esta Ley se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales. Esta ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.</p> <p>La ley define el acoso laboral como toda conducta persistente y demostrable,</p>	<p>ejercida sobre una persona trabajadora por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.</p> <p>A pesar de que incluye medidas que han permitido abordar con mayor pertinencia el fenómeno del acoso laboral en nuestro país, es fundamental destacar que la Ley 1010 de 2006 no ha sido del todo efectiva teniendo en cuenta que sólo se aplica para trabajadores/as dependientes, sin tener en cuenta que, incluso cuando no hay ningún tipo de subordinación las personas pueden llegar a ser víctimas de conductas de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección en el desarrollo de sus funciones, a su vez, las nefastas consecuencias del acoso laboral son las mismas independientemente del tipo de vinculación que se tenga, dando lugar a daños psicosomáticos, psicológicos y psicosociales, por tanto, el amparo que el ordenamiento jurídico debe darle a estas personas debe presentarse sin tener en cuenta, como variable, el tipo de contratación y/o la existencia de subordinación (Criollo, 2020).</p> <p>A su vez, si bien la Corte Constitucional, a través de la sentencia C-960 de 2007, estableció que la Ley 1010 de 2006 se aplica en casos en que en realidad existe una relación laboral encubierta a través de otras modalidades contractuales, para poder denunciar un caso de acoso laboral, la víctima debe demostrar la subordinación lo cual genera que el proceso lleve mucho más tiempo antes del estudio del caso, generando un mayor tiempo de exposición de la víctima a las conductas de acoso.</p> <p>Marco jurisprudencial</p> <p>A través de la sentencia T-882 de 2006 la Corte Constitucional consideró que la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.</p> <p>Por su parte, en virtud de la sentencia C-960 de 2007 puntualizó que: <i>"una víctima de acoso laboral cuenta tan sólo con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos, mecanismo que no sólo es de carácter administrativo y no judicial, sino que no resulta ser algo que garantice el derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas..."</i></p>

Pertinencia del artículo 21 sobre las medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo

Teniendo en cuenta las anteriores el artículo 21 de la presente ponencia armoniza el ordenamiento jurídico con los estándares internacionales, adoptando medidas para la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cualquiera que sea la situación de la persona trabajadora, definiendo claramente las personas que son objeto de esta protección estableciendo la generación de acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo.

XI. Migrantes

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

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

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

3. El marco normativo laboral se encuentra muy lejos en la actualidad de gestionar esta llegada de población extranjera con voluntad de permanencia. La situación de irregularidad de buena parte de esta población conduce a dificultades para encontrar trabajo formal, generando una amplia brecha salarial que según las estadísticas se sitúa en un 30% frente a los trabajadores locales. Una brecha que fomenta presiones a la baja sobre los salarios en los sectores

informales de la economía, principal destino de la mayoría de los trabajadores extranjeros. La llegada de población extranjera en cifras resulta aún mayor actualizando los datos a 2023, como muestra la dinámica de llegada de población procedente de Venezuela, con diferencia el mayor emisor de población que llega a Colombia con voluntad de residencia permanente. Si en el censo de 2021 se registraban no menos de 1.927.456 personas, los datos de 2022 elevan la cifra a 2.477.588. El proyecto de ley procura el reconocimiento de derechos en el trabajo con independencia de la situación migratoria que agudiza la vulnerabilidad y presión hacia la informalidad y desconocimiento de derechos de este grupo poblacional..."

Según la GEIH 2023, 1 millón de personas son ocupados migrantes venezolanos. El 54.8% devengan menos de 1 SMMLV. El 79% de los ocupados migrantes venezolanos son informales, lo cual está muy por encima del promedio de informalidad nacional

Por otro lado, los migrantes venezolanos presentan una tasa de desempleo de 11.1%, y las mujeres en particular presentan una alta tasa de desempleo del 16.4%, que está por encima de la tasa de desempleo de mujeres en el orden nacional

Normatividad Internacional

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

Dentro de las disposiciones que contiene la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares se encuentran las siguientes:

Artículo 7: Establece que los Estados Partes se comprometerán, de conformidad

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

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

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

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

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

Las horas extraordinarias, horario de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, seguridad, salud, fin de la relación de empleo y cualesquiera otras condiciones de trabajo que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, estén comprendidas en este término.

Otras condiciones de empleo, es decir, edad mínima de empleo, restricción del trabajo a domicilio y cualesquiera otros asuntos que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, se consideren condiciones de empleo.

A su vez, puntualiza que no será legal menoscabar en los contratos privados de empleo el principio de igualdad de trato y que los Estados Partes deben adoptar todas las medidas adecuadas para asegurar que los trabajadores migratorios no sean privados de ninguno de los derechos a causa de irregularidades en su

permanencia o empleo. En particular, los empleadores no quedarán exentos de ninguna obligación jurídica ni contractual, ni sus obligaciones se verán limitadas en forma alguna a causa de cualquiera de esas irregularidades.

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

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

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

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

Marco jurisprudencial

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

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

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

XII. Contrato de aprendizaje

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

1. Antecedentes jurídicos: evolución del contrato de aprendizaje.

El historial normativo sobre la regulación del contrato de aprendizaje en Colombia nace con la expedición del Decreto 2663 de 1950, el cual introdujo por primera vez, una intención de legislación en materia de relaciones laborales, conocido hoy como Código Sustantivo del Trabajo. En él, se conceptuó en su capítulo II, 08 artículos sobre la definición, forma, obligaciones, duración y efectos del contrato de aprendizaje.

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

Posteriormente, para el año 1959, el Congreso de la República promulga la Ley 188 de la misma calenda, a través del cual, nuevamente se regula el contrato de aprendizaje trayendo consigo parámetros más específicos respecto de las

definiciones del salario, relacionando por ejemplo, que se debía reconocer de manera gradual iniciando con el pago de no menos del 50% del salario mínimo vigente al inicio, y que progresivamente aumentaría hasta llegar, cuando menos, al salario mínimo legal.

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

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

Hasta este punto, si bien el contrato de aprendizaje se caracterizaba por ser un subtipo de contratación laboral, esta vinculación no desconocía la naturaleza laboral de los aprendices y, por ende, estaban implícitas las condiciones de salario a convenir, aportes a seguridad social y pago de prestaciones sociales. Así mismo, no existía el concepto de exoneración de vinculación de aprendices a través del pago de una cuota de monetización, ni con la figura de contratación voluntaria que permitiera superar los topes de la cuota por tamaño de empresa.

En el año 2002, durante el mandato del expresidente Álvaro Uribe Vélez, se incorporaron modificaciones y adiciones a las disposiciones que ya regulaban el contrato de aprendizaje, bajo un discurso de transitoriedad, a través de la Ley 789 de 2002 en su capítulo VI denominado "Actualización de la relación laboral y la relación de aprendizaje". El contenido general de los 12 artículos que reformaron las reglas del contrato de aprendizaje, continúa vigentes hasta hoy.

Entre los cambios que trajo consigo la Ley 789 de 2002 destaca la narrativa o

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

Corolario de lo anterior, la ley 789, tras el argumento de incrementar la empleabilidad a costa de la reducción de los derechos laborales de los aprendices, otorgó a su vez a las empresas la facultad de elegir entre la contratación de estos o la cancelación de una cuota económica proporcional al número de aprendices que estaba obligada a vincular.

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

En síntesis, la referida Ley deslaboralizó el contrato de aprendizaje y eliminó cualquier connotación laboral, que, hasta ese momento, había ostentado un amplio desarrollo histórico asociado al trabajo subordinado en términos del Código Sustantivo del Trabajo²⁷. La Ley antecesora, le imprimía a esta relación una naturaleza propiamente laboral, al punto que dicha connotación había sido de amplio desarrollo jurisprudencial para finales de la década de los 90, como se destaca de algunas providencias, tales como la sentencia bajo radicación 10207 de la Corte Suprema de Justicia del 29 agosto de 1984, donde se encontraba un precedente jurídico que establecía que entre el contrato de trabajo ordinario y el de aprendizaje no existían diferencias sustanciales pues sus características y

²⁷ Sentencia de casación SL4965 de 2019, Sala de Descongestión Laboral No.4 Magistrada Ana María Muñoz Segura, Corte Suprema de Justicia.

naturaleza misma daban cuenta de ello.

Para percatarse de la larga historia de la naturaleza laboral del contrato de aprendizaje, basta remitirse a la cronología o desenlace de las relaciones de trabajo ya a principios de la edad moderna, donde los grupos sociales de producción se dividían en maestros, oficiales y aprendices, y en conjunto conformaban el área productiva de la época, dentro de cuyo engranaje el rol del aprendiz era netamente subordinado.

Sin embargo, estos antecedentes jurídicos e históricos fueron completamente abstraídos de la normatividad actual, así como fue bloqueada la participación de los aprendices en las discusiones o exigencias de las condiciones mínimas de trabajo, como el reconocimiento de la existencia de una relación laboral, un salario digno, cotización a pensión y pago de todas las prestaciones sociales.

2. La deuda histórica en materia legislativa sobre el contrato de aprendizaje.

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

Las medidas regresivas que se implementaron, so pretexto de aumentar la empleabilidad, solo resultaron en la reducción de las condiciones laborales de los aprendices, y hoy, 21 años después, dichas disposiciones continúan vigentes, incluso con riesgo de seguir siendo desmejoradas con otros proyectos legislativos en curso.

En el caso de la normatividad internacional respecto del contrato de aprendizaje, destacan países como Uruguay²⁸, Honduras²⁹, Ecuador³⁰, Salvador³¹, Panamá³², Argentina³³ y Costa Rica³⁴ en los cuales existe una legislación en materia de contrato de aprendizaje que, si bien lo cataloga como un contrato especial, lo hace

²⁸ Ley 16873 de 1997, Uruguay.
²⁹ Decreto número 169 del 15 de junio de 1959.
³⁰ Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005.
³¹ Código de Trabajo de la República de El Salvador.
³² Decreto Ley No. 4 del 07 de enero de 1997.
³³ Ley 26390 del 24 de junio de 2008.
³⁴ Ley 4903 del 17 de noviembre de 1971.

siempre bajo el raigambre de un contrato de trabajo. En dicha legislación se establece, entre otras cosas, el goce para los aprendices de las mismas condiciones de trabajo de los trabajadores directos, con las salvedades puntuales consagradas en cada país. No obstante, en completa contradicción con dichas comparativas, Colombia ha retrocedido en las discusiones al respecto, y ha dejado a un lado las referencias de las legislaciones a nivel latinoamericano.

Con la llegada del nuevo gobierno y su propuesta de reforma laboral se retoman las discusiones frente a la laboralización del contrato de aprendizaje y todas las coberturas que de ello se derivan, en sintonía con los pronunciamientos de la OIT sobre la garantía de los aprendices en el ámbito laboral y su participación en la remuneración consignada en las negociaciones colectivas de las empresas³⁵.

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

3. La propuesta de modificación y adición a la regulación del contrato de aprendizaje: monetización

El proyecto legislativo 311S de 2023 propone una única modificación que recoge la necesidad esencial de la discusión actual sobre los aprendices: la definición del contrato de aprendizaje como un relación laboral especial, a término fijo, regida por las normas del Código Sustantivo del Trabajo en cuanto a prestaciones sociales, pagos completos a seguridad social y con una remuneración mínima sobre el salario mínimo legal vigente o el que se encuentre suscrito en convenciones o laudos arbitrales.

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

³⁵ Observación (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109ª reunión CIT (2021), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Para hablar de monetización del contrato de aprendizaje debemos referirnos a las cuotas de aprendices que obligatoriamente deben vincular las empresas. De conformidad con lo establecido en el artículo 33 de la ley 789 de 2002, el número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa será "debido a un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz".

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

Tabla 7. Número de aprendices a vincular

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

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

Ahora bien, aunque la empresa se encuentra obligada a contratar aprendices en función de su volumen de personal, bajo la luz del artículo 34 de la ley 789 de 2003 puede prescindir de dicha vinculación y optar por el pago de la referida MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE, la cual se traduce en un pago mensual "resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria".

Es decir, el valor que cada una de las empresas obligadas a contratar aprendices, tendría que pagar por "monetización" si decide no contratarlos, es el equivalente a un salario mínimo para 2024 (\$1.300.000) por aprendiz:

Tabla 8. Pago por cuota de monetización

Número de trabajadores contratados por la empresa	Número de aprendices que debería contratar	Valor mensual a pagar en caso de no querer contratarlos.
10	0	0
15 - 20	1	1.300.000
30	2	2.600.000
40	2	2.600.000
50	3	3.900.000
100	5	6.500.000
200	10	13.000.000

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

Sin embargo, el Servicio Nacional de Aprendizaje ha advertido que de aprobarse la laboralización del contrato de aprendizaje incluida en la reforma laboral sin modificar el monto de la monetización para que sea superior al costo del aprendiz laboralizado, saldría mucho más barato para el empresario pagar la cuota de monetización actual que contratar al aprendiz, pues en términos de costos habría una diferencia significativa entre la contratación y el pago de la cuota de monetización:

Número de trabajadores contratados por la empresa	Número de aprendices que debe contratar	Costo promedio de los aprendices con derechos laborales ³⁶	Valor a pagar, por concepto de "monetización", en caso de no querer contratar.
10	0	0	0
15 - 20	1	\$2.122.357	1.300.000
30	2	\$ 4.244.714	2.600.000

40	2	\$ 4.244.714	2.600.000
50	3	\$ 6.367.072	3.900.000
100	5	\$ 10.611.786	6.500.000

De lo anterior que haya sido acogido y aprobado por la Comisión Séptima de la Cámara en el primer debate de este proyecto el artículo 23 de la actual ponencia, que incluye las modificaciones al artículo 34 de monetización de la Ley 789 de 2002, además de los cambios ya propuestos al artículo 81 de contrato de aprendizaje del Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 22 de presente articulado, con el objeto de garantizar un monto adecuado que incentive la contratación de los aprendices antes que el pago de la compensación, en el sentido que se plantea en el pliego de modificaciones.

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

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

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

Tabla 10. Costo de un trabajador por salario mínimo 2024 vs aprendiz en etapa productiva

Costo de un trabajador con salario mínimo 2024 VS aprendiz en etapa productiva			
Concepto	Aprendiz (Riesgo nivel III)	Trabajador formal	
Compensación / Salario mínimo	(75%) 975.000	1.300.000	
Auxilio de transporte		162.000	
Subtotal Compensación / Salario	975.000	\$ 1.462.000	
Sena	No aplica	\$ 0	Artículo 65 de la Ley 1819 de 2016
ICBF	No aplica	\$ 0	
Caja de compensación (4%)	No aplica	52.000	
Subtotal parafiscales	-	52.000	
Salud (12.5% vs 8.5%)	162.500	110.500	
Pensión (12%)		156.000	
Arl (Riesgo III) (2,436%)	31.668	31.668	
Subtotal seguridad social	142.168	187.668	
Prima de servicios (8,33%)	-	121.784	
Auxilio de cesantías (8,33%)	-	121.784	
Intereses sobre cesantías (1%)	-	14.620	
Vacaciones (4%)	-	\$ 52.000	
Subtotal prestaciones sociales	-	310.188	
Costo total mensual	1.169.168	2.122.356	
% salario + prestaciones	55.08%		

Como puede observarse en el cuadro comparativo anterior, con la vigencia de la

Ley 789 a un empresario le resulta mucho más barato pagar a un aprendiz en etapa productiva que contratar a un trabajador formal. La formalización del Contrato de Aprendizaje resultaría, por tanto, no solo en una mejora directa de las condiciones de vida de cientos de miles de jóvenes obreros sino, a la postre, en una cortapisa a la competencia laboral desleal, a la sustitución de trabajadores formales por aprendices precarizados.

Al observar la evolución de los Contratos de Aprendizaje por tamaño de las firmas, es muy importante fijar la mirada en la gran concentración que esta figura tiene entre las empresas grandes y medianas. En efecto, de la siguiente tabla, que muestra la evolución del Contrato de Aprendizaje por tamaño de la sociedad, así como la participación porcentual de las mismas, se aprecia con facilidad cómo la contratación de aprendices trabajadores se concentra abrumadoramente entre las empresas grandes y medianas. Así, en el año 2020 el 61.17% de los Contratos de Aprendizajes se suscribieron con empresas grandes y el 20.02% con empresas medianas, agrupando entre ambas el 81.19% del total de contratos, mientras que para el periodo enero-septiembre del presente año dicha concentración llegó hasta un 85.78%.

Esta constatación es de suma importancia, porque uno de los principales argumentos usados para oponerse a la laboralización del Contrato de Aprendizaje es el de los costos laborales excesivos, especialmente entre las micro y pequeñas empresas. Sin embargo, lo que se sigue de la tabla que aquí se expone es que los Contratos de aprendizaje son suscritos de manera abrumadora por empresas de gran tamaño, con ingresos operacionales y utilidades que permiten absorber con facilidad incrementos que, vistos en conjunto, son marginales, como se mostrará más adelante.

Tabla 11. Contratos de aprendizaje por tamaño de empresa 2020-2023 (septiembre)

Contratos de aprendizaje por tamaño de empresa 2020-2023 (septiembre)							
TAMAÑO	2.020	Part. %	2.021	Part. %	2.022	Sept 2023	Part. %
GRANDE	195.561	61.17	209.604	63.19	231.214	64.46	64.74
MEDIANA	64.008	20.02	69.883	21.07	75.692	21.1	21.04
MICRO	9.493	2.96	2.957	0.89	3.582	0.99	0.39
NO REGISTRADO	4.121	1.28	4.017	1.21	3.510	0.97	1.16

PEQUEÑA	46.510	14.54	45.208	13.63	44.671	12.45	40.833	12.65
Total general	319.693	100	331.669	100	358.669	100	322.706	100

Es importante señalar, además de lo anterior, tres aspectos muy importantes de cara al futuro del Contrato de Aprendizaje y de la empleabilidad de la juventud trabajadora colombiana. En primer lugar, es importante resaltar que el empleo total en las empresas grandes y medianas ha venido creciendo de manera sostenida durante el actual gobierno: entre febrero del año 2023 y marzo del presente, las empresas grandes han incrementado su planta de trabajadores en 600 mil nuevos puestos, al pasar de 4.9 millones de trabajadores a 5.5 millones en dicho periodo. Al mismo tiempo, las empresas medianas mantuvieron su volumen global de empleo en 800 mil puestos de trabajo durante el mismo periodo. Así pues, las empresas en las que se concentra el grueso de la contratación de aprendices han incrementado su volumen de trabajadores en 600 mil puestos, y ello en circunstancias económicas complejas debido, por un lado, a la alta inflación vivida por el país en buena parte de 2022 y 2023, y como consecuencia de ello, a las altísimas tasas de interés definidas por el Banco de la República.

Estos dos fenómenos se saldaron en una reducción general de las ventas, tanto de consumo en general (y de bienes durables en específico) como de vivienda, sector este de gran arrastre en términos de producción y empleo. Debido a lo anterior, el incremento en la producción y el empleo de las empresas grandes y medianas obedeció, fundamentalmente, al doble proceso de sustitución de importaciones, por una parte, y relanzamiento de las exportaciones, por la otra, lo que tuvo como resultado la creación de empleo total y formal, aun en condiciones económicas sumamente adversas.

Tabla 11. Contratos de aprendizaje por tamaño de empresa 2020-2023 (septiembre)

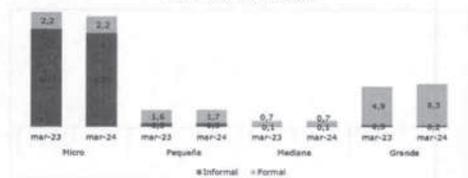


Fuente: MINTIC: Informe de tejido empresarial mayo de 2024

El segundo aspecto para resaltar es que, durante el periodo de referencia, no solo se incrementó el empleo total entre las empresas que concentran la contratación de aprendices, sino que, igualmente, el volumen de trabajadores formales de las grandes empresas se incrementó en 400 mil nuevos puestos durante el periodo marzo 2023 - marzo 2024, al pasar de 4.9 millones de trabajadores formales a 5.3 millones durante el periodo señalado. Todo lo anterior sirve para destacar que, en las actuales circunstancias, en que tanto la inflación como las tasas de interés siguen una ruta claramente descendente, y comienzan a reactivarse nuevamente el consumo, las ventas y la inversión, el panorama del Contrato de Aprendizaje se hace aún más optimista, pues del relanzamiento de la economía se espera la creación de nuevos y más puestos de trabajo totales y formales y, con ello, de la vinculación de nuevos aprendices.

Tabla 12. Ocupados formales e informales por tamaño de empresa

Gráfico 11. Ocupados formales e informales por tamaño de empresa* (Millones de personas) marzo 2023 vs marzo 2024



Fuente: Mincit: Informe de tejido empresarial mayo de 2024

El tercer aspecto para destacar es que existe, al margen de las expectativas sobre la economía colombiana en los siguientes meses, un amplio margen de mejora en la vinculación de aprendices, gracias a que el artículo 23 de la reforma laboral aprobado en primer debate incrementa la cuota de monetización a 1.8 salarios mínimos por aprendiz no contratado, lo que desincentiva la práctica de sustituir aprendices por monetizaciones. Esto, toda vez que la monetización del Contrato de Aprendizaje se concentra preferentemente entre las grandes empresas del país, empresas con ingentes volúmenes de empleados e ingresos, que además actúan en todos los sectores de la economía, tales como Koba Colombia (D1), Pollos el Bucanero, Drummond y la Nueva EPS, por citar algunas de las más relevantes.

Tabla 13. Concentración de contratos de aprendizaje

Empresa	2021		2022		2023 (31 octubre)	
	Valor (pesos)	Porcentaje	Valor (pesos)	Porcentaje	Valor (pesos)	Porcentaje
POSA COLIMESA S.A.	4.254.353.081,00		6.118.551.962,00		9.338.118.792,00	
VentayServicios S.A.	3.357.741.488,00		3.741.977.108,00		2.578.772.362,00	
POLLOS DEL BUENAFINO S.A.	3.036.400.321,00		3.254.869.899,00		2.379.840.000,00	
OLIMONDO	2.311.286.144,00		2.357.000.000,00		1.981.561.150,00	
COOPERAR	2.118.921.431,00		1.884.820.500,00		1.885.528.154,00	
cooperar-guesthouse management	1.508.386.762,00		1.607.535.974,00		1.381.551.087,00	
MEFACERIAS S.A.	1.336.300.687,00		1.422.798.410,00		1.292.840.000,00	
QUILA S.A.	1.289.883.982,00		1.349.114.098,00		1.065.232.000,00	
BRANCAVILLAS	1.138.748.763,00		1.193.723.509,00		1.069.718.470,00	
Ibaa Capital Colombia S.A.	925.787.994,00		1.082.000.000,00		1.014.332.000,00	
BRANCO SUDAMERIS	923.052.418,00		1.015.443.428,00		895.520.000,00	
BELSPARSA	910.919.589,00		944.000.000,00		892.040.000,00	
FUNDACION DEL AMILTERO S.A.	842.711.736,00		935.300.000,00		866.378.000,00	
Rede Colombia National SpA	744.329.000,00		838.009.808,00		800.029.954,00	
SUPPLASA	741.032.875,00		829.200.000,00		849.541.334,00	
EM de Colombia E CAS S.C.A.	736.041.698,00		823.548.221,00		846.908.668,00	
C.I. Sunshane Boutique Ltda	716.297.719,00		763.072.830,00		801.400.000,00	
NEUBA SPS	710.874.325,00		773.000.000,00		788.578.470,00	
COMERCIAL ALIAN S.A.S	711.389.696,00		757.110.876,00		740.238.181,00	
ORFOS Y FINANCIEROS S.A.	681.101.470,00		738.983.334,00		732.569.000,00	
OUTSOURCING S.A.	656.935.772,00		730.300.000,00		730.697.773,00	
MANEJADORES OUTSOURCING S.A.	646.549.700,00		727.887.000,00		729.640.001,00	
SCOTT WOOD BUSINESS	622.629.000,00		719.882.148,00		725.940.438,00	
CORPORACION UNIVERSTAR S.A.	620.471.730,00		676.919.550,00		706.198.000,00	
INGENIERIA PROMENGA	607.750.846,00		601.843.121,00		672.988.111,00	

Por último, resulta interesante contrastar el valor añadido que supondría el Contrato de Aprendizaje formalizado en relación con los resultados financieros de las 10.000 empresas más grandes del país, cuyos datos anuales son brindados por la Superintendencia de Sociedades (Supersociedades). Esto debido a que, según el SENA, solo unas 24.000 empresas estarían obligadas a contratar aprendices, todas las cuales caen dentro del universo de sociedades vigiladas por la Superintendencia. Así, las 10.000 empresas más grandes del ranking de Supersociedades representan más del 40% de las empresas bajo obligación de contratar aprendices o monetizar, y un examen de costos, bajo estas características, se revela como representativo.

Así pues, y tomando como base los datos consignados en la siguiente tabla, se observa que, en conjunto, las empresas medianas y grandes tienen la obligación de contratar unos 290 mil aprendices (a junio de 2023), lo cual, si se hiciera bajo un contrato formalizado como el que propone la reforma laboral, supondría un incremento de costos de 132.160 millones de pesos mensuales, o de 1.58 billones de pesos al año. Ahora bien, durante el año 2022 las 10.000 empresas más grandes del país registraron ingresos operacionales (ventas) por valor de 1.725 billones de pesos, y utilidades por 172 billones.

Valor añadido del C.A. como proporción de ingresos y Utilidades de las 10.000 empresas más grandes del país	4+5	proporción de Ing. Op.	0,0919%
	4+6	Dif. Contrato de Ap. Como proporción de Ut.	0,9188%

En definitiva, mientras que la laboralización del Contrato de Aprendizaje no supondría impactos más que marginales para las empresas medianas y grandes, las microempresas, que no están obligadas a contratar aprendices, así como las pequeñas firmas, se verían beneficiadas de incentivos a la contratación de aprendices incluidos en el párrafo del artículo 22 que modifica el artículo 81 del CST dentro de la reforma laboral.

En efecto, es importante señalar que el pasado 20 de octubre de 2023 el gobierno expidió el Decreto 1736, el cual desarrolla el artículo 79 de la Ley 2294 de 2023 (Plan Nacional de Desarrollo del actual Gobierno), así como prolonga el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021 (segunda reforma tributaria del Gobierno de Duque). Este decreto establece los incentivos para la creación y permanencia de empleos formales, con especial énfasis en población joven (18 a 28 años), aunque también para mujeres, hombres mayores y personas con discapacidad. En concreto, este decreto, que extiende hasta 2026 los incentivos emanados de la segunda reforma tributaria de Duque, establece una compensación económica por parte del gobierno, y hasta el 25% de un salario mínimo por cada trabajador formal nuevo de entre 18 y 28 años.

El artículo 22 ya mencionado de la presente ponencia, a este respecto, integra un párrafo que habilita al gobierno para que pueda asignar dicho incentivo económico a las micro y pequeñas empresas que decidan contratar aprendices, ya de manera voluntaria, ya conforme a las cuotas legales, lo cual reduciría el costo de cada nueva contratación en un 25% del salario mínimo (325.000 pesos de 2024).

De esta manera, el aumento de costos para este segmento de empresas podría compensarse en una proporción significativa con la extensión del incentivo mencionado a los Contratos de Aprendizaje.

De esta forma, al examinar el valor añadido que supondría la formalización del contrato de aprendizaje entre las empresas más grandes del país, resulta que este supondría tan solo un 0,0919% de los ingresos de dichas firmas, o un 0,9188% de sus utilidades netas en 2022, lo que, por supuesto, representa para las mismas apenas un incremento de costos marginal, al tiempo que para los casi 300 mil jóvenes beneficiados por la formalidad significaría una mejora sustancial de sus niveles de vida, y hasta del de sus familias.

Tabla 14. Valor añadido que supondría la formalización del contrato de aprendizaje

	Número de aprendices obligados a contratar	
1		289.165
2	Valor C.A. ley 789 (100% Sal Min.)	385.705.048.570
3	Valor C.A. Reforma Laboral	517.764.679.915
4	Diferencia	132.160.839.095
Valor del C.A. con y sin reforma laboral	X 12 meses	1.585.930.069.140
Resultados de las 10.000 empresas más grandes del país (Supersociedades)	Ingresos Operacionales 10.000 empresas más grandes 2022	1.725.000.000.000.000
	Utilidades netas 10.000 empresas más grandes 2022	172.600.000.000.000
	Dif. Contrato de Ap. Como	

XIII. Modernización del mundo del trabajo: Trabajo transnacional

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

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

De igual forma, incluye la modalidad de Teletrabajo Transnacional con el fin de regular el teletrabajo fuera del país y responder a las necesidades actuales del mercado laboral.

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

El *teletrabajo* se encuentra regulado mediante la Ley 1221 de 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones y los decretos reglamentarios Decreto 884 del 30 de abril de 2012, y el Decreto 1227 del 18 de julio de 2022, ambos incorporados en el Decreto Único 1072 de 2015 del Sector Trabajo. En ellos, se especifican los requisitos del contrato o vinculación del teletrabajo, los derechos y garantías laborales de las personas teletrabajadoras, las obligaciones del empleador, del teletrabajador o teletrabajadora, y de las administradoras de riesgos laborales, hace explícito el derecho a la desconexión laboral, regula los auxilios compensatorios por gastos de servicio públicos y uso de herramientas de propiedad del trabajador, entre otros.

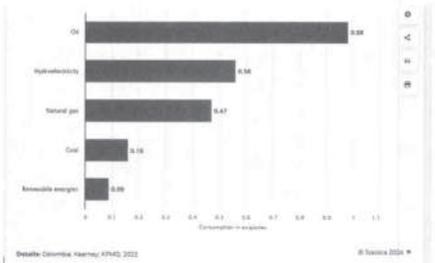
En el contexto colombiano, el teletrabajo siguió creciendo en el escenario de post pandemia. El Sexto Estudio sobre la percepción y penetración del Teletrabajo en Colombia reportó para el año 2022 un total de 868.792 teletrabajadores y

<p>teletrabajadoras en el país, lo que representa un crecimiento de aproximadamente el 415% frente al año 2020, donde se reportaron un total de 209.173 teletrabajadores y 17.253 empresas vinculadas al teletrabajo (MinTIC, 2021).</p> <p>Ahora bien, en el marco de la pandemia COVID-19 se expidieron dos nuevas leyes en el país, que ampliaron el panorama de las diferentes modalidades de trabajo a distancia al crear el Trabajo en Casa (Ley 2088 de 2021) y el Trabajo Remoto (Ley 2121 de 2021). El <i>trabajo en casa</i> fue la modalidad que respondió a la pandemia COVID-19, al ser una habilitación a la persona trabajadora para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que le impidan realizar sus funciones en su lugar de trabajo (Art. 2, Ley 2088 de 2021). Esta modalidad se reglamentó para el sector público mediante el Decreto 1662 de 2021, y para el sector privado en el Decreto 649 de 2022.</p> <p>Por su parte, el <i>trabajo remoto</i> se creó mediante la Ley 2121 de 2021, reglamentada para el sector privado mediante el Decreto 555 de 2022, entendida como una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda relación laboral se debe realizar de manera remota mediante el uso de tecnologías de la información y las telecomunicaciones.</p> <p>Según el Sexto Estudio sobre la percepción y penetración del teletrabajo en Colombia, para el 2022 se reportaron 551.855 personas trabajadoras en modalidad de <i>trabajo en casa</i>, y 137.129 en modalidad de <i>trabajo remoto</i>, frente a un total de 868.792 teletrabajadores y teletrabajadoras en el país.</p> <p>Villasmil, Bueno y Montt (2021), en el texto titulado "<i>Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo</i>" establecen que, la experiencia legislativa de la región a propósito de estas formas de prestación de servicios permite distinguir entre el teletrabajo, el trabajo a domicilio, el trabajo en casa, el trabajo remoto y el trabajo remoto, excepcional y obligatorio.</p> <p>Así mismo indican que estas modalidades implican desafíos para las personas trabajadoras en la medida en que la desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos y evoca formas de organización del trabajo del período preindustrial. Dentro de las dificultades que resaltan los autores citados, se encuentran: las dificultades para desconectarse del trabajo, el potencial aislamiento social y profesional y,</p>	<p>eventualmente, pérdidas de oportunidades laborales. Más aún, el riesgo de la invasión a la intimidad y privacidad de quienes teletrabajan - mediante las TIC - supone un desafío que difícilmente pudo preverse cuando estas legislaciones comenzaron a promulgarse en la región durante la primera década de este siglo (pág.2).</p> <p>Dadas las particularidades del TAD y el TT, plantean los autores citados que, será necesario abordar los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores a través de una normativa específica, que regule los aspectos particulares de estas modalidades de trabajo de manera consistente con la carta constitucional y con el marco normativo laboral general de cada país, con especial foco, entre otros, en los siguientes aspectos encontrados en la página 4 del texto referenciado:</p> <ol style="list-style-type: none"> El respeto a la intimidad y la vida privada de las personas trabajadoras; La responsabilidad del empleador de proveer equipos de trabajo y de garantizar la seguridad y salud laboral; El tiempo de trabajo; El derecho a la desconexión; La posibilidad de ejercer derechos colectivos; La voluntariedad y reversibilidad de los acuerdos de teletrabajo; La igualdad de trato y no discriminación. <p>Promoción del Trabajo Sostenible.</p> <p>Las empresas deberán adoptar prácticas laborales sostenibles que minimicen el impacto ambiental de sus operaciones. Esto incluye la optimización del uso de recursos naturales, la reducción de emisiones de carbono en el lugar de trabajo, y la implementación de programas de reciclaje y eficiencia energética. Las empresas deberán reportar anualmente sus avances en sostenibilidad laboral a las autoridades pertinentes, y se fomentará la capacitación de los trabajadores en prácticas sostenibles.</p> <p>La propuesta de este artículo nuevo implica la oportunidad de implementar diversas transiciones hacia la sostenibilidad en sectores económicos estratégicos en Colombia, como el minero-energético y el agropecuario. Hay razones jurídicas, técnicas y políticas para impulsar esta disposición dentro de la reforma laboral de tal modo que está orientada a transformar los regímenes socio-técnicos insostenibles actuales del país en sistemas socio-técnicos resilientes y sostenibles en sus tres dimensiones básicas (i) social, (ii) económica y (iii) ambiental. Este esfuerzo tiene</p>
<p>como base no solo el propósito de impulsar la transición en Colombia, sino también compromisos internacionales asumidos, incluyendo el <i>Acuerdo de París</i> para lo cual el país en parte ha desarrollado instrumentos de política como la Estrategia Colombiana de Desarrollo Bajo en Carbono (ECDBC).</p> <p>La sostenibilidad en sectores de alto impacto social y ambiental es un desafío apremiante para Colombia, para lo cual es necesario el impulso de las transiciones hacia la sostenibilidad. Estas que en esencia son socio-técnicas (Geels 2002, Geels and Raven 2006, Geels, Kern et al. 2016), exigen cambios co-evolutivos entre tecnologías, políticas, mercados y cultura, se manifiestan de diversas maneras. Por ejemplo, la transición energética justa (Steviss and Felli 2015, Steviss and Fellis 2015, Steviss 2023), la agroecológica (Duru, Therond et al. 2015); (Tittonell 2019, Tittonell 2020, Tittonell 2021), y la post-extractiva (Gudynas 2011, Gudynas 2012, Gudynas 2013), que son modos de transición que se pueden apalancar en Colombia en estos sectores, a partir de este artículo que permitiría avanzar hacia una economía cada vez más baja en carbono y socialmente inclusiva.</p> <p>La Constitución Política de Colombia establece un marco sólido para promover la sostenibilidad. En sus artículos 79 y 80, garantiza el derecho a un ambiente sano y ordena al Estado para planificar el manejo de recursos naturales para el desarrollo sostenible. Este mandato se complementa con leyes como la Ley 1715 de 2014, que incentiva las energías renovables, y la Ley 2169 de 2021, que fija metas para la carbono-neutralidad. Asimismo, el Decreto-Ley 2811 de 1974 y el CONPES 3934 de 2018 refuerzan la gestión sostenible de recursos y el crecimiento verde.</p> <p>Así pues, desde una perspectiva técnico-jurídica, el artículo se centra en tres pilares:</p> <ol style="list-style-type: none"> Optimización del uso de recursos naturales: Lo cual complementa lo que se ha planteado previamente en Colombia en políticas como el Programa de Uso Racional y Eficiente de la Energía (PROURE) y el Programa de Uso Eficiente y Ahorro del Agua (PUEAA), que busca maximizar la eficiencia y minimizar el impacto ambiental. Reducción de emisiones de carbono en el lugar de trabajo: Que aúna esfuerzos en el cumplimiento de las metas fijadas en las NDCs y lo planteado en el CONPES 4088 de 2022 orientado a desplegar acciones hacia una reducción del 51% de emisiones de GEI para 2030. Implementación de programas de reciclaje y eficiencia energética: Lo cual suma a lo explicitado en el CONPES 3874 de 2016, que fomenta la reutilización y el tratamiento de residuos. 	<p>Este artículo dentro de la reforma laboral involucra en su conjunto, la oportunidad de transformación de regímenes sociotécnicos tóxicos e insostenibles en Colombia desde el punto de vista social y ambiental. Permitirá desincentivar actividades de alto impacto laboral y socio-ambiental, promoviendo la creación de empleos verdes y azules. Desde los que se puede partir para identificar, proteger, acelerar y posicionar nichos de innovación (Geels 2002) que fomenten estas prácticas, asegurando la resiliencia territorial y la seguridad alimentaria, como se estipula en los compromisos de las NDCs.</p> <p>Aunque el marco legal en Colombia orientado en este sentido es robusto, se encuentra disperso, lo que hace que su implementación sea difusa y de difícil evaluación en términos de sus impactos. Más particularmente desde el punto de vista socio-laboral, este marco es vago y enfrenta barreras tales como la falta de articulación interinstitucional y su financiamiento.</p> <p>Así pues, promover este artículo en la reforma laboral que busca la (i) la optimización del uso de recursos naturales (ii) la reducción de emisiones de carbono en el lugar de trabajo; y (iii) la implementación de programas de reciclaje y eficiencia energética; implica respectivamente, (i) promover prácticas que maximizan la eficiencia en la utilización de recursos, minimizando el impacto ambiental y fomentando la sostenibilidad a largo plazo; (ii) la oportunidad para reglamentar medidas que disminuyan la huella de carbono en las actividades laborales, contribuyendo así a la mitigación del cambio climático; y (iii) la posibilidad de adopción de iniciativas que promuevan el reciclaje y el uso eficiente de la energía, reduciendo residuos y optimizando el consumo energético.</p> <p>Es importante resaltar que Colombia está optimizando activamente el uso de sus recursos naturales en varios sectores. En el sector energético, se proyecta que el país logre unos ingresos de 16,07 millones de dólares en 2024 al cierre del año por la gestión energética, con una tasa de crecimiento anual prevista del 10,79 % hasta 2028. El país también está siendo testigo de un aumento de la demanda de soluciones de energía renovable para abordar las preocupaciones ambientales y reducir la dependencia de los combustibles fósiles³⁸. Soluciones que demandarán una buena proporción de mano de obra especializada, lo cual es consistente con el paradigma Schumpeteriano de la "destrucción creativa", es decir: se destruyen empleos obsoletos en sectores insostenibles y se reemplazan por empleos calificados, en sectores que transitan a la sostenibilidad.</p> <p><small>³⁸ Energy Management - Colombia. (n.d.). Retrieved December 15, 2024, from https://www-statista-com.azureproxy2.uwente.ricoutlook.com/home/energy-management/colombia</small></p>

También es significativo que, en el 2023, el petróleo dominó el consumo energético primario de Colombia con 0,98 exajulios, seguido de la hidroelectricidad con 0,56 exajulios (Ver gráfico 1), y que el país también se está centrando en la producción de biodiésel, siendo el aceite de palma la principal materia prima para ello, en donde se espera que se utilicen unas 704.000 toneladas métricas de aceite de palma para la producción de biodiésel, junto con 35.000 toneladas de aceite de cocina usado. Esto, como se ha mencionado, tiene un gran potencial para la transformación de prácticas de producción más limpia, la reutilización de residuos, la generación de empleos verdes, la implementación de programas de reciclaje/eficiencia energética y eventualmente la experimentación con transición agroecológica en el intersticio de los sectores agrícola y minero-energético.

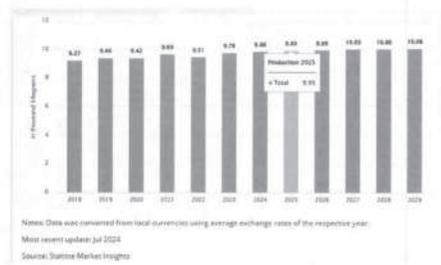
Gráfico 1: Principales fuentes de energía consumidas en Colombia 2023

Primary energy consumption in Colombia in 2023, by fuel type (in exajoules)



Igualmente se estima que la producción de gas natural de Colombia alcanzará los 9.93 kg (en miles) en 2025, con una tasa de crecimiento anual del 0,43 % prevista hasta 2029 como se muestra en la gráfica 2:

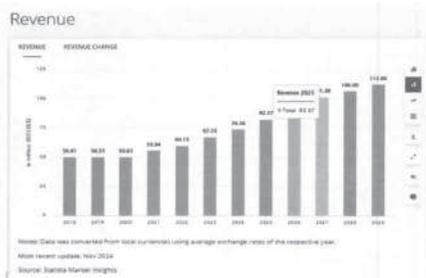
Gráfico 2 proyecciones extracción de gas en Colombia



Esto significa que la mano de obra que se requerirá en este sector seguirá en aumento y que las empresas de hidrocarburos formen a su personal en prácticas sostenibles que minimicen el impacto ambiental de sus operaciones, sin que haya estrés sobre el personal dedicado a ello.

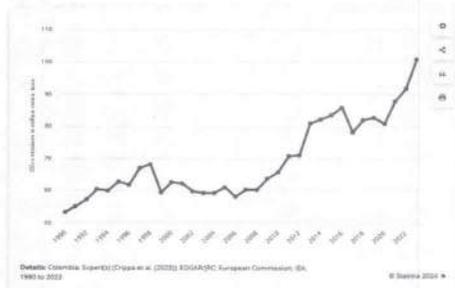
Es importante resaltar que hay otros sectores que también están experimentando un crecimiento, tal y como lo es el mercado de cosméticos naturales, que se estima que generará ingresos por 74,36 millones de dólares en 2024. Además, se espera que experimente un crecimiento anual del 8,55% (CAGR 2024-2029), lo que indica una expansión continua del sector lo que refleja una tendencia hacia productos sostenibles y ecológicos (Ver gráfico 3). Esto es consistente con la necesidad de fomentar y regular la optimización del uso de recursos naturales de la mano de una fuerza laboral capaz de asumir el desarrollo de estos productos, tal y como lo expone el artículo presentado en esta ponencia.

Gráfico 3. Proyección de ingresos para el mercado de los cosméticos en Colombia



En los últimos años, Colombia ha experimentado un marcado aumento de las emisiones de CO₂. En 2023, las emisiones procedentes de combustibles fósiles y procesos industriales alcanzaron los 100,86 millones de toneladas métricas, el nivel más alto registrado desde 1990 (Ver gráfico 4). Este aumento también se refleja en las emisiones per cápita, que alcanzaron casi las 2 toneladas métricas por persona en 2023 (Ver gráfico 5).

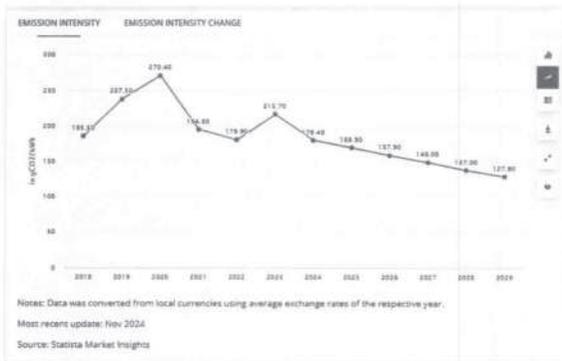
Gráfico 4 Emisiones procedentes de combustibles fósiles y procesos industriales en Colombia (toneladas métricas)



A pesar de esta tendencia al alza, Colombia sigue manteniendo una de las tasas de emisiones per cápita más bajas de América Latina y el Caribe. Sin embargo, el país

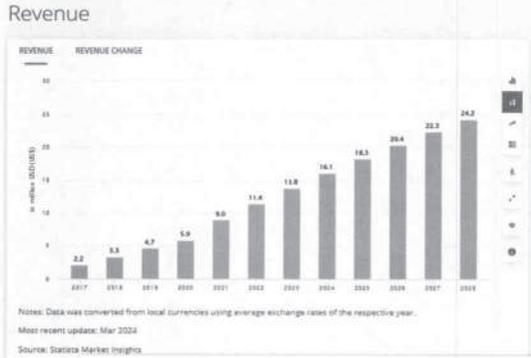
enfrenta importantes desafíos para mitigar las emisiones, en particular en los sectores industriales. Se proyecta que la intensidad de las emisiones en el sector energético cierre con 179,41 gCO₂/kWh en 2024 (Ver gráfico 5), y se espera que siga disminuyendo, lo que pone de relieve la necesidad de adoptar medidas consistentes con esta tendencia.

Gráfico 5 Intensidad de las emisiones en el sector energético en Colombia



En lo que concierne al reciclaje y la eficiencia energética, Colombia está dando pasos adelante, como lo demuestran las recientes tendencias del mercado y las inversiones. Este mercado de gestión energética está en expansión, con ingresos proyectados de 16,07 millones de dólares en 2024 esto implica a su vez un aumento anticipado en la adopción de soluciones de gestión energética por parte de empresas que requerirán personal idóneo para el despliegue de estas, al menos según los datos encontrados, hasta el 2028 (Ver gráfico 6).

Gráfico 1 Proyecciones de gestión energética



Adicionalmente, se puede estimar que este crecimiento indica un creciente interés en las soluciones de energía renovable como un medio para abordar las preocupaciones ambientales y reducir la dependencia de los combustibles fósiles tanto en el sector productivo.

De acuerdo con los escenarios que se han presentado y las consideraciones jurídico-políticas se justifica la presentación de este artículo en la reforma laboral lo cual no solo habilitaría a Colombia para seguir adelante con el cumplimiento de sus compromisos internacionales, sino que al tiempo que fortalece su capacidad de adaptación y resiliencia frente al cambio climático. Este artículo aboga por un enfoque integrador para catalizar las transiciones hacia la sostenibilidad en sectores estratégicos del país, transformando retos en oportunidades para un desarrollo equitativo y sostenible.

XIV. Derecho Laboral Colectivo: Asociación Sindical

1. Asociación Sindical

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

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

Ilustración 18. Número de sindicatos activos y afiliados por tamaño del sindicato.

Clase de sindicato	Nº Sindicatos	%	Nº Afiliados	%
10.000 o más afiliados	15	0,26	230.436	21,37
5.000 a 9.999 afiliados	29	0,5	204.620	18,98
1.000 a 4.999 afiliados	111	1,9	228.157	21,18
500 a 999 afiliados	117	2	78.189	7,27
100 a 499 afiliados	723	12,34	144.804	13,43
Menos de 100 afiliados	4.862	83,01	194.032	18
Total	5.857	100	1.078.238	100

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

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

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

Tabla 15. Violaciones a la vida, la libertad y la integridad cometidas contra sindicalistas en Colombia, del 01 de enero de 1971 al 30 de septiembre de 2023.

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

Fuente: Sistema de Información de Derechos Humanos, SINDERH.

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

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

2. Marco jurídico internacional

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

Tabla 16. Sistematización obligaciones y recomendaciones internacionales sobre derecho de Asociación Sindical

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

El contratante también debe retener y entregar las cuotas sindicales.	OIT	Convenio 87 de la OIT
Procedimiento sumario para la protección judicial frente a conductas antisindicales.	CEAAR OIT	Convención Americana de Derechos Humanos, art 25. Recomendación CEAAR OIT 2021 ³⁷

Fuente: Elaboración propia con base en información presentada por el Ministerio de Trabajo.

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

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

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

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

El principio de la libertad de asociación comprende el derecho de los trabajadores

³⁷ Disponible en: https://www.ilo.org/informacion/indirecto?p=1000_13160_0_ND_13100_P13160_COMMENT_ID_P111110_COUN_TRY_ID_P11110_COUNTRY_NAME_P11110_COMMENT_YEAR_4059852_102295_Colombia_2020.

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

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

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

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

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

han establecido los órganos de control de la OIT, estén estrictamente definidas y limitadas. La adopción de legislación constitutiva, por supuesto, el mecanismo primario con que cuentan los Estados para aplicar el principio antes mencionado." (OIT, 2001)

Desde esta perspectiva, el texto aprobado en primer debate incorpora medidas que cobijan, protegen y promueven el ejercicio del derecho de asociación sindical.

Por su parte, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, órgano competente para determinar el alcance y aplicación del derecho de Libertad Sindical de los Convenios 87 y 98³⁸, como principio general ha establecido que la discriminación antisindical, representa una de las más graves violaciones de la Libertad Sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos. En consecuencia, nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, resultando imprescindible para ello, que los Estados prohíban y sancionen todos los actos de discriminación relacionados con el empleo.

Respecto de los actos de discriminación durante el empleo, el Comité ha estimado que la no renovación de un contrato cuando obedece a discriminación antisindical constituye un perjuicio en el sentido del artículo 1 del Convenio N° 98. De igual forma deben considerarse y sancionarse los actos de acoso e intimidación perpetrados contra los trabajadores por motivo de su afiliación sindical o de sus actividades sindicales legítimas, aunque no impliquen necesariamente perjuicios en su empleo.

Sumado a las anteriores consideraciones jurídicas, resulta fundamental destacar que el derecho de Asociación Sindical también se encuentra amparado en virtud de otras preceptivas internacionales de gran importancia, de esta forma:

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

³⁸ Art. 93 C. P. "los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia"

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

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

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

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

2.1 Marco jurídico nacional

2.1.1 Fundamento constitucional

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

"Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

<p>No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.</p> <p>2.1.2. Marco legal nacional</p> <p>El derecho de Asociación Sindical se encuentra consagrado en el artículo 353 del CST, en virtud del cual se estipula:</p> <p><i>"1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.</i></p> <p><i>2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.</i></p> <p><i>Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas."</i></p> <p>A su vez, resulta fundamental tener en cuenta que el artículo 354 del CST prescribe las medidas de protección del derecho de Asociación Sindical a la luz del siguiente tenor:</p> <p><i>"1. En los términos del artículo 292 del Código Penal queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.</i></p> <p><i>2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo. Sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.</i></p> <p><i>Considéranse como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:</i></p> <p><i>a). Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;</i></p> <p><i>b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los</i></p>	<p><i>trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;</i></p> <p><i>c). Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;</i></p> <p><i>d). Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y</i></p> <p><i>e). Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma."</i></p> <p>2.1.3. Marco Jurisprudencial:</p> <p>En la sentencia T-441 de 1992 la Corte Constitucional identificó las características del derecho de asociación sindical, así:</p> <p><i>"...El derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un Estado social y democrático de derecho, más aún cuando este derecho, que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática y, es más, debe ser reconocido por todas las ramas y órganos del poder público".</i></p> <p><i>La asociación sindical tiene un carácter voluntario, ya que su ejercicio descansa en una autodeterminación de la persona de vincularse con otros individuos y que perdura durante esa asociación.</i></p> <p><i>Tiene también un carácter relacional o sea que se forma de una doble dimensión. Ya que de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva.</i></p> <p><i>Tiene así mismo un carácter instrumental ya que se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social..."</i></p>
<p>Desde esta perspectiva, a través de la sentencia C-734 de 2008 la Corte Constitucional estableció que la Libertad Sindical comprende:</p> <p><i>"(i) el derecho de todos los trabajadores, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos de intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones..."</i></p> <p>A su vez en virtud de sentencia C-385 de 2000 la Corte estableció la intrínseca relación existente entre la Libertad Sindical y el derecho de asociación sindical:</p> <p><i>"En el derecho de asociación sindical subyace la idea básica de la libertad sindical que amplifica dicho derecho, como facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento. Ello implica la facultad que poseen las referidas organizaciones para autoconformarse y autoregularse conforme a las reglas de la organización interna que libremente acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el inciso 2 del art. 39, según el cual la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos se sujetan al orden legal y a los principios democráticos".</i></p> <p>Las medidas inscritas en el proyecto de ley resultan pertinentes para la protección efectiva del derecho de Asociación Sindical a la luz de los estándares internacionales y jurisprudenciales</p> <p>Tal como se plantea en la exposición de motivos, se incorporan una serie de medidas dirigidas principalmente a aumentar la protección del derecho de Asociación Sindical frente a actos de discriminación e implementar estrategias para fortalecer la densidad sindical y el número de afiliados.</p> <p>a. Jornada de trabajo</p> <p>Se busca regresar a la situación existente antes de la ley 789 de 2002, definiendo que el trabajo nocturno comienza a partir de las 7 pm, para efectos</p>	<p>del recargo nocturno.</p> <p>Por otro lado, se precisa cuál es la jornada diaria máxima de trabajo corrigiendo la omisión en que había incurrido la ley 2101 de 2021. En lo demás, se mantiene lo estipulado en dicha norma, es decir, la reducción gradual de la jornada para concluir en 42 horas semanales, recuperando la jornada familiar y el derecho de los trabajadores para que dos horas de la jornada de 42 horas a la semana, sean destinadas a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.</p> <p>Finalmente, se busca eliminar la obligación para el empleador de solicitar autorización para trabajo suplementario (horas extras) conforme a la petición hecha por los gremios. Adicionalmente, se consagra la obligación de llevar un registro del trabajo suplementario y de entregárselo al trabajador.</p> <p>i. Fundamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política, artículos 25 y 53 (trabajo en condiciones dignas); Convenio 20 de la OIT sobre el trabajo nocturno. • Convenio 1 de la OIT sobre duración de la jornada laboral. • Informe Comisión de Expertos en Aplicación de Convenio s y Recomendaciones de OIT (febrero 2023)³⁹. <p>b. Debido proceso e indemnización por despido</p> <p>i. Debido proceso</p> <p>Se crea un procedimiento disciplinario, cuya finalidad es evitar la arbitrariedad cuando se invoque violación grave de las prohibiciones y obligaciones como justa causa para dar por terminado el contrato, se precisa que debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.</p> <p>Fundamento normativo debido proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 7 del Protocolo de San Salvador (Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia <p><small>³⁹ Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_norm/-/relconf/documents/meetingdocument/wcms_868120.pdf</small></p>

<p>de derechos económicos, sociales y culturales).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sentencia del Campo vs. Perú de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. • Convenio 158 de la OIT Sobre la terminación de la relación de trabajo. • Principio Estabilidad en el Empleo. Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia. • Constitución Política de Colombia, artículo 29 sobre el debido proceso. <p>Sentencia de la Corte Constitucional C 299/98.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema SL 2351/20. • Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional. <p>El artículo propuesto busca la regulación de un debido proceso al interior de las empresas, aspecto de vital importancia para establecer límites claros para los empleadores cuando lleven a cabo los procesos disciplinarios en contra de las y los trabajadores. Este artículo surge en virtud de las Sentencias de la Corte Constitucional que han reiterado la importancia del derecho fundamental al debido proceso en el mundo del trabajo.</p> <p>Ahora bien, en el texto aprobado en primer debate se propone regular el procedimiento sancionatorio que respete el debido proceso, mediante la definición de los siguientes componentes mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora. - La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal. - El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso. - La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta. - El pronunciamiento definitivo está debidamente motivado. - De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato. 	<ul style="list-style-type: none"> - La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. <p>II. Protocolo de San Salvador.</p> <p>Artículo 7 sobre condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación general No. 18 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. • Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Lagos Vs Perú. <p>En lo que respecta a la indemnización por despido injustificado, se tiene la necesidad de modificar las tablas indemnizatorias atendiendo a la triple función que cumplen estas disposiciones, a saber: disuadir el despido injustificado, ofrecer seguridad económica a los trabajadores en caso de desempleo y contener el alza del desempleo en tiempos de crisis (PL 367, 2023C).</p> <p>De igual manera, en la exposición de motivos se citan las investigaciones de Auer, Berg y Coulibaly (2005), las cuales sustentan la tesis de que la estabilidad laboral de los trabajadores tiene efectos positivos considerables en la productividad de las empresas y en la productividad global de un país.</p> <p>A su vez, el Ministerio del Trabajo (2023), menciona lo siguiente:</p> <p><i>"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".</i></p> <p><u>XV. Formalización de las madres (padre) comunitarias, madres sustitutas y trabajadores(as).</u></p> <p>Existe un fenómeno donde trabajadoras y en especial trabajadoras realizan sus actividades donde no cuentan con la protección de derechos laborales que ofrece una relación del trabajo, en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo desde 1999 se reconoció por parte de todos los empleadores, trabajadores y gobiernos del mundo que el</p>
<p>trabajo decente es de todos los trabajadores y trabajadoras independientemente de su situación en empleo, se debe poder desempeñar las funciones en condiciones de dignidad y respeto. La falta de protección laboral tiene consecuencias adversas para las trabajadoras, sus familias, pero también tiene efectos negativos para la sociedad en general.</p> <p>La ambigüedad en la protección de condiciones de trabajo genera dificultades como la posibilidad de intervenciones de inspectores del trabajo, el acceso a la justicia laboral, quedar excluidos del sistema de seguridad social, recibir remuneraciones precarias, una inseguridad jurídica que trae perjuicios, mayor discriminación, la falta de trabajo decente implica incapacidad de las personas para proteger sus propios derechos o los de sus familias.</p> <p>Existe la obligación internacional del Estado de prestar servicios y medios de asistencia a la infancia y ayuda familiar de los y las trabajadoras, y dicha obligación que conforme a las normas de OIT, debe ser contemplada en una política nacional y puede ser alcanzada en colaboración con organizaciones públicas y privadas interesadas, así como al alentar y facilitar "particularmente en las comunidades locales, el establecimiento de planes para el desarrollo sistemático de servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar" (Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares R165 de la OIT)</p> <p>El establecer condiciones de asistencia y ayuda familiar para el cuidado permite especialmente a mujeres que generalmente cargan con ese tipo de obligaciones, acceder a oportunidades de trabajo formal, bien lo dice la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones ratificado en la asamblea general de la OIT en 2023:</p> <p><i>"14. El logro de la igualdad de género representa una de las principales áreas de acción en la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, ya que las desigualdades de género siguen estando muy extendidas y están muy presentes en todo el mundo, frenando la búsqueda por parte de la humanidad de economías que funcionen correctamente y trabajo decente para todos. Las desigualdades de género afectan a todas las personas</i></p>	<p><i>en el mundo del trabajo, ya que están vinculadas a los estereotipos y normas de género impuestas a hombres y mujeres, así como a la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género."</i> Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones, p. 14 estudio Alcanzar la Igualdad de Género en el trabajo 2023.</p> <p>El protocolo de San Salvador en su artículo 6 (Ratificado por Ley 319/96) establece expresamente "Los Estados parte se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo" (Negrilla fuera de texto original).</p> <p>Es una necesidad reconocida por la sociedad colombiana y una obligación internacional el generar medidas para que mujeres y hombres puedan acceder a trabajos, y el establecer medidas de cuidado como el de madres comunitarias, es una obligación Estatal que busca satisfacer los derechos de igualdad y no discriminación. En el artículo 25 y 26 de la recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares se afirma expresamente como el Estado debe tomar medidas para la organización, y vigilancia de autoridades competentes respecto a establecer planes y prestar servicios de asistencia.</p> <p>Al respecto, el derecho internacional de los derechos humanos en todos sus tratados protege la relación de trabajo, no solo el contrato de trabajo, en el PIDCP art. 6 protege la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libre (art 6, en condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren remuneración, salario equitativo el trabajo, el asegurar a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a la de los hombres, incluso la oportunidad de promoción dentro del trabajo y el descanso (art. 7) En la Convención de Belem do Pará se tiene la obligación internacional para el Estado de reconocer a toda mujer en el goce, ejercicio y protección de todos los derechos incluyendo sus derechos sociales (art 4 y 5).</p> <p>La Recomendación 198 sobre la relación del trabajo, la Recomendación 169 sobre política de empleo, la Recomendación 83 sobre el servicio de empleo, la Recomendación 189 sobre la creación de empleos en pequeñas y medianas empresas, y el Convenio 168 sobre el fomento del</p>

empleo y la protección contra el desempleo constituyen un cuerpo normativo que promueve la formalización del empleo y la creación de derechos laborales, especialmente para las mujeres.

En este contexto, el artículo 6 de la Recomendación 198 señala que los Miembros de la OIT deben garantizar que las políticas nacionales aborden la formalización del empleo desde una perspectiva de género, dada la alta proporción de trabajadoras que laboran en relaciones de trabajo encubiertas o con falta de claridad en cuanto a las condiciones laborales. Entre las medidas sugeridas para mejorar el cumplimiento de la legislación se encuentran la supervisión, la recolección de información y la ampliación progresiva de la protección para diferentes modalidades de trabajo.

Por su parte, el Convenio 100 de la OIT, ratificado por Colombia, reconoce la protección de la remuneración, incluyendo la salvaguarda de cualquier sistema para la fijación de salarios bajo el principio de igualdad.

En Colombia, se ha iniciado un proceso gradual y progresivo de formalización laboral. Desde la Ley 1607 de 2012, cuyo artículo 36 estableció el reconocimiento de una retribución equivalente al salario mínimo, se han implementado mecanismos para promover la vinculación laboral a través de diferentes modalidades, con el objetivo de garantizar ingresos dignos.

El Decreto 289 de 2014 dispuso que las madres comunitarias fueran vinculadas laboralmente mediante contrato de trabajo, otorgándoles todos los derechos y garantías del Código Sustantivo del Trabajo (CST). Posteriormente, la Sentencia SU-273 de 2019 de la Corte Constitucional reconoció la evolución de la vinculación civil hacia un proceso de formalización laboral para las madres comunitarias, consolidando sus derechos laborales y su inclusión en el sistema de protección social.

En el mismo sentido, en la opinión consultiva de la Corte IDH OC-27/21 del 5 de mayo de 2021 sobre libertades sindicales con perspectiva de género reconoce y resalta en el párrafo 189 "Estados se encuentran obligados a incorporar la perspectiva de género dentro de sus políticas y marcos normativos relacionados con la protección de estos derechos, de forma tal que se eviten acciones que conlleven actos de discriminación

directa o indirecta contra la mujer, y se produzcan medidas positivas que las protejan y promuevan tanto en sus derechos laborales como sindicales.

En suma, el mandato internacional de avanzar en la protección progresiva de derechos humanos, con un enfoque diferenciado para proteger especialmente a mujeres, y mujeres que permiten proteger a infancia y permiten que otras mujeres puedan acceder a trabajos, es un medio idóneo, eficaz y necesario para desarrollar los derechos constitucionales a la protección de las mujeres trabajadoras.

En el primer debate del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, Reforma Laboral, adelantado en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, se aprobó la proposición que crea el Artículo Nuevo "FORMALIZACIÓN DE LAS MADRES (PADRES) COMUNITARIAS Y SUSTITUTAS", el cual establece una ruta para la formalización de madres y padres comunitarios en calidad de trabajadores oficiales por parte del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, de manera progresiva y priorizando los grupos con mayor informalidad. A continuación, detallamos la trayectoria de la propuesta, su sustento técnico, el alcance y algunas dimensiones de su contribución:

- Este nuevo artículo se inscribe dentro de un proceso de concertación y compromisos entre el Gobierno Nacional, por un lado, y el sindicato SINTRACIHOBI que agrupa a las madres y padres comunitarios, por el otro. Producto de este acuerdo, fue incluido el Artículo 137 en el PND, que dispone la coordinación entre el Ministerio de Trabajo, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el ICBF con el objetivo de desarrollar los instrumentos normativos para la formalización laboral de las **39.104 madres y padres comunitarios** que hay actualmente en el país (a 21 de julio de 2024). En consecuencia, el artículo incluido en la Reforma Laboral se inscribe en este propósito, como la segunda fase de los compromisos asumidos entre el Gobierno y las y los trabajadores, la de establecer forma de vinculación y criterios a partir del análisis y diseño adelantado por el ICBF y el Ministerio del Trabajo.
- La ruta de formalización laboral que se establece con este nuevo artículo de la reforma laboral no es cosa de poca

monta, pues se calcula que en el país hay **39.104 madres y padres comunitarios**, de los cuales **37.202 serían susceptibles de formalización**, al tener menos de 70 años. De este total, el grupo etario con más representación lo componen el de madres y padres de entre 50 y 59 años, con 12.354 madres y padres comunitarios, lo que supone un 31.59% del total. Tratándose de una franja etaria que ya bordea la edad de pensión, la formalización de esta cohorte y sus cotizaciones a seguridad social, especialmente en el apartado de pensiones, resulta fundamental para el bienestar de las cuidadoras de la niñez más vulnerable del país, además de los derechos laborales de los que podrán recuperar. En cuanto a participación dentro del total, siguen en orden de importancia la franja etaria de madres y padres de entre 40 y 49 años (10.171 personas) y, en menor medida, las franjas de 60 a 69 años (7.921 personas) y de 30 a 39 años (5.465 personas).

Tabla 17. Rango de edad de las madres comunitarias activas

Rango de edad de las madres comunitarias activas	
Edad	Total
18 - 29	1.291
30 - 39	5.465
40 - 49	10.171
50 - 59	12.354
60 - 69	7.921
70 - 79	1.768
80 - 89	129
90 - 110	4
SIN INFORMACIÓN	1

TOTAL	39.104
-------	--------

- Al examinar la composición de esta población laboral, encontramos que la inmensa mayoría de esta tiene estudios iguales o inferiores al nivel técnico de educación, con una amplia dominancia de formación propia de ocupaciones y oficios, esto es, de capacitación para el mundo del trabajo. Es así como el 32% de las madres y padres presentan educación de tipo técnica/tecnológica, mientras un 25% cursó estudios de educación para el trabajo y otro 16% tiene estudios de educación media. En general se trata de una población que ha recibido capacitación específica en las labores relacionadas con el cuidado en general y de la infancia en particular, siendo el complemento de dicha capacitación la vasta experiencia de madres y padres comunitarios, quienes cuentan con muchos años de experiencia en sus labores.
- Así pues, la formalización de esta población representa un mínimo de dignificación, acorde a su nivel de capacitación y experiencia, destacando además el compromiso social manifiesto en este trabajo que realizan por la niñez de las poblaciones pobres y vulnerables, que son las poblaciones objeto de este vital servicio social. Para las madres y padres comunitarios, la formalización es el reconocimiento de su invaluable labor social, pues los hogares comunitarios son el primer ámbito de atención y dignificación de los derechos de las y los niños del país.

Tabla 18. Nivel educativo de las madres comunitarias activas

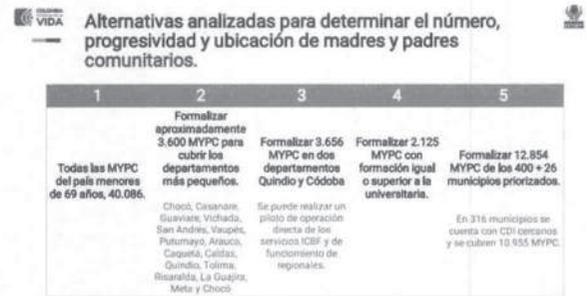
Nivel educativo de las madres comunitarias activas		
Nivel Educativo	Total	Part. %
BÁSICA	1.553	4%
EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO	9.772	25%
ESPECIALIZACIÓN	31	0%

ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA	TÉCNICA O TECNOLÓGICA	743	2%
FORMACIÓN TECNICA O TECNOLÓGICA		12.486	32%
MAESTRÍA		7	0%
MEDIA		6.262	16%
NORMALISTA SUPERIOR		1.579	4%
PREESCOLAR		1.240	3%
SIN ESTUDIOS FORMALES		16	0%
TÉCNICO LABORAL		603	2%
TECNOLÓGICA		2.813	7%
UNIVERSITARIA		1.999	5%
TOTAL		39.104	100%

- Este nuevo artículo sobre formalización de madres y padres comunitarios está sujeto a las consideraciones fiscales del Marco Fiscal de Mediano Plazo y de Gasto, y facilita una vía de formalización progresiva. Para entender lo anterior es preciso resaltar que: a) el artículo aprobado habla de una laboralización **progresiva**, lo que facilita la ampliación de la contratación de los trabajadores sin afectar las finanzas públicas; b) al ser el Gobierno, en cabeza del Ministerio de Hacienda, quien define el MFMP, puede abrir más espacio para la laboralización progresiva ajustado a las proyecciones; c) los contratos como trabajadores oficiales que el Gobierno vaya suscribiendo con las madres y padres, una vez formalizados brindan altos niveles de estabilidad para estas poblaciones; d) el gobierno ya viene trabajando en diversas alternativas de formalización progresiva, que privilegian en primer lugar la formalización de madres y padres de los departamentos más pequeños o, como en el caso incluido en el artículo aprobado, de los grupos poblacionales con mayor índice de informalidad.
- Es posible ir avanzando progresivamente con la contratación formal de madres y padres comunitarios, sin afectar el balance fiscal, pero sí impactando positivamente, cada año, a miles de madres y padres comunitarios, que

constituyen el primer frente de defensa y dignificación de los derechos de las y los niños de Colombia.

Ilustración 19. Alternativas analizadas para determinar el número, progresividad y ubicación de madres y padres comunitarios



- Con relación a la garantía de derechos laborales de las madres y padres comunitarios por parte de las Entidades Administradoras del Servicio, la Corte Constitucional ha venido garantizado vía jurisprudencia el reconocimiento de "una remuneración equitativa, acceso al sistema de seguridad social, una jornada máxima regulada por la ley y el goce de todas las prestaciones sociales" (Sentencia C-185 de 2019). En Sentencia de Unificación 273 de 2019, el Alto Tribunal Constitucional estableció que el derecho a la seguridad social de las madres comunitarias y sustitutas ha ido mutando a la par que el Estado ha ampliado la cobertura en la afiliación, considerando que, previo al cambio de
- Constitución y a la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993, no estaban obligadas a cotizar, aunque tenían derecho a la atención en salud.

Con la Ley 509 de 1999, se vincularon al Sistema en el Régimen Contributivo mediante un subsidio a la cotización dentro del Programa del Subsidio al Aporte en Pensión, adquiriendo así, las mismas prestaciones asistenciales y económicas con las que gozan los afiliados al régimen contributivo, y mediante la Ley 1607 de 2012

y el Decreto 289 de 2014, efectúan cotizaciones como trabajadoras dependientes sujetas al régimen del Código Sustantivo del Trabajo.

En relación con la constitucionalidad de dicho precepto, la Corte en Sentencia C-185 de 2019, al fijar el alcance de la labor que desempeñan las madres (padres) comunitarias y sustitutas determinó en relación con la naturaleza de la vinculación que se pretende implementar en este Proyecto de Ley, que el origen, la naturaleza y el desarrollo de la vinculación de las madres comunitarias, madres sustitutas y trabajadores(as) de los hogares infantiles que prestan sus servicios en los Programas de Hogares Comunitarios de Bienestar se sustenta en el principio básico de autonomía legislativa, el cual le permite al Congreso de República decidir autónomamente sobre las distintas modalidades, sistemas o formas a través de las cuales se canaliza el derecho al trabajo, con la carga de respetar las garantías mínimas y los derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores.

De modo que, fijar una relación entre las madres (padres) comunitarias y sustitutas y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, como trabajadoras oficiales, constituye una oportunidad histórica para reivindicar los derechos laborales inherentes a quienes han desarrollado esta labor esencial para los niños y niñas más pobres y vulnerables en el país, actividades que están encaminadas a atender las necesidades básicas de afecto, nutrición, salud, protección y desarrollo psicosocial de las niñas y niños durante su primera infancia.

Ahora bien, en relación con la forma de vinculación de madres (padres) comunitarias y sustitutas, es importante considerar que los servidores públicos se dividen de manera general en empleados públicos y trabajadores oficiales y su forma de vinculación depende de la naturaleza de entidad pública, tal y como se establece en el Decreto - Ley 3135 de 1968.

En Colombia, los trabajadores oficiales son aquellos que prestan sus servicios en entidades estatales y se rigen por un contrato laboral, a diferencia de los empleados públicos, quienes tienen una relación legal y reglamentaria. La clasificación de oficios y profesiones que pueden ser considerados como trabajadores oficiales está determinada por las actividades que realizan, especialmente en el contexto de la construcción y el mantenimiento de obras públicas.

Para este caso, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), al ser una entidad desconcentrada, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, por regla general la vinculación de sus funcionarios debería darse en calidad de empleados públicos, por cuanto los trabajadores oficiales en principio aquellos que, ejercen funciones de construcción y sostenimiento de obras y realizan

labores de mantenimiento. Sin embargo, los trabajadores oficiales en Colombia pueden desempeñar una variedad de oficios, por ello, es posible encontrar ejemplos de trabajadores oficiales desempeñando labores propias de los sectores de servicios generales; operarios y técnicos; servicios de salud y educación y capacitación; por lo que presentan una existencia fáctica en la administración pública colombiana, en todos los casos, sin realizar tareas administrativas o de dirección y sin una relación legal y reglamentaria de empleados públicos.

Por lo tanto, la jurisprudencia ha sido clara en establecer que la calidad de trabajador oficial no se determina únicamente por la forma de vinculación, sino que también depende del tipo de entidad, actividades y funciones desempeñadas por el servidor público. Y que el legislador es competente para establecer como regla general que los servidores públicos vinculados por una relación laboral a los establecimientos públicos sean tenidos como empleados públicos y también lo es para establecer que por excepción el establecimiento público bien pueden definir en sus estatutos internos las actividades que pueden ser desempeñadas o cumplidas por personal vinculado por contrato de trabajo como trabajadores oficiales, y esto bien puede hacerse bajo el marco de la Constitución (Sentencia C-484 de 1995).

De esta manera, es dable entender que el Congreso de la República puede desarrollar, en ejercicio de sus funciones y a través de la ley, matices, excepciones o variaciones a las reglas generales de vinculación de servidores públicos. Lo que quiere decir que sí es viable sancionar una Ley que determine que las madres (padres) comunitarias podrán ser vinculadas al ICBF en condición de trabajadoras oficiales.

Es preciso resaltar la competencia que le atribuyó el constituyente al Congreso de la República a través del numeral 23 del artículo 150, y según el cual le corresponde la labor de expedir las leyes que regirán el ejercicio de las funciones públicas y la prestación de los servicios públicos.

Estas facultades del Congreso de la República para definir la forma de vinculación de los servidores públicos han sido ratificadas incluso por las altas cortes del país, sobre el particular la Corte Constitucional en Sentencia C-230 de 1995 M.P. Antonio Barrera Carbonell, señaló que: "Esto permite considerar, que si el legislador está facultado por el art. 150-23 de la Constitución para "expedir las leyes que regirán el ejercicio de las funciones públicas", igualmente tiene competencia para determinar las personas que como servidores públicos pueden cumplir dichas funciones".

En consonancia con lo anterior, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 13936 - 2016 M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas, señaló:

"Desde este ángulo, razón le asiste al Tribunal cuando afirma que la naturaleza jurídica del vínculo de los servidores públicos corresponde definirla a la ley, pues así lo ha definido pacíficamente la jurisprudencia de esta Corporación y se desprende paulatinamente de la estructura del Estado colombiano en cuanto a la función pública se refiere.

Por tanto, el hecho de haber tenido previamente la condición de trabajador oficial, no le da derecho automáticamente a ese servidor público a permanecer indefinidamente en ese estado, de manera que la dicha condición no pueda ser variada o modificada por el legislador".

En consecuencia, el Congreso de la República, de conformidad con las facultades constitucionales de las que está revestido, en virtud del artículo 150 superior, cuenta con autonomía legislativa para determinar la vinculación de las madres comunitarias, madres sustitutas y trabajadores(as) de los hogares infantiles al ICBF en condición de trabajadoras oficiales.

XVI. De los trabajadores de los hogares infantiles.

Ahora bien, en cuanto a los trabajadores de los hogares infantiles, se observan importantes aspectos sobre su distribución y cobertura a nivel nacional. En total, existen 702 Unidades de Servicio (UDS) de hogares infantiles que atienden a la primera infancia, con una capacidad para 91.643 cupos y un talento humano compuesto por 11.121 trabajadores. Esta fuerza laboral es la columna vertebral que garantiza la prestación del servicio en estos centros, cumpliendo una función fundamental en el cuidado y desarrollo de miles de niños y niñas en el país.

Sin embargo, al analizar la información por regiones, se evidencian grandes desigualdades en la cobertura y la asignación de personal. Mientras que departamentos como Bogotá D.C. y Valle del Cauca concentran la mayor cantidad de hogares infantiles y talento humano, con 86 UDS y 1.471 trabajadores en Bogotá y 83 UDS y 1.700 trabajadores en el Valle, otras regiones como Guainía, Guaviare, Córdoba y Putumayo cuentan únicamente con 1 UDS cada una y un número significativamente bajo de personal, como es el caso de Guaviare con apenas 14 trabajadores y Guainía con 20. Esta situación refleja una distribución desigual de recursos, afectando principalmente a regiones apartadas y vulnerables donde la demanda de servicios de atención a la primera infancia sigue siendo alta.

Regional	Total UDS hogares infantiles	Cupos UDS	Total Talento Humano
Antioquia	80	10.637	1.223
Arauca	5	700	91
Atlántico	48	5.325	743
Bogotá D.C.	86	12.751	1.471
Bolívar	34	4.335	567
Boyacá	26	2.821	364
Caldas	6	1.350	182
Caquetá	12	1.065	153
Casanare	3	326	44
Cauca	29	4.056	522
Cesar	10	850	106
Chocó	37	3.486	396
Córdoba	1	330	36
Cundinamarca	21	2.531	351
Guainía	1	160	20
Guaviare	1	95	14
Hulla	33	3.720	461
La Guajira	10	1.454	152
Magdalena	19	2.530	313
Meta	19	2.314	293
Nariño	6	824	100
Norte De Santander	32	3.719	457
Putumayo	1	160	19
Quindío	19	2.609	305
Risaralda	16	2.097	254
Santander	28	2.320	363
Sucre	8	1.320	162
Tolima	22	1.994	254
Valle Del Cauca	83	13.324	1.700
Total general	702	91.643	11.121

Estas cifras demuestran la necesidad de implementar medidas de equidad territorial en el ámbito laboral, no sólo para garantizar condiciones de trabajo dignas y estables para los trabajadores de los hogares infantiles, sino también para mejorar la cobertura y calidad del servicio en zonas históricamente marginadas. La Reforma Laboral debe enfocarse en fortalecer esta fuerza laboral a través de la formalización, la mejora de las condiciones salariales y laborales, y la asignación de personal calificado en todas las regiones del país. Este esfuerzo permitirá cerrar las brechas existentes y garantizar un acceso equitativo a servicios esenciales para la primera infancia en Colombia.

Promoción de Trabajos sostenibles: en Colombia, la optimización en el uso de los recursos naturales, la reducción de emisiones de carbono en el lugar de trabajo, y la implementación de programas de reciclaje y eficiencia energética está respaldada por una variedad importante de disposiciones legales, políticas y jurisprudenciales, a continuación algunas de estas:

- Artículo 79 CP 1991: "Todas las personas tienen derecho a gozar de un

ambiente sano. La ley garantizará la participación de la comunidad en las decisiones que puedan afectarlo. Es deber del Estado proteger la diversidad e integridad del ambiente, conservar las áreas de especial importancia ecológica y fomentar la educación para el logro de estos fines."

- Artículo 80 CP 1991: "El Estado planificará el manejo y aprovechamiento de los recursos naturales, para garantizar su desarrollo sostenible, su conservación, restauración o sustitución."

Legislación:

Ley 2 de 1959 "Sobre economía forestal y conservación de recursos naturales renovables"

- Artículo 1: "Declárense de utilidad pública y de interés social las acciones encaminadas a conservar, mejorar y aprovechar racionalmente los recursos naturales renovables de la Nación."

- Artículo 3: "Créase el sistema de Zonas de Reserva Forestal, compuesto por áreas de terrenos baldíos de propiedad de la Nación, especialmente destinados a la conservación y manejo sostenible de los bosques y recursos asociados."

Ley 99 de 1993 - Sistema Nacional Ambiental (SINA)

- Propósito: Establece y organiza el SINA, promoviendo la gestión sostenible de los recursos naturales.

Ley 697 de 2001 - Uso racional y eficiente de la energía

- Artículo 1: "La presente ley tiene por objeto promover el uso racional y eficiente de la energía, la utilización de energías alternativas y la implementación de programas de eficiencia energética en los diferentes sectores de la economía nacional."

- Artículo 6: "Créase el Programa de Uso Racional y Eficiente de la Energía y demás Formas de Energía No Convencionales 'PROURE'."

Ley 1715 de 2014 - Fuentes no convencionales de energía renovable

- Artículo 2, literal b: "Incentivar la penetración de las fuentes no convencionales de energía, principalmente aquellas de carácter renovable en el sistema energético colombiano."

Ley 1931 de 2018 - Cambio climático

- Artículo 15: "Las Contribuciones Nacionales son los compromisos que define y asume Colombia para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)."

Ley 2169 de 2021 - Desarrollo bajo en carbono

- Artículo 1: "Establecer metas y medidas mínimas para alcanzar la carbono neutralidad, la resiliencia climática y el desarrollo bajo en carbono en el país."

- Artículo 2: "Todas las entidades públicas y territoriales son corresponsables en la ejecución de las metas."

Ley 2407 de 2024 - Promoción de la eficiencia energética

- Artículo 1: "Promover el uso racional y eficiente de la energía en todos los sectores de la economía."

Decretos:

Decreto-Ley 2811 de 1974 - Código nacional de recursos naturales renovables

- Artículo 9: "Los diversos usos que pueda tener un recurso natural estarán sujetos a las prioridades que se determinen."

- Artículo 10: "El Gobierno procurará complementar las estipulaciones existentes o negociar otros tratados que prevean el uso óptimo de recursos naturales compartidos."

Decreto 1090 de 2018 - Uso eficiente del agua

- Propósito: Establece el Programa para el Uso Eficiente y Ahorro de Agua (PUEAA) para optimizar el recurso hídrico.

CONPES:

Documento CONPES 3874 de 2016 - Gestión Integral de Residuos Sólidos.

- Eje Estratégico 1: "Adoptar medidas hacia la prevención en la generación de residuos y la promoción de su reutilización, aprovechamiento y tratamiento."

Documento CONPES 3934 de 2018 - Política de Crecimiento Verde.

- Eje Estratégico 2: "Mejorar la eficiencia en el uso de los recursos naturales en los sectores económicos, reduciendo impactos ambientales y sociales."

Documento CONPES 4088 de 2022 - Reducción de Emisiones GEI.

<p>• Propósito: "Cumplir la meta de reducción del 51% de emisiones de gases de efecto invernadero a 2030."</p> <p>Jurisprudencia</p> <p>Sentencia C-126 de 1998 - Corte Constitucional</p> <p>• Propósito: Declaró exequible el Código Nacional de Recursos Naturales Renovables y afirmó la compatibilidad de sus principios con la Constitución de 1991.</p> <p>Otros documentos.</p> <p>Estrategia Colombiana de Desarrollo Bajo en Carbono (ECDBC)</p> <p>• Propósito: "Desligar el crecimiento económico de la producción de Gases de Efecto Invernadero (GEI)."</p> <p>Para la promoción de Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado:</p> <p>La OIT surgió después de la primera guerra mundial, con trabajadores y trabajadoras sobrevivientes que migraron por toda Europa y el mundo, se reconoció la protección de derechos laborales como esencial para lograr la reconstrucción y la paz en el mundo "Preámbulo, Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social". Es necesario crear condiciones de trabajo decente, de justicia social, especialmente para quienes no las han tenido y han caído en grupos armados ilegales. La OIT en su trabajo de la conferencia internacional en 2017 creó la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia R205, pero trabajos previos como la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz) R71, y reconociendo el impacto y las consecuencias que los conflictos generan frente a la pobreza y el desarrollo, los derechos humanos como la posibilidad que el trabajo decente genera para la recuperación. La OIT busca que se genere empleo y trabajo decente a fin de prevenir y recuperar la paz, así como superar las crisis provocadas por los conflictos.</p> <p>Es necesario tomar medidas para tener una capacidad de transformar la comunidad y la sociedad y recuperarse de manera oportuna de los efectos del conflicto, restaurar y tener respuestas para la crisis son elementos determinantes para evitar una repetición de situaciones de conflicto.</p> <p>Promover el empleo con trabajo decente, con elección libre y productivo, con respeto a derechos humanos, y combatir la discriminación, los prejuicios y el odio, así como la</p>	<p>necesidad de respetar, promover y hacer realidad la igualdad de oportunidades sin discriminación, son medidas necesarias para la transición justa en un proceso de reconciliación nacional, que permita un progreso social y de las personas desmovilizadas en nuestra sociedad.</p> <p>La OIT en su R205 hace el llamado a adoptar un planteamiento estratégico gradual, multidimensional, para promover la paz, prevenir las crisis y posibilitar la recuperación que debe incluir estabilizar medios de vida, ingresos para el empleo y la protección social, como promover la recuperación de la economía local, y la inclusión social.</p> <p>XVII. Frente al artículo de los transportadores.</p> <p>El Convenio 67 sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), y Convenio 153 sobre la duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera) son normas específicas que reconocen los elementos de la duración del tiempo de trabajo, como que los períodos de presencia, espera y disponibilidad donde los conductores no pueden disponer libremente de su tiempo hacen parte de la duración del tiempo de trabajo. La norma internacional habla de tiempos de pausas y de tiempos máximos de conducción, así como el aseguramiento de un descanso diario de por lo menos diez horas consecutivas en períodos de veinticuatro horas.</p> <p>Si bien Colombia no ha ratificado estos convenios, se evidencia la necesidad de tomar medidas de regulación que permitan proteger a trabajadores en sus condiciones de empleo, asegurando especialmente la protección adecuada y reglamentada de tiempos de descanso, inspección laboral, y contratos formales con respeto a derechos laborales.</p> <p>XVIII. Programa de primer empleo y programa de último empleo</p> <p>El trabajo en Colombia es un derecho y una obligación social, protegido especialmente por el Estado según el Artículo 25 de la Constitución Política. Este artículo respalda la creación de programas que faciliten el acceso al mercado laboral para jóvenes y adultos mayores, promoviendo empleo digno y justo. Además, el Artículo 13 garantiza la igualdad y prohíbe la discriminación, lo cual justifica medidas que promuevan oportunidades laborales equitativas para grupos específicos como jóvenes y mayores, quienes enfrentan barreras particulares en el mercado laboral.</p> <p>La Ley 1780 de 2016 es un precedente que promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, generando medidas para superar barreras de acceso al mercado laboral para jóvenes entre 18 y 28 años. Esta ley apoya directamente la</p>
<p>implementación de iniciativas como el "Programa de primer empleo". Además, la Ley 100 de 1993, que establece el Sistema de Seguridad Social Integral, incluye disposiciones para la protección laboral y la cobertura de riesgos profesionales, pertinentes para la implementación de programas de empleo que aseguren condiciones laborales adecuadas para todos los trabajadores, incluidos los de mayor edad.</p> <p>La Protección al Cesante en Colombia, a través de diversas leyes y decretos, ha establecido mecanismos para apoyar a los desempleados en la búsqueda de empleo y en la capacitación laboral. Esto puede integrarse con el "Programa de último empleo" para mayores de 50 y 55 años, facilitando su reinserción en el mercado laboral y su transición hacia la jubilación.</p> <p>El creciente número de jóvenes y el aumento en la expectativa de vida requieren políticas laborales adaptativas que maximicen el potencial productivo de toda la población activa. Las altas tasas de desempleo juvenil y las dificultades de reinserción laboral para personas mayores justifican la necesidad de programas específicos que aborden estas problemáticas. Por todo esto invertir en la empleabilidad de jóvenes y mayores no solo ayuda a reducir la dependencia de sistemas de asistencia social, sino que también promueve un mayor crecimiento económico al ampliar y mejorar la fuerza laboral.</p> <p>Teniendo en cuenta todo lo anterior, el "Programa de primer empleo y programa de último empleo" propuesto en este proyecto de ley se alinea con los principios constitucionales de derecho al trabajo y de igualdad, apoya los objetivos de políticas públicas existentes y responde a necesidades socioeconómicas claras. Implementar tales programas es una medida legalmente viable, sino también una inversión estratégica en el capital humano de Colombia, promoviendo la inclusión y la sostenibilidad económica a largo plazo.</p> <p>XIV. Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE.</p> <p>Este artículo busca asegurar que las manipuladoras de alimentos, quienes desempeñan roles críticos en la nutrición escolar, reciban todos los beneficios laborales y de seguridad social correspondientes.</p> <p>Las falencias en la supervisión y control del Programa de Alimentación Escolar (PAE) por parte de las entidades territoriales y las instituciones educativas son críticas. Estas entidades carecen de mecanismos efectivos para monitorear el desempeño de los</p>	<p>operadores y las condiciones laborales de las manipuladoras de alimentos, lo que ha perpetuado una vulneración de derechos laborales y de seguridad social. Estas trabajadoras, esenciales para la nutrición de los estudiantes, enfrentan condiciones laborales precarias, sin un salario que refleje la importancia y la carga de su trabajo, y sin protección adecuada en materia de riesgos laborales, salud y pensiones.</p> <p>Esta situación de desprotección se agrava cuando se considera la configuración de una relación laboral según los criterios del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que el operador del PAE debería responder ante accidentes laborales. Sin embargo, la realidad muestra que las manipuladoras, en muchos casos, deben gestionar por su cuenta la atención médica necesaria ante accidentes, debido a la falta de cobertura en riesgos laborales y salud. Además, no hay un seguimiento adecuado ni control por parte de las familias o las instituciones educativas sobre cómo se lleva a cabo el programa, lo que subraya la necesidad de fortalecer las herramientas económicas e institucionales para mejorar la supervisión y la transparencia del PAE.</p> <p>Para enfrentar estas problemáticas, es imprescindible no solo asignar más recursos económicos sino también implementar medidas específicas que incluyan la evaluación de los costos operacionales del PAE para asegurar la inclusión de las prestaciones laborales y de seguridad social. También se requiere un reconocimiento efectivo de los derechos laborales y de seguridad social de estas trabajadoras, así como mejorar la transparencia y la divulgación de la información relativa a la vigilancia, control y seguimiento del programa. De igual manera, el Ministerio de Trabajo debe realizar un seguimiento riguroso a la relación laboral entre los operadores y las personas manipuladoras de alimentos para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral.</p> <p>Se debe reconocer que muchas de estas manipuladoras de alimentos son madres cabeza de familia, cuyos hijos estudian en las mismas instituciones educativas donde trabajan. Esta circunstancia aumenta su vulnerabilidad, ya que el temor a posibles represalias puede disuadirlos de denunciar irregularidades en sus condiciones laborales. Por lo tanto, es necesario un compromiso político y administrativo que asegure que estas trabajadoras puedan disfrutar de un empleo digno y con todos los derechos garantizados.</p> <p>El derecho al trabajo y la protección de la seguridad social están garantizados en la Constitución de Colombia, lo cual obliga al Estado a asegurar condiciones dignas y justas para todos los trabajadores. El PAE es esencial no solo para el bienestar nutricional de los niños y jóvenes, sino también como medio de empleo para muchas personas, particularmente mujeres, en contextos locales. A través de la formalización,</p>

el Estado puede garantizar que estos trabajadores sean reconocidos con todos los derechos laborales, incluyendo acceso a seguros de salud, pensiones y otros beneficios sociales.

La formalización laboral gradual del 25% anual hasta alcanzar el 100% en cuatro años está diseñada para ser fiscalmente sostenible y para permitir una transición administrativa ordenada hacia la completa formalización. Esto muestra un enfoque responsable y pragmático que considera la realidad fiscal del país, alineándose con el Marco Fiscal de Mediano Plazo al establecer un calendario claro, proporcionando un marco de certeza tanto para los administradores del programa como para los trabajadores, permitiendo una planificación adecuada y la asignación de los recursos necesarios dentro del Presupuesto General de la Nación.

Además, este proceso de formalización contribuirá a la profesionalización del sector de manipulación de alimentos dentro del PAE, asegurando que los trabajadores no solo sean compensados adecuadamente, sino que también reciban capacitaciones y mejoras en las condiciones de trabajo que pueden reducir los riesgos laborales y aumentar la eficiencia y calidad del servicio proporcionado en las escuelas. Esto último es crucial para programas que impactan directamente en la salud y el desarrollo educativo de los niños.

Por último, formalizar a estos trabajadores fortalece la transparencia y la gestión efectiva del PAE, alineándose con los objetivos nacionales de combatir la informalidad laboral y promover la equidad social siendo un paso significativo hacia la dignificación del trabajo de las manipuladoras de alimentos, reconociendo su contribución esencial al bienestar y desarrollo de la juventud colombiana.

XIX. Frente a la implementación de un incentivo económico a favor de aquellos empleadores que contraten y adapten sus espacios de trabajo personas con discapacidad.

El empleo inclusivo, entendido como la vinculación de personas al mercado laboral formal, es uno de los mecanismos que permite que poblaciones vulnerables puedan acceder a un empleo, generen ingresos para sus familias y con ello reducen inequidades y superen la pobreza.

En lo referente al empleo de las personas con discapacidad, a pesar de que Colombia cuenta con acciones afirmativas como cuota de empleo en el sector público, deducción tributaria por contratar trabajadores con discapacidad, preferencias y puntajes adicionales en licitaciones públicas para aquellas empresas que contraten personas con

discapacidad y preferencias a las empresas de seguridad y vigilancia que vinculen a dicha población; la tasa de ocupación de la población con discapacidad sigue presentando grandes brechas frente a la población colombiana sin discapacidad (39,6 puntos).

Son 12 los países de Latinoamérica: Argentina, Brasil, Ecuador, Chile, Uruguay, Bolivia, El Salvador, República Dominicana, Honduras, Panamá, Nicaragua y Venezuela que han implementado leyes de cuotas para empleadores del sector privado para el fomento del empleo de la población con discapacidad, con porcentajes que van desde el 1% en Chile al 4% en Ecuador y El Salvador, y 5% en Brasil y Venezuela. Así mismo se resaltan experiencias exitosas de su aplicación en países como Ecuador, Chile y Brasil. En la mayor parte de los países la cuota empieza a aplicar para empresas mayores a 25 trabajadores. Ver tabla No. 2.

En la mayoría de los países de Latinoamérica que tiene establecido el sistema de cuotas de empleo para personas con discapacidad en el sector privado lo hacen desde empresas que sean superiores a 25 trabajadores. Ver tabla 2.

En Colombia el segmento empresarial está clasificado en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, esta clasificación se reglamentó en la Ley 590 de 2000 conocida como la Ley Mipymes y sus modificaciones (Ley 905 de 2004). El tamaño de las empresas se define a partir del número de empleados por los cuales las empresas realizan aportes a la seguridad social en promedio y las clasifica así:

1. Microempresa: personal no superior a 10 trabajadores. Activos totales inferiores a 501 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.
2. Pequeña empresa: personal entre 11 y 50 trabajadores. Activos totales mayores a 501 y menores a 5.001 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.
3. Mediana empresa: Personal entre 51 y 200 trabajadores. Activos totales entre 5.001 y 15.000 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.
4. Grande empresa: Personal mayor de 200 trabajadores. Activos totales mayores a 15.001 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.

En Colombia hay un total de 5.704.308 empresas, de las cuales el 15% son personas jurídicas es decir 866.530 empresas y el 85% son personas naturales es decir 4.837.778 empresas, el 1.4% de las empresas son pequeñas, el 0.3% son medianas y el 0.1% son grandes empresas, es decir 6,167, cómo se relaciona en la siguiente tabla.

Tabla 18. Número de empresas en el Directorio Estadístico de Empresas por naturaleza y tamaño.

Tamaño	Año 2021			Participación n %
	Natural	Jurídica	Total	
Microempresa. No superior a 10 trabajadores	4.824.341	772.975	5.597.316	98,1%
Pequeña. Entre 11 y 50 trabajadores	12.605	69.120	81.725	1,4%
Mediana. Entre 51 y 200 trabajadores	781	18.319	19.100	0,3%
Grande. Mayor de 200 trabajadores	51	6.116	6.167	0,1%
Total	4.837.778	866.530	5.704.308	100,0%

Fuente: DANE, Directorio Estadístico de Empresas (DEE) 2019-2021.

En la mayoría de los países de Latinoamérica que tiene establecido el sistema de cuotas de empleo para personas con discapacidad en el sector privado lo hacen desde empresas que sean superiores a 25 trabajadores. No obstante teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas de nuestro país se propone que se empiece a aplicar para empresas mayores de 50 trabajadores.

De igual forma para superar la barrera organizacional que ha restringido la vinculación laboral de personas con discapacidad por el temor a prescindir de un trabajador con discapacidad de parte de los empresarios, dada la estabilidad laboral reforzada que obliga a que una empresa cuando desee desvincular de un trabajador con discapacidad debe solicitar autorización al Ministerio de Trabajo se sugiere que sea flexibilidad dicha figura con el fin de que esta acción afirmativa de cuotas de empleo se implemente sin mayor dificultad en Colombia.

Las anteriores motivaciones también se respaldan con las conclusiones presentadas por un estudio desarrollado por la Vicepresidencia de la República titulado "Propuesta de política pública para el fomento de la educación superior y el empleo para la población con discapacidad en Colombia a partir de un análisis de política comparada"⁴⁰.

Entre los países analizados en el estudio de política comparada, Colombia es el país que mayor brecha tiene frente a la tasa de ocupación entre la población con y sin discapacidad. (39,6 puntos), seguido de Brasil con una brecha de 34,1, Chile con 22,1 y Argentina como el país con la menor brecha de en la tasa de ocupación con 12,4 pp.⁴¹

⁴⁰ Propuesta de política pública para el fomento de la educación superior y el empleo para la población con discapacidad en Colombia a partir de un análisis de política comparada. Gerencia de inclusión de personas con discapacidad de la Vicepresidencia de la República, año 2023

En el caso de los países de Brasil, Ecuador y Chile que cuentan con una cuota de empleo obligatoria en el sector privado para personas con discapacidad, se reflejan los efectos positivos de dicha acción afirmativa, tanto en el número de empresas con discapacidad contratadas como en el número de empresas que cumplen la norma. No obstante, el nivel de cumplimiento de la cuota de empleo en Perú no es significativa.

Ecuador a pesar de tener una cuarta parte de población con discapacidad frente al total de la población censada en Colombia, cuenta con un mayor registro de personas con discapacidad vinculadas laboralmente tanto en el sector público como privado. La meta de Ecuador al 2025 es tener 75.000 personas con discapacidad vinculadas.

La implementación de cuotas obligatorias de vinculación laboral de personas con discapacidad se acompaña por parte de los gobiernos de los 6 países estudiados con otras acciones afirmativas complementarias, ya sean de carácter tributario, reducción de aportes parafiscales de la nómina y/o subvenciones a los costos laborales. Así mismo se resalta la importancia de brindar asesoría continua en políticas de inclusión a las empresas por parte de los gobiernos, como son los casos de Chile y Argentina.

La mayor parte de la población con discapacidad vinculada laboralmente en los 6 países analizados se hizo a través de empresas pertenecientes al sector privado. De cada 10 empleos generados para personas con discapacidad, 9 corresponden al sector privado. Debe haber coherencia entre la normatividad que establece las cuotas de empleo en el sector privado y el programa de asistencia técnica de parte del gobierno nacional que incentiva la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad, de lo contrario se pueden generar barreras con las empresas. El cumplimiento de la cuota en los países analizados depende no solamente de acciones sancionatorias sino del acompañamiento técnico.

Son 12 los países de Latinoamérica que han implementado leyes de cuotas de empleo para personas con discapacidad en el sector privado con porcentajes que van desde el 1% en Chile, 2% en Bolivia, Nicaragua, Panamá y República Dominicana, 3% en Perú, 4% en Ecuador y Uruguay y, 5% en Brasil, El Salvador, Honduras y Venezuela.⁴¹

Son 7 los países de Latinoamérica que no tienen implementada esta acción afirmativa en el sector privado: Argentina, Colombia, Costa Rica, Cuba, Guatemala, México y Paraguay.

⁴¹ Situación actual y prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica. Coordinadora Nacional de Organizaciones de Personas con Limitación Visual - CONALIVI mediante convenio de asociación firmado con Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland e.V., ASB, y financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de la República de Alemania, BMZ, Mayo de 2024

Es importante anotar que en el caso de Argentina y Paraguay la ley aplica de manera restrictiva en el sector privado como lo es: en Argentina "empresas privadas concesionarias de servicios públicos" y en Paraguay "las empresas privadas que tienen participación mayoritaria del Estado".

En cuanto a los países de Latinoamérica que tienen reguladas las leyes de cuotas en favor de las personas con discapacidad en sus Códigos del Trabajo son: Chile y Ecuador; es excepcional el caso de Brasil, único país que tiene establecida en su Constitución de la República Federativa la reserva de cargos para personas con discapacidad en las entidades del sector público.

La relación de países que tiene implementadas cuotas de empleo para personas con discapacidad en el sector privado la podemos observar en la siguiente tabla 2.

Tabla 2. Países con cuotas de empleo para personas con discapacidad en el sector privado

País	Norma	Cuota en el Sector Privado
Argentina	Están obligados a ocupar personas con discapacidad y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas. Ley 25.689 de 2002 artículo 1° que modificó el artículo 8° de la Ley 22.431 de 1981.	4% de la planta en empresas privadas concesionarias de servicios públicos
Bolivia	Tienen la obligación de contratar a personas con discapacidad. Ley 977 de 2017 artículo 2 <i>Ley de Inserción y Ayuda Económica Para Personas con Discapacidad</i> , Reglamentado por Decreto Supremo 3437 de 2017 . Tienen la obligación de insertar laboralmente a personas con discapacidad, a la madre o al padre, cónyuge, tutor o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave y muy grave. Ley 977 de 2017 artículo 2 <i>Ley de Inserción y Ayuda Económica Para Personas con Discapacidad</i> , Reglamentada por el Decreto Supremo 3437 de 2017 .	2% de su personal para empresas que cuenten con 50 o más trabajadores en su planta
Brasil	El porcentaje varía en función del número total de empleados, alcanzando un máximo del 5% si hay más de 1.001 empleados. La Ley 8.213 de 1991 , <i>Ley de Cuotas Para Personas con Discapacidad</i>	De 100 hasta 200 empleados: 2% De 201 a 500 empleados: 3% De 501 a 1000 empleados: 4% De 1001 empleados en adelante: 5%

Chile	Ley 21.015 de 2017 que modificó el Código del Trabajo artículo 157, por la cual se incentiva la inclusión de Personas con Discapacidad al mundo laboral y establece una obligación de cuota Código del Trabajo, Título III , del reglamento interno y la inclusión laboral de personas con discapacidad	Las instituciones del Estado como las empresas privadas, de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.
Colombia	Ley 1618 de 2013 numeral 2 del artículo 13. Decreto 2011 de 2017 Porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.	No tiene sistema de cuotas obligatorias
Costa Rica		No tiene sistema de cuotas obligatorias
Cuba		No tiene sistema de cuotas obligatorias
Ecuador	El empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores en labores permanentes. Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) 2012 , artículo 47. Reglamento artículo 12. Código del Trabajo artículo 42, numeral 33	Un mínimo de 4% de personas con discapacidad
El Salvador	Todo empleador público o privado con más de 20 trabajadores, tiene la obligación de contratar trabajadores con discapacidad. Decreto 672 de 2020 , artículo 63. <i>Ley Especial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad</i>	Mínimo una persona por cada 20 empleados
Guatemala		No tienen sistema de cuotas obligatorias
Honduras	Las entidades de la administración pública y las empresas de carácter privado están obligadas a contratar un número mínimo de personas con discapacidad. Decreto 160 de 2005 , artículo 35. <i>Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad</i>	De 20 a 49 trabajadores, 1 persona con discapacidad De 50 a 74 trabajadores, 2 personas con discapacidad De 75 a 99 trabajadores, 3 personas con discapacidad Por cada 100 trabajadores, 4 personas con discapacidad
México		No tienen sistema de cuotas obligatorias
Nicaragua	Todas las instituciones y empresas nacionales, municipales, estatales y privadas, deben incluir personas con discapacidad en sus respectivas nóminas. Ley 763 de 2011 , artículo 36 de los <i>Derechos de las Personas con Discapacidad</i> .	2% si el empleador tiene 50 o más trabajadores. 1 persona si el empleador tiene entre 10 y 50 trabajadores

Panamá	Toda empresa privada deberá incluir personas con discapacidad en su fuerza laboral. Ley 15 de 2016 , artículo 51	Entre 25 y 50 trabajadores, deberá tener mínimo una persona con discapacidad. Más de 50 trabajadores, deberá tener mínimo el 2% de personas con discapacidad.
Paraguay	Establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas; Todos los organismos y entidades del Estado, gobernaciones y municipalidades, así como las personas jurídicas de derecho privado con mayoría accionaria del Estado. Ley 2479 de 2004 , actualizada en sus artículos 1, 4 y 6, por la Ley 3585 de 2008	5% para personas jurídicas de derecho privado con mayoría accionaria del Estado.
Perú	Ley 29.973 de 2012 , artículo 49 numeral 1. <i>Ley General de las Personas con Discapacidad</i>	Los empleadores privados con más de 50 trabajadores están obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3%.
República Dominicana	Establecen la política obligatoria de inclusión laboral de las personas con discapacidad, donde se estipula una cuota de participación laboral. Ley No. 5-13 de 2013 sobre <i>Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad</i> y su Reglamento de Aplicación, Decreto 363-16 artículos 34 y 37.	Mínimo de 2% para plantas con al menos 25 empleados
Uruguay	Existe un porcentaje mínimo de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector privado Ley 19691 de 2018 artículo 1°	Establece un porcentaje del 4% de trabajadores con discapacidad en las empresas privadas con 25 empleados o más
Venezuela	Los órganos y entes de la Administración Pública, nacional, estatal y municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar dentro de su nómina, personas con discapacidad. Ley especial para las trabajadoras y trabajadores con discapacidad del 27 de enero de 2023 .	No menos de un 5% de personas con discapacidad permanente

4. CONFLICTOS DE INTERÉS

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

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

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

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

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

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

- a) *Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.*
- b) *Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.*
- c) *Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil."*

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

<p>al Congresista de identificar causales adicionales.</p> <p style="text-align: center;">5. PLIEGO DE MODIFICACIONES</p> <p>El texto propuesto contiene las siguientes modificaciones de cara al primer debate en Senado de la presente iniciativa:</p>		
<p style="text-align: center;">Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"</p>		
TEXTO APROBADO EN SEGUNDO DEBATE	MODIFICACIONES	JUSTIFICACIONES
<p>TÍTULO I</p> <p>DISPOSICIONES GENERALES</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO ÚNICO</p> <p style="text-align: center;">Objeto, ámbito de aplicación y principios</p>		
<p>Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia.</p>	<p>Artículo 1°. Objeto. La presente Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia.</p>	<p>Se ajusta redacción.</p>
<p>Artículo 2°. Relaciones que regula. Modifíquese el artículo 3° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	<p>Artículo 2°. Relaciones que regula. Modifíquese el artículo 3° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	<p>Se ajusta redacción.</p>
<p>Artículo 3°. Relaciones que regula. El presente Código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial. También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo".</p>		
<p>Artículo 3°. Restricción de inaplicabilidad. Modifíquese el artículo 4° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>		
<p>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. No obstante, en los casos en que dichos estatutos no regulen expresamente derechos mínimos del trabajador, serán aplicables los principios fundamentales establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales sobre derechos laborales ratificados por Colombia, en concordancia con el principio de favorabilidad laboral.</p>		
<p>Artículo 4°. Principios. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>		
<p>Artículo 4°. Principios. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>		
<p>Artículo 1°. Principios. La finalidad</p>		
<p>primordial de este Código es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, fomentando el diálogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados. 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Igualdad de oportunidades; 2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; 3. Estabilidad en el empleo; 4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; 5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; 6. Aplicación de la norma o situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las fuentes formales de derecho; 7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; 8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y; 		
<p>Artículo 1°. Principios. La finalidad primordial de este Código es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, fomentando el diálogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados. 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Igualdad de oportunidades; 2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; 3. Estabilidad en el empleo; 4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; 5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; 6. Aplicación de la norma o situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las fuentes formales de derecho; 7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los 		
<p>campesinas y trabajadores agrarios en clave de cierre de brechas entre la ciudad y la ruralidad.</p>		
<p>9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.</p> <p>Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política.</p>		
<p>sujetos de las relaciones laborales; 8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario-y; 9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad-y; <u>10. Garantía de derechos para campesinos, campesinas y trabajadores agrarios para la superación de la brecha urbano-rural en materia de seguridad social.</u></p> <p>Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política".</p>		
<p>TÍTULO II</p> <p>RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO I</p> <p style="text-align: center;">Medidas para garantizar la estabilidad laboral y aumentar la productividad</p>		
<p>Artículo 5°. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	<p>Artículo 5°. Contrato laboral a término indefinido.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta signo de grado.</p>
<p>Artículo 47. El contrato laboral a término indefinido. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, 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</p>		

<p>término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.</p> <p>El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omite el preaviso aquí descrito.</p> <p>Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador".</p> <p>Artículo 6º. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>"Artículo 46. Contratos a término fijo y de obra o labor determinada.</p> <p>1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO</p>	<p>Artículo 6º. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta signo de grado.</p>	<p>Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</p> <p>El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórogas:</p> <p>Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un periodo inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.</p> <p>Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un</p>		
<p>término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un periodo de un (1) año.</p> <p>2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.</p> <p>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.</p> <p>Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.</p> <p>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".</p> <p>Artículo 7º. Debido proceso</p>	<p>Artículo 7º. Debido proceso</p>	<p>Se ajusta redacción.</p>	<p>disciplinario laboral. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>"Artículo 115. Procedimiento para aplicar sanciones o despido con justa causa. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, <i>in dubio pro disciplinado</i>, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y <i>non bis in idem</i>. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora. 2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito. 3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso. 4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la 	<p>disciplinario laboral. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>"Artículo 115. Procedimiento para aplicar sanciones o despido con justa causa. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, <i>in dubio pro disciplinado</i>, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y <i>non bis in idem</i>. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora; 2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito; 3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso; 4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, 	

<p>defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.</p> <p>5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificándolo específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.</p> <p>6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.</p> <p>7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.</p> <p>Parágrafo 1°. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.</p> <p>Parágrafo 2°. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y estos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por un profesional del derecho, consultorio jurídico debidamente acreditado o por un representante de organización sindical registrado ante el Mintrabajo.</p> <p>Parágrafo 3°. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá</p>	<p>controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, el cual en todo caso no podrá ser inferior a cinco (5) días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador;</p> <p>5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificándolo específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión;</p> <p>6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato y;</p> <p>7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.</p> <p>Parágrafo 1°. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.</p> <p>Parágrafo 2°. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y estos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o</p>		<p>contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.</p> <p>Parágrafo 4°. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Parágrafo 5°. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.</p> <p>Parágrafo 6°. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso°.</p> <p>Artículo 9°. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 120. <i>Publicación.</i> Una vez</p>	<p>trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por un profesional del derecho, consultorio jurídico debidamente acreditado o por un representante de organización sindical registrado ante el Mintrabajo Ministerio del Trabajo</p> <p>Parágrafo 3°. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.</p> <p>Parágrafo 4°. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.</p> <p>Parágrafo 5°. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.</p> <p>Parágrafo 6°. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso°.</p> <p>Artículo 9 8°. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	<p>Se ajusta la numeración del artículo.</p>
<p>cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas°.</p> <p>Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviárselo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.</p> <p>Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:</p> <p>a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o</p>	<p>Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviárselo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación°.</p> <p>Artículo 9° 40. 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:</p> <p>a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere</p>	<p>Se ajusta la redacción y la numeración.</p>	<p>enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia. La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.</p> <p>b) Pre pensionados, es decir, a quienes les faltan, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les faltan tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima.</p> <p>c) Persona que padezca una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo, que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio.</p> <p>Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentran en una de las situaciones mencionadas en el literal</p>	<p>custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia. La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado°.</p> <p>b) Pre pensionados, es decir, a quienes les faltan, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les faltan tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima y°.</p> <p>c) Persona que padezca una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo, que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio.</p>	

<p>a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.</p>	<p>Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.</p>	
<p>CAPÍTULO II Medidas para los ingresos de las familias trabajadoras</p>		
<p>Artículo 11. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:</p>	<p>Artículo 11. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:</p>	
<p>Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador o trabajadora a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado(a) en un cargo acorde con su estado de salud, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar de conformidad con el artículo 26 de esta ley. Cuando proceda la reubicación del trabajador o trabajadora se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que este desempeñe.</p> <p>Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador o la trabajadora y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación cuente con las mismas, similares o mejores condiciones del cargo que el trabajador o la trabajadora desempeñaba. La ARL</p>	<p>Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador o trabajadora a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado(a) en un cargo acorde con su estado de salud, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar de conformidad con el artículo 26 de esta ley. Cuando proceda la reubicación del trabajador o trabajadora se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que este desempeñe.</p> <p>Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador o la trabajadora y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación cuente con las mismas, similares o</p>	<p>Se elimina el artículo debido a que la reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada se encuentra suficientemente incluida en el ordenamiento jurídico colombiano y en la jurisprudencia de las altas cortes y debido a que la redacción habilitaba al empleador a determinar la terminación del contrato en caso de que el empleado no acepte las condiciones de reubicación o la empresa no cuente con cargos iguales, similares o de mejores condiciones, generando un incentivo perverso a la mala utilización de la figura.</p> <p>Lo anterior, podría ir en contravía de las garantías de la estabilidad reforzada por salud: "a) la</p>
<p>evaluación objetiva del trabajo. Los empleadores podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes:</p>	<p>evaluación objetiva del trabajo. Los empleadores podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes:</p>	
<p>a) Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, 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 para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del 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), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa,</p>	<p>a) Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, 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 para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del equipamiento y/o el dinero y; d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que</p>	
<p>deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador o la trabajadora.</p>	<p>mejores condiciones del cargo que el trabajador o la trabajadora desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador o la trabajadora.</p>	<p>prohibición general de despido discriminatorio, b) el derecho a permanecer en el empleo, c) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular al trabajador y d) la presunción de despido discriminatorio, definidas por la Corte Constitucional en Sentencia SU-213 de 2024.</p>
<p>En aquellos casos en los que el trabajador o la trabajadora no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.</p>	<p>En aquellos casos en los que el trabajador o la trabajadora no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.</p>	<p>Parágrafo 1°. De cualquier manera, en el caso en el que el empleador dentro de su empresa no cuente con cargos iguales, similares o de mejores condiciones para proceder a la reubicación laboral, se procederá a la desvinculación del trabajador con autorización respectiva de la oficina de trabajo. La no existencia de los cargos es una circunstancia que el empleador debe probar a la oficina de trabajo.</p>
<p>Parágrafo 1°. De cualquier manera, en el caso en el que el empleador dentro de su empresa no cuente con cargos iguales, similares o de mejores condiciones para proceder a la reubicación laboral, se procederá a la desvinculación del trabajador con autorización respectiva de la oficina de trabajo. La no existencia de los cargos es una circunstancia que el empleador debe probar a la oficina de trabajo.</p>	<p>Parágrafo 1°. De cualquier manera, en el caso en el que el empleador dentro de su empresa no cuente con cargos iguales, similares o de mejores condiciones para proceder a la reubicación laboral, se procederá a la desvinculación del trabajador con autorización respectiva de la oficina de trabajo. La no existencia de los cargos es una circunstancia que el empleador debe probar a la oficina de trabajo.</p>	<p>Parágrafo 2°. En ningún caso el empleador podrá someter al trabajador del que trata el presente artículo, a situaciones que desmejoren las condiciones laborales preexistentes.</p>
<p>Parágrafo 2°. En ningún caso el empleador podrá someter al trabajador del que trata el presente artículo, a situaciones que desmejoren las condiciones laborales preexistentes.</p>	<p>Parágrafo 2°. En ningún caso el empleador podrá someter al trabajador del que trata el presente artículo, a situaciones que desmejoren las condiciones laborales preexistentes.</p>	<p>Se ajusta redacción y numeración.</p>
<p>Artículo 12. Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4° de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:</p>	<p>Artículo 12. Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4° de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:</p>	
<p>"Artículo 4°. Factores de</p>	<p>"Artículo 4°. Factores de</p>	
<p>de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesitan para la óptima ejecución de una labor".</p>	<p>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 necesitan para la óptima ejecución de una labor".</p>	
<p>Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	<p>Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	<p>Se ajusta redacción y numeración.</p>
<p>Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno.</p>	<p>"Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno.</p>	
<p>Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).</p>	<p>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).</p>	
<p>Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).</p>	<p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).</p>	
<p>Parágrafo 1°. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia".</p>	<p>Parágrafo 1°. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia".</p>	
<p>Parágrafo 2°. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente ley.</p>	<p>Parágrafo 2°. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley".</p>	
<p>Artículo 14. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:</p>	<p>Artículo 14. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>
<p>"Artículo 161. Duración. La duración</p>	<p>[...]</p>	

<p>máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.</p> <p>El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.</p> <p>Se establecen las siguientes excepciones:</p> <p>a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.</p> <p>Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el</p>	<p>b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley.</p> <p>[...]</p> <p>Parágrafo 1°. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.</p> <p>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”.</p>		<p>promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021.</p> <p>c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana. 2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana. <p>d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal</p>		
<p>o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, 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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 1°. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 15. Relación de Horas Extras. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>		<p>Se ajusta la numeración.</p>	<p>“2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.</p> <p>El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.</p> <p>De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar”.</p> <p>Artículo 16. Límite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>“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.</p> <p>Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018</p>	<p>[...]</p> <p>[...]</p>	<p>Artículo 14 16. Límite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>Se ajusta la numeración.</p>

<p>y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente".</p> <p>Artículo 17. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>"Artículo 179. Remuneración en días de descanso obligatorio.</p> <p>1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.</p> <p>2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.</p> <p>Parágrafo 1°. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.</p> <p>Parágrafo 2°. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio". Las</p>	<p>Artículo 15 17. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>[...]</p> <p>Parágrafo 1°. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.</p> <p>Parágrafo 2°. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio". Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>	<p>partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.</p> <p>Parágrafo Transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:</p> <p>A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.</p> <p>A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.</p> <p>A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.</p> <p>Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".</p> <p>Artículo 18. Licencias remuneradas. Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:</p> <p>a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo</p>	<p>Artículo 16 18. Licencias remuneradas. Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:</p>	<p>En atención al concepto 20-0109-24 de análisis y recomendaciones de la Defensoría del Pueblo sobre el Proyecto de Ley de Reforma Laboral, que sugiere se refuercen las medidas existentes para la inclusión de trabajadores con</p>
<p>3° de la Ley 403 de 1997.</p> <p>b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;</p> <p>c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, incluyendo las familias de crianza, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;</p> <p>d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;</p> <p>e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;</p> <p>f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos y/o hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar.</p> <p>g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos y legales, relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas cualquier trabajador o trabajadora independiente de su</p>	<p>a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997;</p> <p>b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;</p> <p>c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, incluyendo las familias de crianza, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;</p> <p>d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;</p> <p>e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;</p> <p>f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos y/o hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar;</p> <p>g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones</p>	<p>discapacidad, se incluyen medidas para que el Ministerio del Trabajo establezca lineamientos para la adecuación de instalaciones y equipos de trabajo.</p> <p>Se ajusta redacción y numeración.</p>	<p>identidad u orientación sexual, en tales eventos deberá acreditar la respectiva citación o atención de autoridad competente.</p> <p>h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.</p> <p>(...)</p> <p>13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o la complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder desarrollar y mantener su trabajo.</p> <p>14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de</p>	<p>judiciales, administrativas, médicos y legales, relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas cualquier trabajador o trabajadora independiente de su identidad u orientación sexual, en tales eventos deberá acreditar la respectiva citación o atención de autoridad competente;</p> <p>h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.</p> <p>(...)</p> <p>13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o la complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder desarrollar y mantener su trabajo. El Ministerio del Trabajo establecerá los lineamientos sobre los ajustes</p>	<p>judiciales, administrativas, médicos y legales, relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas cualquier trabajador o trabajadora independiente de su identidad u orientación sexual, en tales eventos deberá acreditar la respectiva citación o atención de autoridad competente;</p> <p>h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.</p> <p>(...)</p> <p>13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o la complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder desarrollar y mantener su trabajo. El Ministerio del Trabajo establecerá los lineamientos sobre los ajustes</p>

<p>municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTQI+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos, en condición de vulnerabilidad.</p> <p>15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades los órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.</p> <p>16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.</p> <p>17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un</p>	<p><u>razonables, las adecuaciones y los equipos de trabajo, garantizando que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus actividades laborales en un entorno inclusivo y accesible.</u></p> <p>14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTQI+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos, en condición de vulnerabilidad.</p> <p>15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades los órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.</p> <p>16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean</p>		<p>mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.</p> <p>El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio de Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.</p> <p>El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.</p> <p>Parágrafo. En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.</p>	<p>víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.</p> <p>17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.</p> <p>El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio de Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo</p>	
	<p>corresponderá al Ministerio del Trabajo.</p> <p>El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.</p> <p>Parágrafo. En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo".</p>		<p>la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante. Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevenientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes".</p>		
<p align="center">CAPÍTULO III Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo</p>			<p>Artículo 20. Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p>	<p>Artículo 18 20. Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>
<p>Artículo 19. Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora 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</p>	<p>Artículo 17 19. Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>"b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador [...]</p>	<p>Se ajusta redacción y numeración.</p>	<p>"10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.</p> <p>Se prohíbe, así mismo, el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, 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</p>	<p>[...]</p>	

<p>binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.</p> <p>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, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.</p> <p>12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.</p> <p>13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.</p> <p>14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.</p> <p>15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental".</p>	<p>Artículo 21. Medidas para la</p>	<p>Artículo 19 21. Medidas para la</p> <p>Se ajusta la</p>	<p>eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.</p> <p>Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.</p> <p>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 o en el marco de las obligaciones laborales. Puede</p>	<p>eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.</p> <p>[...]</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.</p>	<p>numeración.</p>
<p>considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.</p> <p>Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.</p> <p>El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.</p> <p>El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.</p>	<p>Artículo Nuevo. Medidas en contra</p>	<p>Artículo 20 Nuevo. Medidas en</p> <p>Se asigna numeración</p>	<p>de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado. En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes, desarrollarán, promoverán y adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica.</p>	<p>contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado. En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizar la igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta Ley.</p> <p>[...]</p> <p style="text-align: center;">CAPITULO IV Medidas para promover la formalización laboral</p> <p>Artículo 22. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>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</p>	<p>a artículo nuevo y se organiza según relación temática.</p> <p>Se ajusta redacción y numeración.</p>

<p>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.</p> <p>Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:</p> <p>a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del -aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.</p> <p>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.</p> <p>c) La formación se recibe a título estrictamente personal.</p> <p>d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que se asignará de la siguiente manera: En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un SMLMV y en la etapa práctica el aprendiz recibirá un (1) SMLMV. Lo anterior sin perjuicio de la remuneración fijada para los aprendices en convenciones colectivas o fallos arbitrales, siempre que sean más favorables para estos.</p> <p>e) El estudiante de educación formal universitaria solo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad</p> <p>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.</p> <p>Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:</p> <p>a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del -aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo;</p> <p>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;</p> <p>c) La formación se recibe a título estrictamente personal;</p> <p>d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que se asignará de la siguiente manera: En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un (1) SMMLV SMLMV y en la etapa práctica el aprendiz recibirá un (1) SMMLV SMLMV. Lo anterior sin perjuicio de la remuneración fijada para los aprendices en convenciones colectivas o fallos arbitrales, siempre que sean más favorables para estos;</p>	<p>dual.</p> <p>f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo, entendiéndose que la edad mínima para trabajar es de 16 años en este contrato especial.</p> <p>g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.</p> <p>h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que 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.</p> <p>i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del - aprendiz - trabajador.</p> <p>j) La etapa productiva podrá desarrollarse en un periodo máximo de doce (12) meses.</p> <p>Parágrafo 1°. El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa</p> <p>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;</p> <p>f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo, entendiéndose que la edad mínima para trabajar es de 16 años en este contrato especial;</p> <p>g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia;</p> <p>h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA;</p> <p>i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del - aprendiz - trabajador y;</p> <p>j) La etapa productiva podrá desarrollarse en un periodo máximo de doce (12) meses.</p>
<p>de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente ley.</p> <p>Parágrafo 2°. Para fines de certificación de la experiencia laboral, el contrato de aprendizaje tendrá validez de experiencia laboral técnica, profesional o tecnológica según la formación que curse el/la aprendiz y servirá para su proceso de primer empleo. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido por la Ley 789 de 2002.</p> <p>Parágrafo 3°. Cuando en el marco de la vigencia del contrato de aprendizaje se conceda licencia de maternidad a una aprendiz la empresa obligada no tendrá que reemplazar a esta con una nueva durante el periodo de vigencia de la licencia de maternidad.</p> <p>Parágrafo 4°. Los estudiantes de medicina que terminen sus estudios y que cumplan con los requisitos de admisión para realizar el internado médico obligatorio conforme a lo establecido en la Ley 14 de 1962</p> <p>o la norma que la modifique o la sustituya recibirán remuneración mensual que no podrá ser inferior a un</p> <p>Parágrafo 1°. El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMMLV SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley.</p> <p>Parágrafo 2°. Para fines de certificación de la experiencia laboral, el contrato de aprendizaje tendrá validez de experiencia laboral técnica, profesional o tecnológica según la formación que curse el/la aprendiz y servirá para su proceso de primer empleo. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido por la Ley 789 de 2002.</p> <p>Parágrafo 3°. Cuando en el marco de la vigencia del contrato de aprendizaje se conceda licencia de maternidad a una aprendiz la empresa obligada no tendrá que reemplazar a esta con una nueva durante el periodo de vigencia de la licencia de maternidad.</p>	<p>salario mínimo durante el tiempo que dura el Internado Obligatorio Rotatorio el cual será pagado por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES).</p> <p>En vigencia del internado médico el estudiante de medicina estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social Integral se realizarán sobre un ingreso base de cotización correspondiente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).</p> <p>Parágrafo 5°. El Gobierno nacional podrá aplicar un enfoque territorial para la asignación de recursos adicionales del Presupuesto General de la nación con destino a la ampliación de cobertura para la formación de aprendices del SENA en departamentos con mayor población en condición de pobreza extrema y vulnerabilidad registrada por el DANE.</p> <p>Parágrafo 4°. Los estudiantes de medicina que terminen sus estudios y que cumplan con los requisitos de admisión para realizar el internado médico obligatorio conforme a lo establecido en la Ley 14 de 1962 o la norma que la modifique o la sustituya recibirán remuneración mensual que no podrá ser inferior a un salario mínimo durante el tiempo que dura el Internado Obligatorio Rotatorio el cual será pagado por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES).</p> <p>En vigencia del internado médico el estudiante de medicina estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social Integral se realizarán sobre un ingreso base de cotización correspondiente a un (1) salario mínimo legal mensual legal vigente (SMMLV SMLMV).</p> <p>Parágrafo 5°. El Gobierno nacional podrá aplicar un enfoque territorial para la asignación de recursos adicionales del Presupuesto General de la nación con destino a la ampliación de cobertura para la formación de aprendices del SENA en departamentos con mayor población en condición de pobreza extrema y vulnerabilidad registrada por el DANE".</p> <p>Artículo 23. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 22 23. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:</p> <p>En atención al concepto 20-0109-24 de análisis y</p>

<p>Artículo 34. Monetización de la cuota de aprendizaje: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1.5) SMMLV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria".</p> <p>Parágrafo. Los recursos de la monetización se destinarán en un 50% específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), establecerá los programas de apoyos que se requieran, dando prioridad a las y los aprendices que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad y adoptará los enfoques diferenciales necesarios para asegurar que los apoyos sean destinados a los segmentos de aprendices con mayor riesgo de deserción. Estos apoyos serán de hasta un (1) SMLMV por mes. El 50% restante de los recursos mantendrá la destinación para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).</p> <p>En todo caso el SENA deberá rendir</p>	<p>"Artículo 34. Monetización de la cuota de aprendizaje: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco <u>ocho</u> (1-5-1.8) SMMLV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria".</p> <p>Parágrafo. Los recursos de la monetización se destinarán en un 50% específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), establecerá los programas de apoyos que se requieran, dando prioridad a las y los aprendices que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad y adoptará los enfoques diferenciales necesarios para asegurar que los apoyos sean destinados a los segmentos de aprendices con mayor riesgo de deserción. Estos apoyos serán de hasta un (1) <u>SMMLV</u> SMLMV-por mes. El 50% restante de los recursos mantendrá la destinación para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo</p>	<p>recomendaciones de la Defensoría del Pueblo sobre el Proyecto de Ley de Reforma Laboral, que destaca las mejoras en los contratos de aprendizaje y que sugiere se avance en la promoción de mejoras en las condiciones laborales de la juventud, la calidad de la formación y el cumplimiento efectivo de dichas condiciones, se modifica el valor de la cuota de aprendizaje de 1,5 SMMLV a 1,8 SMMLV aduciendo adicionalmente dos justificaciones: i.) por una parte, porque busca que las empresas prefieran contratar aprendices a monetizarlos, lo que, en la práctica, tendría un beneficio destacado sobre la economía nacional y el bienestar social, al aumentar el empleo juvenil en hasta 160 mil nuevos puestos de trabajo, teniendo en cuenta que esas son las cuotas monetizadas anualmente; ii.) por otro lado, y dado que el</p>	<p>un informe anual a las comisiones séptimas del congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, de lo cual deberá enviar copia a la Contraloría General de la República.</p> <p>Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).</p> <p>En todo caso el SENA deberá rendir un informe anual a las comisiones séptimas del congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, de lo cual deberá enviar copia a la Contraloría General de la República".</p> <p>Artículo 24. Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.</p> <p>1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este título.</p> <p>2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.</p> <p>3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto.</p> <p>4. Usuario: son personas naturales o</p>	<p>artículo establece que el 50% de las monetizaciones se usarán para financiar a las y los aprendices hasta por un SMMLV, el incremento en la cuota aumentará la bolsa para financiar a la población de aprendices, la cual es en su inmensa mayoría corresponde a población pobre y vulnerable, y por lo tanto proclive a desertar por motivos económicos.</p> <p>Se ajusta redacción y numeración.</p> <p>Artículo 23 24. Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>
<p>jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.</p> <p>Artículo 25. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto. Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título.</p> <p>Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.</p> <p>Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la</p>	<p>Artículo 24 25. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>	<p>decisión de cambio contractual.</p> <p>Parágrafo. En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.</p> <p>Artículo 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte.</p> <p>El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de <i>habeas data</i> conforme a la regulación en la materia.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</p>	<p>Artículo 25 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto.</p> <p>[...]</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>

<p>Artículo 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto. Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.</p> <p>En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva.</p> <p>El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.</p>	<p>Artículo 28 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>	<p>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva.</p> <p>Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes.</p> <p>Parágrafo 1º. La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional.</p> <p>Parágrafo 2º. El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.</p>	<p>Artículo 27 28. Sistema de</p>	<p>Se ajusta la</p>
<p>Inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto. Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</p>	<p>registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto.</p> <p>[...]</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</p>	<p>numeración.</p>	<p>trabajadoras digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora digital, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.</p>	<p>Artículo 29 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados.</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>
<p>Artículo 29. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:</p> <p>a) Los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto;</p> <p>b) Los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y</p>	<p>Artículo 28 29. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>	<p>Artículo 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.</p>	<p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>

<p>Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.</p> <p>Artículo 34. Programa de formación para el trabajo agrario y rural. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales,</p>	<p>Artículo 30 34. Programa de formación para el trabajo agrario y rural.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>
<p>hortícolas, acuícolas, apícolas, silviculturales, pesqueras, agroecológicas u otras semejantes.</p> <p>Parágrafo 1°. Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, en la ejecución de todo proyecto productivo, la realización de obras y la prestación de servicios a cargo del Gobierno nacional o las Entidades Territoriales.</p> <p>Parágrafo 2°. El Gobierno nacional a través del Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Agricultura y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), reglamentarán los mecanismos que permitan el desarrollo de prácticas y pasantías profesionales en la zona rural. Los pequeños productores podrán solicitar un convenio con el SENA para acceder a esta alternativa.</p> <p>Parágrafo 3°. El trabajo de formación para el trabajo rural que trata el presente artículo será implementado, de manera preferencial, en los municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET).</p> <p>Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p>	<p>Artículo 31 35. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p>	<p>Se ajusta redacción y numeración.</p>
<p>Artículo 103B. Trabajo familiar y comunitario. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y mejoramiento de la vida familiar o comunitaria.</p> <p>Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfíbias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.</p> <p>En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.</p> <p>Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad.</p> <p>Parágrafo 1°. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea</p>	<p>Artículo 103B. Trabajo familiar y comunitario. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y mejoramiento de la vida familiar o comunitaria.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta redacción y numeración.</p>
<p>esencialmente subordinado, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo diario legal vigente por cada jornada de trabajo y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.</p> <p>Parágrafo 2°. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará en un plazo de 12 meses las condiciones de acceso y permanencia de esta población".</p>	<p>Artículo 32 (NUEVO). Modalidad de contratación Laboral para el sector agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora bajo subordinación en relación con una persona natural o empresa agrícola, 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, prestadas para uno o varios empleadores.</p> <p>Se considera empleador</p>	<p>En atención al concepto 20-0109-24 de análisis y recomendaciones de la Defensoría del Pueblo sobre el Proyecto de Ley de Reforma Laboral, que sugiere que "es importante desarrollar un régimen laboral específico que considere las particularidades del sector agropecuario, puesto que los trabajadores rurales frecuentemente se encuentran en condiciones laborales desiguales en comparación con aquellos de áreas urbanas, se adiciona</p>

<p><u>agropecuario a 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. El gobierno nacional podrá determinar, mediante reglamentación, aquellas situaciones en las que una persona natural no será considerada como empleador, debido a sus especiales condiciones de vulnerabilidad o pobreza.</u></p> <p><u>Se entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en la ruralidad, siempre y cuando dicha transformación no haga parte del proceso industrial y no constituya por sí misma una empresa.</u></p> <p><u>Parágrafo 1º. La ejecución de</u></p>	<p>un artículo nuevo y se asigna numeración.</p>	<p><u>tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, conforme lo definido en el inciso precedente, se presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario. Solo se podrán contratar a través de esta modalidad aquellas actividades que correspondan a las descritas en el inciso tercero de este artículo.</u></p> <p><u>Parágrafo 2º. Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado a tiempo a término indefinido, en los términos de este Código.</u></p> <p><u>Parágrafo 3º. El contrato agropecuario podrá pactarse por tiempo determinado según el tipo de actividades a desarrollar de acuerdo con lo dispuesto en el presente artículo. El tiempo determinado que se pacte entre las partes será como mínimo una jornada diaria de trabajo con el mismo empleador.</u></p> <p><u>La determinación del salario se hará conforme con las normas sobre libertad de estipulación previstas en este código. Se respetará el salario mínimo legal o el convencional fijado en pactos, convenciones colectivas y laudos arbitrales.</u></p> <p><u>Artículo 33 (NUEVO). Jornal Agropecuario. Se adiciona un</u></p>	<p>En atención al concepto 20-0109-24</p>
<p><u>artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</u></p> <p><u>“Artículo 133 A. Jornal agropecuario. Créase la modalidad especial 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 esta modalidad, 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.</u></p> <p><u>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.</u></p> <p><u>Parágrafo 1. En ningún caso el</u></p>	<p>de análisis y recomendaciones de la Defensoría del Pueblo sobre el Proyecto de Ley de Reforma Laboral, que sugiere que “es importante desarrollar un régimen laboral específico que considere las particularidades del sector agropecuario, puesto que los trabajadores rurales frecuentemente se encuentran en condiciones laborales desiguales en comparación con aquellos de áreas urbanas, se adiciona un artículo nuevo y se asigna numeración.</p>	<p><u>jornal agropecuario desconocerá el salario mínimo legal vigente. El pago del jornal agropecuario no podrá ser inferior al salario mínimo diario legal vigente según el tipo de actividades a desarrollar y en proporción al salario mínimo legal mensual vigente o al pactado en convención colectiva y el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Lo anterior conforme a lo establecido en los artículos 28 y 30 de la Ley 2381 de 2024.</u></p> <p><u>Parágrafo 2. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El valor del trabajo suplementario, cuando a ello haya lugar, se calculará de acuerdo con la normatividad correspondiente y se pagará con el jornal agropecuario.</u></p> <p><u>Parágrafo 3. El Gobierno nacional por medio del Ministerio del Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras agropecuarios para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población. También creará un</u></p>	

	<p>programa de incentivos para la nómina para el sector rural que propenda por la creación de empleos mediante el contrato agropecuario.</p> <p>Parágrafo 4: Los empleadores del contrato agropecuario pagarán la cotización a riesgos laborales; si el trabajador labora para varios empleadores en el mes, cada uno deberá afiliar por una sola vez y pagar las cotizaciones de manera independiente por el tiempo parcial de trabajo, lo anterior de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio de Trabajo.</p>		<p>campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.</p> <p>El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación”.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Trabajo implementará mecanismos de sensibilización dirigidos a las mujeres rurales y campesinas, con el fin de facilitar la comprensión y el ejercicio pleno de sus derechos laborales.</p>	<p>reglamentará la forma en que la mujer rural, <u>étnica</u> y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.</p> <p>El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación”.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Trabajo implementará mecanismos de sensibilización dirigidos a las mujeres rurales, <u>étnicas</u> y campesinas, con el fin de facilitar la comprensión y el ejercicio pleno de sus derechos laborales.</p>	
<p>Artículo 36. Protección al Trabajo femenino rural y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>“Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.</p> <p>Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores.</p> <p>El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y</p>	<p>Artículo 34 36. Protección al Trabajo femenino rural, <u>étnico</u> y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>“Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural, <u>étnico</u> y campesino. El trabajo de la mujer rural, <u>étnica</u> y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.</p> <p>Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores.</p> <p>El Ministerio del Trabajo</p>	<p>Con el propósito de evitar la exclusión de la población étnica, se incorpora la categoría “étnico” al trabajo femenino rural y campesino, bajo la comprensión de que la mayoría de estas comunidades se encuentra en la ruralidad del país y se dedica a ocupaciones o empleos de los que trata el artículo.</p>	<p>Artículo 37. Formalización del trabajo doméstico remunerado. En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar, de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades</p>	<p>Artículo 35 37. Formalización del trabajo doméstico remunerado.</p> <p>[...]</p> <p>El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto.</p>	<p>Se ajusta redacción y numeración.</p>
<p>relativas a trabajo suplementario. Los efectos del registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la existencia y validez del contrato de trabajo.</p> <p>En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016.</p> <p>El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones más representativas de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral.</p> <p>Parágrafo 1*. Las trabajadoras y trabajadores domésticos que sean formalizados mediante contrato de trabajo, podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social a tiempos parciales,</p>	<p>[...]</p> <p>Parágrafo 1*. Las trabajadoras y trabajadores domésticos que sean formalizados mediante contrato de trabajo, podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones a tiempos parciales,</p>		<p>conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la ley 2381 de 2024, sin detrimento en que puedan transitar a realizar cotizaciones plenas derivadas de contratos de trabajo a término fijo e indefinido.</p> <p>Artículo Nuevo. Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE). El Ministerio de Educación Nacional a través de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar (UAPE), garantizarán que en la operación del Programa de Alimentación Escolar (PAE), se formalice laboralmente a las personas manipuladoras de alimentos, en virtud de la garantía de sus derechos laborales y de seguridad social, lo anterior conforme al Marco Fiscal de Mediano plazo.</p> <p>La formalización laboral a la que hace referencia este artículo se hará en cuatro (4) años o antes si las circunstancias financieras así lo permiten:</p> <p>En el año 2025, se formalizarán hasta el 25% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).</p> <p>En el año 2026, se formalizarán hasta el 50% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).</p> <p>En el año 2027, se formalizarán hasta el 75% del total de personas</p>	<p>Artículo 36 Nuevo. Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).</p> <p>[...]</p>	<p>Se asigna numeración a artículo nuevo y se organiza según relación temática.</p>

<p>manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).</p> <p>En el año 2028, se formalizarán hasta el 100% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).</p> <p>Artículo 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte.</p> <p>Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.</p> <p>Parágrafo 1°. Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.</p>	<p>Artículo 37 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios.</p> <p>[...]</p> <p>Parágrafo 3°. El Gobierno nacional reglamentará en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente Ley, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.</p> <p>[...]</p> <p>Parágrafo 6°. El Gobierno nacional reglamentará en un periodo de 6 meses a partir de la vigencia de esta Ley el programa de empleo nocturno (PEN), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a</p>	<p>Se ajusta la numeración y la redacción.</p>	<p>Parágrafo 2°. En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.</p> <p>Parágrafo 3°. El Gobierno nacional reglamentará en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.</p> <p>Parágrafo 4°. Los micronegocios de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.</p> <p>Parágrafo 5°. Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales –</p>	<p>las necesidades de las ciudades 24 horas.</p>	
<p>SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.</p> <p>Parágrafo 6°. El Gobierno nacional reglamentará en un periodo de 6 meses partir de la vigencia de esta ley el programa de empleo nocturno (PEN), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas.</p> <p>Artículo 39. Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, se deberá facilitar la regulación migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los siguientes 6 meses de la entrada en vigencia de esta ley. En todo caso a los trabajadores migrantes se les garantizará el acceso a la justicia laboral.</p> <p>Parágrafo 1°. Todas las profesiones reguladas para las personas trabajadoras colombianas también lo serán para las personas trabajadoras extranjeras quienes deberán acreditar</p>	<p>Artículo 38 39. Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, se deberá facilitar la regulación migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los siguientes seis (6) meses de la entrada en vigencia de esta Ley. En todo caso a los trabajadores migrantes se les garantizará el acceso a la justicia laboral.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración y redacción.</p>	<p>su idoneidad académica y profesional de acuerdo con los estándares internacionales ante el Ministerio de Educación Nacional.</p> <p>Parágrafo 2°. El Ministerio de Educación Nacional determinará las profesiones y los requisitos que tendrán esta exigencia.</p> <p>Artículo 40. Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación. Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, campesinos, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o las figuras que los reemplacen.</p> <p>Parágrafo. En los casos en los que, por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse prioritariamente con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto. Si aún no fuera posible suplir el personal requerido cumpliendo las anteriores condiciones, se puede ampliar el personal calificado a todo el país.</p> <p>Artículo 41. Las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, nacionales o extranjeros, que presten</p>	<p>Artículo 39 40. Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p> <p>Se ajusta la numeración.</p>

<p>sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales, organizaciones con o sin ánimo de lucro, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional. 2. El término del contrato será como mínimo por la duración de la temporada y/o del correspondiente deporte profesional. 3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad. 4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, ni establecer pago de indemnizaciones o sanciones que impidan el libre ejercicio de la actividad de los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales. 5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos). 6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la 			<p>cesión del contrato de trabajo deportivo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen. 8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicione, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional. <p>Parágrafo 1°. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista profesional y el cuerpo técnico.</p> <p>Parágrafo 2°. El presente artículo no aplicará al cuerpo técnico que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.</p> <p>Artículo 42. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan construir el instrumento normativo para determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente y digno de</p>		<p>Se ajusta la numeración.</p>
<p>las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres, en concordancia con la Ley 21 de 1991 y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.</p> <p>Artículo 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. El contrato de trabajo de los artistas que se encuentren en condición de subordinación deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran.</p> <p>Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel.</p> <p>El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.</p> <p>Parágrafo. Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará exclusivamente a los contratos de trabajo que generan una relación subordinada y de dependencia entre el artista y el empleador, conforme a la legislación laboral vigente. No aplicará, salvo acuerdo entre las partes, a contratos civiles y comerciales.</p>	<p>trabajo decente y digno de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres, en concordancia con la Ley 21 de 1991 y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.</p> <p>Artículo 42 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. El contrato de trabajo de los artistas que se encuentren en condición de subordinación deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran.</p> <p>Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel.</p> <p>El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.</p> <p>Parágrafo. Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará exclusivamente a los contratos de trabajo que generan una relación subordinada y de dependencia entre el artista y el empleador, conforme a la legislación laboral vigente. No aplicará, salvo acuerdo</p>	<p>Se modifica la concepción de un contrato especial de trabajadores incorporando una clasificación más amplia y adecuada que involucra la diversidad de actores y procesos productivos del sector. Adicionalmente, presenta sus garantías y derechos así como un marco general para especificar la duración de la jornada laboral y su remuneración.</p> <p>Se ajusta la numeración.</p>	<p>entre las partes, a contratos civiles y comerciales. Contrato Especial de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. Los trabajadores y las trabajadoras del arte y la cultura, de cualquiera de los subsectores del sector artístico o cultural y toda la cadena de creación, producción, distribución y consumo de las obras en la industria cultural y creativa, deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar, de conformidad con las normas laborales existentes.</p> <p>Este contrato tendrá las mismas garantías y derechos que se establecen en materia laboral abarcando las etapas de investigación, preproducción, producción, ensayos, presentación, montaje y postproducción, así como cualquier modalidad relacionada con la labor artística y cultural. El salario del artista será el indicado en el contrato, nunca inferior a los mínimos legales, convencionales o arbitrales.</p> <p>Además, se especificará la duración de la jornada laboral y la remuneración reconociendo el pago de horas extras y recargos por tiempo adicionales requeridos para cumplir con el objeto del contrato. En caso de no haber una estipulación expresa y escrita, la relación</p>		

<p>Artículo 44. Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines. La jornada de trabajo de los periodistas, comunicadores sociales, personal de producción, audiovisual, radial y prensa escrita, comprenderá todo el tiempo que estén bajo las órdenes del empleador a efectos de ensayo, preparación o grabación de emisiones. Su duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en el presente Código y deberán remunerarse los recargos que correspondan.</p> <p>Cuando estos trabajadores y trabajadoras por la índole de sus labores, no disfruten de su día de descanso obligatorio, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio. El empleador deberá proveer todo lo necesario para desempeñar sus funciones con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas que rigen la materia.</p> <p>Parágrafo 1°. En cualquier modalidad de contrato de trabajo para las profesiones y/o actividades reseñadas en el presente artículo, solo serán tenidas como válidas y de manera excepcional aquellas cláusulas propias de la dirección, confianza y manejo, que se deriven de un esquema empresarial donde el cargo respecto de la estructura jerárquica pueda ser verificable o se encuentren justificadas</p>	<p>laboral se considerará por tiempo indefinido.</p> <p>Artículo 43 44. Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>
<p>las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Asimismo, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para mujeres mayores de 50 años y hombres mayores de 55 años mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 15 de la Ley 15 de 1959. Formalización y contratación laboral de trabajadores del transporte de pasajeros y de carga. Las relaciones laborales de los trabajadores (conductores), que bajo subordinación ejecuten actividades propias del sector de transporte de carga y de pasajeros, deberán establecerse de forma directa por las empresas y/o propietarios del vehículo, mediante contratos de trabajo que deberán ser por escrito.</p> <p>Para el efecto del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones las empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables, y</p>	<p>mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.</p> <p>Asimismo, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para mujeres mayores de cincuenta (50) años y hombres mayores de cincuenta y cinco (55) años mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.</p> <p>Artículo 46 Nuevo. Modifíquese el artículo 15 de la Ley 15 de 1959, el cual quedará así:</p> <p>"Formalización y contratación laboral de trabajadores del transporte de pasajeros y de carga. Las relaciones laborales de los trabajadores (conductores), que bajo subordinación ejecuten actividades propias del sector de transporte de carga y de pasajeros, deberán establecerse de forma directa por las empresas y/o propietarios del vehículo, mediante contratos de trabajo que deberán ser por escrito.</p> <p>Para el efecto del pago de salarios,</p>	<p>Se asigna numeración a artículo nuevo, se ajusta redacción, y se organiza según relación temática.</p>
<p>en criterios de administración.</p> <p>Parágrafo 2°. En lo demás se aplicarán las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 3°. Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura obligatoria de las actividades reseñadas.</p> <p>Artículo Nuevo. Las actividades productivas desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas en los centros penitenciarios como experiencia profesional.</p> <p>Artículo Nuevo. Programa de primer empleo y programa de último empleo. El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para los jóvenes recién graduados de Instituciones de Educación Superior (Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y Universidades) mediante la generación de incentivos a</p>	<p>Artículo 44 Nuevo. Las actividades productivas desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Trabajo en un término de seis (6) meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas en los centros penitenciarios como experiencia profesional.</p> <p>Artículo 45 Nuevo. Programa de primer empleo y programa de último empleo. El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para los jóvenes recién graduados de Instituciones de Educación Superior (Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y Universidades)</p>	<p>Se asigna numeración a artículo nuevo, se ajusta redacción, y se organiza según relación temática.</p> <p>Se asigna numeración a artículo nuevo, se ajusta redacción, y se organiza según relación temática.</p>
<p>en todo caso la cotización en riesgos laborales será cubierta por la empresa de transporte a quien sirve.</p> <p>Los costos directa e indirectamente asociados a la contratación de los conductores y a la gestión de los riesgos que implican sus actividades y labores, cuando dicha gestión venga exigida legal o reglamentariamente, deberán formar parte de la estructura de costos en cualquier esquema de regulación tarifaria que se adopte por la autoridad competente.</p> <p>La jornada de trabajo de los trabajadores del sector transporte de carga o pasajeros, estará comprendida por todos los tiempos que estén bajo las órdenes, instrucciones o asignación de tareas por parte del empleador y a disposición de este. Su duración no podrá superar la jornada máxima legal ordinaria, por lo cual el empleador deberá reconocer la remuneración de recargo nocturno o tiempos suplementarios y el derecho al día de descanso semanal obligatorio y no podrá aplicar descuentos no autorizados por el conductor.</p> <p>Las garantías en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como las obligaciones derivadas de los planes estratégicos de seguridad vial, serán reconocidas y asumidas por el empleador conforme a la normatividad vigente en la materia. Para estos efectos el Ministerio de Transporte deberá tener en cuenta los factores relacionados con los tiempos de trabajo e implementará sistemas que permitan determinar dentro de la</p>	<p>prestaciones e indemnizaciones las empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables, y en todo caso la cotización en riesgos laborales será cubierta por la empresa de transporte a quien sirve.</p> <p>Los costos directa e indirectamente asociados a la contratación de los conductores y a la gestión de los riesgos que implican sus actividades y labores, cuando dicha gestión venga exigida legal o reglamentariamente, deberán formar parte de la estructura de costos en cualquier esquema de regulación tarifaria que se adopte por la autoridad competente.</p> <p>La jornada de trabajo de los trabajadores del sector transporte de carga o pasajeros, estará comprendida por todos los tiempos que estén bajo las órdenes, instrucciones o asignación de tareas por parte del empleador y a disposición de este. Su duración no podrá superar la jornada máxima legal ordinaria, por lo cual el empleador deberá reconocer la remuneración de recargo nocturno o tiempos suplementarios y el derecho al día de descanso semanal obligatorio y no podrá aplicar descuentos no autorizados por el conductor.</p> <p>Las garantías en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como las obligaciones derivadas de los planes estratégicos de</p>	<p>Se asigna numeración a artículo nuevo, se ajusta redacción, y se organiza según relación temática.</p>

<p>estructura de costos del servicio, dichos conceptos.</p> <p>El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte reglamentarán la metodología e implementarán una herramienta tecnológica que permita el monitoreo del tiempo de trabajo para el pago efectivo de los tiempos de trabajo suplementario, en los cuales el trabajador se encuentre a la espera de la entrega efectiva del producto o mercancía o la entrada en operación de los vehículos de pasajeros, en el caso de transporte de pasajeros en cualquiera de sus modalidades, y se velará por el pago de los recargos que se generen por dicha disponibilidad. Todos los pagos en el transporte de carga, asociados al cargue y descargue efectivo de los productos o mercancías son de obligatorio reconocimiento y pago por parte de las empresas transportadoras en desarrollo de su objeto social.</p> <p>El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales reglamentarán el procedimiento, a través del cual se validará de forma periódica el cumplimiento de la normatividad laboral en concordancia con la regulación especial del transporte como prerrequisito para el funcionamiento, operatividad y prestación del servicio público por parte de las empresas del sector.</p> <p>El Ministerio del Trabajo promoverá desde las políticas públicas el trabajo</p>	<p>seguridad vial, serán reconocidas y asumidas por el empleador conforme a la normatividad vigente en la materia. Para estos efectos el Ministerio de Transporte deberá tener en cuenta los factores relacionados con los tiempos de trabajo e implementará sistemas que permitan determinar dentro de la estructura de costos del servicio, dichos conceptos.</p> <p>El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte reglamentarán la metodología e implementarán una herramienta tecnológica que permita el monitoreo del tiempo de trabajo para el pago efectivo de los tiempos de trabajo suplementario, en los cuales el trabajador se encuentre a la espera de la entrega efectiva del producto o mercancía o la entrada en operación de los vehículos de pasajeros, en el caso de transporte de pasajeros en cualquiera de sus modalidades, y se velará por el pago de los recargos que se generen por dicha disponibilidad. Todos los pagos en el transporte de carga, asociados al cargue y descargue efectivo de los productos o mercancías son de obligatorio reconocimiento y pago por parte de las empresas transportadoras en desarrollo de su objeto social.</p> <p>El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales reglamentarán el procedimiento, a</p>		<p>digno y decente en el sector del transporte de pasajeros y de carga, y velará desde la inspección laboral por la garantía y respeto de los derechos laborales de los operadores de equipo de transporte o conductores, incluyendo el derecho de asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga.</p> <p>El Ministerio del Trabajo promoverá desde las políticas públicas el trabajo digno y decente en el sector del transporte de pasajeros y de carga, y velará desde la inspección laboral por la garantía y respeto de los derechos laborales de los operadores de equipo de transporte o conductores, incluyendo el derecho de asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga."</p>	<p>través del cual se validará de forma periódica el cumplimiento de la normatividad laboral en concordancia con la regulación especial del transporte como prerrequisito para el funcionamiento, operatividad y prestación del servicio público por parte de las empresas del sector.</p> <p>El Ministerio del Trabajo promoverá desde las políticas públicas el trabajo digno y decente en el sector del transporte de pasajeros y de carga, y velará desde la inspección laboral por la garantía y respeto de los derechos laborales de los operadores de equipo de transporte o conductores, incluyendo el derecho de asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga."</p>	
<p>CAPÍTULO V. MEDIDAS PARA EL USO ADECUADO DE LA TERCERIZACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL</p>					
<p>Artículo 45. Contratistas y Subcontratistas. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 34. Contratistas y subcontratistas.</p> <p>1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y</p>	<p>Artículo 47 45. Contratistas y Subcontratistas. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>"Artículo 34. Contratistas y subcontratistas.</p> <p>1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con</p>	<p>Se incorpora la expresión "especializada" en correspondencia con lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia en la SL4479-2020, en que ha insistido en la necesidad de que "el subcontratista cuente no solo con independencia administrativa, técnica y financiera en los procesos de tercerización, [sino que] también resalta la importancia de que en</p>			
<p>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 en el o los servicios o productos contratados, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigirse por parte de las autoridades judiciales y administrativas.</p> <p>2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.</p>	<p>libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial especializada en el o los servicios o productos contratados, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigirse por parte de las autoridades judiciales y administrativas.</p> <p>2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores".</p>	<p>la prestación de servicios los mismos sean de carácter <u>especializado bajo un presupuesto de protección a los derechos laborales de trabajadores</u>, y dada la necesidad jurídica de que no se utilicen formas de contratación que permitan afectar derechos humanos de las personas que están en medio de dichas relaciones [...] con el objetivo de que sea válido el recurso a la contratación externa, a través de un contratista independiente, la norma exige que la empresa proveedora ejecute el trabajo con sus propios medios de producción, capital, personal y asumiendo sus propios riesgos. Por ello, la jurisprudencia del trabajo ha dicho que el contratista debe tener "estructura propia y un aparato productivo especializado", es decir, tratarse de un verdadero empresario, con capacidad directiva, técnica y dueño de los medios de producción, y con empleados bajo su subordinación.</p>	<p>Artículo 46. Empresas de Servicios temporales. Adiciónese cuatro parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:</p> <p>Parágrafo 1°. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo o condición estipulado en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa originaria del servicio específico en desarrollo de ese contrato, subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales para la prestación de dicho servicio.</p> <p>Parágrafo 2°. Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del parágrafo 1°, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria.</p> <p>Parágrafo 3°. En el evento de que la empresa de servicios temporales trasgrede 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 el artículo 82 de la Ley 50 de 1990.</p>	<p>Artículo 48 46. Empresas de Servicios temporales.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p> <p>Se ajusta la numeración.</p>

<p>Parágrafo 4°. En el contrato con el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales.</p>			<p>cual de ser aceptada deberá indicar 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 que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.</p>		
<p>Artículo 47. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.</p> <p>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 máximo de quince (15) días hábiles, caso en el</p>	<p>Artículo 49 47. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>	<p>Parágrafo. El Ministerio de Trabajo adelantará una estrategia de cambio cultural en las empresas para promover que la jornada flexible contemplada en este artículo no recaiga principalmente en las mujeres.</p>		
			<p>Artículo 48. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7° de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:</p> <p>"Artículo 7°. Flexibilidad en el horario laboral. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita".</p>	<p>Artículo 50 48. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>
<p>Artículo Nuevo. Entornos laborales flexibles. El empleador o empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, de compañía emocional y de servicio, circunscribiéndose los mismos a perros y gatos, con la finalidad de mejorar la accesibilidad de las personas con discapacidad y para mejorar la salud mental, medida que permitirá brindar compañía, guía, protección y apoyo.</p>	<p>Artículo 51 Nuevo. Entornos laborales flexibles.</p> <p>[...]</p>	<p>Se asigna numeración a artículo nuevo y se organiza según su relación temática.</p>	<p>haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor.</p>		
<p>Artículo 49. Licencia de Paternidad. Modifíquese el parágrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Parágrafo. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a cuatro (4) semanas en el 2026, así: en el 2025 subirá a tres (3) semanas, en 2026 llegará a cuatro (4) semanas.</p> <p>La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.</p> <p>Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que</p>	<p>Artículo 52 49. Licencia de Paternidad. Modifíquese el parágrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>[...]</p> <p>La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la Ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>	<p>La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses".</p>	<p>Artículo Nuevo. Licencia por matrimonio. El trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio o haya declarado la unión marital de hecho, de conformidad con el artículo 4° de la Ley 54 de 1990, tendrá una licencia remunerada de tres (3) días hábiles independientemente de la modalidad del contrato. Este beneficio podrá hacerse efectivo solamente durante los treinta (30) días siguientes de haberse llevado a cabo el matrimonio o haber sido declarada la unión marital de hecho.</p>	<p>Artículo 53 Nuevo. Licencia por matrimonio.</p> <p>[...]</p>
			<p>El empleador deberá ser notificado con una antelación no menor a treinta (30) días calendario antes de hacer uso de la licencia, con el fin de programar la fecha en la cual el trabajador o trabajadora disfrutará del beneficio.</p>		
			<p>Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia por matrimonio son el Registro Civil de Matrimonio o la prueba declaratoria de la unión marital de hecho en los términos exigidos por el artículo 4° de la Ley 54 de 1990.</p> <p>Parágrafo. La licencia de matrimonio será otorgada hasta por una única vez, bien sea en el primer matrimonio o la</p>		<p>Se asigna numeración al artículo nuevo y se organiza según su relación temática.</p>

<p>declaración de la unión marital de hecho, en tanto medie la misma relación laboral.</p> <p>Artículo 51. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.</p> <p>14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado,</p>	<p>Artículo 54 64. Obligaciones especiales del empleador.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>	<p>entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.</p> <p>15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades los órdenes expedidos por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.</p> <p>16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas con identidades de género diversas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.</p> <p>17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal</p>		
<p>fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.</p> <p>El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.</p> <p>El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.</p> <p>Parágrafo. En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.</p> <p>Artículo 52. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo y Ministerio del Interior o quien haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), creará, reglamentará e implementará</p>	<p>Artículo 55 62. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo y Ministerio del Interior o quien haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), creará,</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>	<p>el programa de convenios laborales con enfoque diferencial, de género, étnico y de Derechos Humanos para las víctimas del conflicto armado con las diferentes unidades contratantes del Estado dentro de los doce (12) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>El programa será destinado para promover y fomentar el empleo formal de las víctimas del conflicto armado, y contribuir con la erradicación de la pobreza y el trabajo decente de esta población.</p> <p>Parágrafo. Las entidades públicas y contratistas de proyectos financiados con recursos públicos procurarán, contar con un mínimo del 10% de sus puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región donde se ejecuten, priorizando víctimas del conflicto armado, municipios (PDET) y (ZOMAC).</p>	<p>reglamentará e implementará el programa de convenios laborales con enfoque diferencial, de género, étnico y de Derechos Humanos para las víctimas del conflicto armado con las diferentes unidades contratantes del Estado dentro de los doce (12) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>
<p>CAPITULO VII MEDIDAS PARA LA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES</p>					
			<p>Artículo 53. Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul. Los empleos verdes y azules tienen como propósito proteger, preservar o restaurar el medio ambiente y los ecosistemas desde la generación de mecanismos productivos que permitan el uso o consumo eficiente y sostenible de los bienes naturales, así como promover acciones para enfrentar los efectos e impactos negativos del cambio climático.</p>	<p>Artículo 56 63. Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul.</p> <p>[...]</p> <p>El Ministerio de Trabajo, en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, fijará, en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley y en consonancia con</p>	

<p>El Ministerio de Trabajo, en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, fijará, en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley y en consonancia con la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, generarán los lineamientos técnicos para la promoción y creación de empleos verdes y azules y la transición justa con enfoque territorial, étnico, campesino y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.</p> <p>La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad.</p> <p>Artículo 54. Incentivos al Empleo Verde y Azul. El Ministerio del Trabajo en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo</p>	<p>la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, generarán los lineamientos técnicos para la promoción y creación de empleos verdes y azules y la transición justa con enfoque territorial, étnico, campesino y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.</p> <p>[...]</p> <p>Artículo 57 54. Incentivos al Empleo Verde y Azul.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>	<p>Sostenible, reglamentará los incentivos para las empresas que formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul.</p> <p>El Ministerio de trabajo reglamentará los incentivos en un plazo de 6 meses.</p> <p>Artículo 55. Formación para la promoción de empleos verdes y azules. El Ministerio del Trabajo a través del SENA formará y capacitará a los trabajadores y trabajadoras en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos.</p> <p>Esta capacitación se direccionará especialmente a:</p> <p>a) Trabajadores y trabajadoras de los sectores económicos donde existe predominancia en su proceso de transición a empleo verde y azul, o se identifiquen posibles cierres por los procesos de transformación;</p> <p>b) Como una medida correctiva con enfoque diferencial y de género que permita elevar la participación de las mujeres, los jóvenes y adultos mayores en estos nuevos empleos verdes y azules para la transición justa. Estos procesos formativos también se destinarán a grupos de mujeres y otros grupos en condición de vulnerabilidad que actualmente se encuentren desempleados o en informalidad.</p> <p>Artículo 61. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética. Toda empresa que realice</p>	<p>Artículo 58 55. Formación para la promoción de empleos verdes y azules.</p> <p>[...]</p> <p>Artículo 59 64. Protección laboral frente a procesos de descarbonización, cierre, y transición energética y/o cambio</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p> <p>Se extiende la protección laboral a los procesos de cierre minero contemplados</p>
<p>explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad debe contar con un plan de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados.</p> <p>En dicho plan podrán participar las personas trabajadoras de la empresa y las organizaciones sindicales que las representan, y deberá ser socializado con el Ministerio del Trabajo. El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el proceso de transición, de descarbonización, o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación. Posibilidades de reubicación laboral en áreas en las cuales cumplan con el perfil requerido, siempre que exista la necesidad de personal, o en su defecto planes de retiro voluntario. Planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, los cuales se podrán realizar con apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje y las cámaras de comercio. Financiación de un fondo que promueva la diversificación económica 	<p>de matriz energética. Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad debe contar con crear una comisión tripartita especial para los casos de cierre, la cual estará integrada por la empresa, el Estado y las organizaciones sindicales y/o trabajadores para garantizar como mínimo los siguientes derechos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Derecho a que se identifique las aspiraciones de los trabajadores y sus familias para garantizar los derechos a la reubicación, traslados, reconversión laboral, comunitaria y diversificación productiva, desde un enfoque de trabajo decente; Garantías frente a la desvinculación y protección al desempleo; Derecho al trabajo decente en las contrataciones públicas o público privadas que tengan proyectos de inversión para la transición o empresas públicas en las que se puedan reconvertir o reubicar trabajadores que vengán de procesos de cierre; <p>Dicha comisión concertará un plan de cierre y protección de</p>	<p>en el licenciamiento ambiental y el cambio de matriz energética, precisando sus instancias, garantías y fuentes de financiamiento.</p> <p>Se ajusta la numeración y se organiza según su relación temática.</p>	<p>para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo, que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía, cooperativa solidaria, popular y comunitaria. Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas y la decisión de los extrabajadores y contratistas de asociarse.</p> <p>Parágrafo 1°. Las personas que se vean afectadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.</p> <p>Parágrafo 2°. En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de los trabajadores de las empresas contratistas que se vieren afectadas, siempre y cuando exista la necesidad del servicio y las personas cumplan con el perfil requerido en el cargo.</p> <p>Parágrafo 3°. El Ministerio del Trabajo Integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por descarbonización y transición energética y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado.</p> <p>Parágrafo 4°. El Gobierno nacional en cabeza de las Entidades que considere, podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para coadyuvar en el buen desarrollo y cumplimiento del plan de cierre y</p>	<p>derechos laborales para todos los trabajadores directos, indirectos y contratistas posiblemente afectados.</p> <p>En dicho plan podrán participar las personas trabajadoras de la empresa y las organizaciones sindicales que las representan, y deberá ser socializado con el Ministerio del Trabajo. El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el proceso de transición, de descarbonización, o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación. Posibilidades de reubicación laboral en áreas en las cuales cumplan con el perfil requerido, siempre que exista la necesidad de personal, o en su defecto planes de retiro voluntario. Planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, los cuales se podrán realizar con apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje y las cámaras de comercio. Financiación de un fondo con recursos de las empresas y el Estado que promueva la diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su 	

<p>protección de derechos laborales establecido en el presente artículo.</p> <p>Parágrafo 5°. El fondo al que se hace referencia en el numeral 4 se creará en el marco de las obligaciones sobre responsabilidad social empresarial y no aplican para micro y pequeñas empresas.</p>	<p>proceso productivo, que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía, cooperativa solidaria, popular y comunitaria <u>en condiciones de trabajo decente</u>. Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas y la decisión de los extrabajadores y contratistas de asociarse.</p> <p><u>5. En todo caso si la autoridad minera en el proceso de cierre identifica que hay pleitos laborales pendientes y que se han incumplido las obligaciones laborales individuales y colectivas de los trabajadores se abstendrá de entregar el paz y salvo a la empresa, hasta tanto se cumpla con todas las obligaciones y comunicará de esto a la comisión tripartita especial de cierre de la que trata este artículo.</u></p> <p>Parágrafo 1°. Las personas que se vean afectadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.</p> <p>Parágrafo 2°. En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de los trabajadores de las empresas contratistas que se vieran afectadas, siempre y cuando exista la necesidad del servicio y las personas cumplan con el perfil</p>		<p>requerido en el cargo.</p> <p>Parágrafo 3°. El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por descarbonización y transición energética y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado.</p> <p>Parágrafo 4°. El Gobierno nacional en cabeza de las entidades que considere, podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para coadyuvar en el buen desarrollo y cumplimiento del plan de cierre y protección de derechos laborales establecido en el presente artículo.</p> <p>Parágrafo 5°. El fondo al que se hace referencia en el numeral 4 se creará en el marco de las obligaciones sobre responsabilidad social empresarial y no aplican para micro y pequeñas empresas.</p> <p><u>Parágrafo 6. El Ministerio de Trabajo, en articulación con el Ministerio de Minas y Energía, reglamentará, en el término de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley la comisión tripartita especial para los procesos de descarbonización, cierre, transición energética, y/o cambio de matriz minero-energética.</u></p>		<p>Se asigna numeración y se organiza según su relación temática.</p>
<p>deberán adoptar prácticas laborales sostenibles que minimicen el impacto ambiental de sus operaciones. Esto incluye la optimización del uso de recursos naturales, la reducción de emisiones de carbono en el lugar de trabajo, y la implementación de programas de reciclaje y eficiencia energética. Las empresas deberán reportar anualmente sus avances en sostenibilidad laboral a las autoridades pertinentes, y se fomentará la capacitación de los trabajadores en prácticas sostenibles.</p> <p>Artículo 56. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2° de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p> <p>*Artículo 2°. Definiciones. Para la aplicación de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:</p> <p>1. Teletrabajo. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.</p> <p>El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:</p> <p>a) Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un</p>	<p>Trabajo Sostenible.</p> <p>[...]</p> <p>Artículo 56. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2° de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p> <p>*Artículo 2°. Definiciones. Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>	<p>lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y solo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.</p> <p>b) Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.</p> <p>c) Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.</p> <p>d) Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.</p> <p>e) Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades</p>		

<p>en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.</p> <p>2. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.</p> <p>Artículo 67. Auxilio de Conectividad. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.</p> <p>Artículo 6° A de la Ley 1221.</p> <p>Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.</p> <p>El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.</p> <p>El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales</p>	<p>Artículo 62 67. Auxilio de Conectividad. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 6A°.- A de la Ley-1221 Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.</p> <p>El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos en a la Ley 278 de 1996.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta redacción y numeración.</p>	<p>para aquellos trabajadoras que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.</p> <p>Artículo 58. Garantías Laborales, Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores. Por medio del cual se adiciona unos numerales al artículo 6° de la Ley 1221 de 2008:</p> <p>13. Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.</p> <p>14. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.</p> <p>15. El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.</p> <p>Artículo 59. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia. Las empresas podrán promover la transición de puestos de</p>	<p>Artículo 63 68. Garantías Laborales, Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores. Por medio del cual se adiciona unos numerales al artículo 6° de la Ley 1221 de 2008:</p> <p>"13. Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.</p> <p>14. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.</p> <p>15. El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota".</p> <p>Artículo 64 59. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia. Las empresas podrán promover la transición de</p>	<p>Se ajusta la numeración y la redacción.</p> <p>Se ajusta redacción y numeración.</p>
<p>trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad de internet y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente ley, para tal fin.</p> <p>Artículo 60. Protección laboral ante la automatización de actividades. En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de automatización, tienen derecho a:</p> <p>1) Ser informados sobre el proceso de automatización, con una antelación no inferior a seis (6) meses previos a la fecha en que se prevé la aplicación del proceso de automatización.</p> <p>2) Participar en planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización.</p> <p>3) Ser integrados de manera prioritaria en una ruta de capacitación y reubicación laboral al interior de la empresa en los puestos de trabajo habilitados en el marco de los procesos de automatización, siempre y cuando sea posible o exista la necesidad de personal o de servicio.</p> <p>4) En caso de no ser procedente</p>	<p>puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad de internet y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin.</p> <p>Artículo 65 60. Protección laboral ante la automatización de actividades.</p> <p>[...]</p> <p>4) En caso de no ser procedente la reubicación laboral conforme la ruta prevista en el numeral 3, tendrán derecho al reconocimiento de la indemnización de Ley por despido sin justa causa, así como integrar una lista de trabajadores que tendrán derecho a ser contratados de manera preferente por la empresa dentro del año siguiente a su retiro, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido y el cargo se encuentre vacante.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>	<p>la reubicación laboral conforme la ruta prevista en el numeral 3, tendrán derecho al reconocimiento de la indemnización de ley por despido sin justa causa, así como integrar una lista de trabajadores que tendrán derecho a ser contratados de manera preferente por la empresa dentro del año siguiente a su retiro, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido y el cargo se encuentre vacante.</p> <p>5) La persona que sea retirada de su empleo con ocasión a un proceso de automatización ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.</p> <p>Parágrafo 1°. El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.</p> <p>Parágrafo 2°. El empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos, de conformidad con la normatividad vigente.</p> <p>Parágrafo 3°. En los casos aquí previstos, cuando se trate de un impacto de diez (10) o menos empleos se aplicará la regla general de preaviso para la terminación del contrato laboral por parte del empleador que es de 30 días en contratos a término fijo; y de 45 días para contratos a término indefinido.</p>	<p>TITULO III LIBERTAD SINDICAL Y CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES</p>	

CAPÍTULO 1 GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y FOMENTO A LA UNIDAD SINDICAL					
<p>Artículo 62. Garantías del derecho de Asociación Sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 354. Garantías del derecho de Asociación Sindical.</p> <p>1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.</p> <p>Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados:</p> <p>a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.</p> <p>Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.</p> <p>b) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al</p>	<p>Artículo 62. Garantías del derecho de Asociación Sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>	<p>menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.</p> <p>c) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical, esta información será solicitada y utilizada exclusivamente por los sindicatos para el ejercicio del derecho de asociación y libertades sindicales.</p> <p>d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.</p> <p>e) Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales.</p> <p>2. Conductas antisindicales</p> <p>a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;</p>		
<p>b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;</p> <p>c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;</p> <p>d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.</p> <p>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;</p> <p>f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;</p> <p>g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados, que tengan por efecto afectar el ejercicio de la libertad sindical;</p> <p>h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;</p> <p>i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;</p> <p>j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;</p> <p>k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;</p>		<p>Se ajusta la numeración.</p>	<p>sumario de protección de los derechos sindicales.</p> <p>1. Los trabajadores, trabajadoras y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:</p> <p>2. En la demanda, los trabajadores, trabajadoras u organizaciones de trabajadores y trabajadoras que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos respecto a su forma y presentación.</p> <p>Recibida la demanda, el juez, a más tardar dentro de los (5) días siguientes ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.</p> <p>El o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de diez (10) días hábiles para contestar la demanda, presentar y solicitar la práctica de las pruebas que consideren pertinentes.</p>	<p>judicial sumario de protección de los derechos sindicales. 4. Los trabajadores, trabajadoras y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:</p> <p>[...]</p> <p>Parágrafo. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además deberán imponer una multa entre uno (1) y cien (100) SMLMV SMMLV a las personas naturales que realicen, promuevan o instiguen tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.</p>	<p>numeración.</p>
<p>Artículo 63. Procedimiento judicial</p>	<p>Artículo 63. Procedimiento</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>			

<p>Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda.</p> <p>En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda transcurrir más de diez (10) días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.</p> <p>La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por diez (10) días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.</p> <p>Parágrafo. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de</p>			<p>los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 SMLMV a las personas naturales que realicen, promuevan o instiguen tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penas o disciplinarias a que haya lugar.</p> <p>Artículo 64. Medida complementaria a los estatutos. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración de reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.</p> <p>Artículo 65. 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.</p> <p>Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad</p>	<p>Artículo 64. Medida complementaria a los estatutos.</p> <p>Artículo 65. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p> <p>Se ajusta la numeración.</p>
<p>sexual, población étnica y personas con discapacidad.</p> <p>Artículo 66. Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>*Artículo 70. Adiciónese al Capítulo II del Título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:</p> <p>Prohibición.</p> <p>Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, está no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.</p> <p>El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta 5,000 SMLMV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros*.</p> <p>Artículo 67. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:</p> <p>Artículo 482. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o</p>	<p>Artículo 70 66. Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>[...]</p> <p>El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta cinco mil (5.000) SMLMV SMLMV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros*.</p> <p>Artículo 71 67. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:</p> <p>*Artículo 482. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p> <p>Se ajusta redacción y numeración.</p>	<p>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.</p> <p>Parágrafo Transitorio. Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales, además, deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector*.</p> <p>Artículo 69. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace. El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo desarrollarán los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores y trabajadoras cuyos contratos especiales requieran de un trato particular a fin de que puedan realizar de manera efectiva pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de más de un empleador. Para tal efecto, deberán reglamentar lo dispuesto en el presente artículo en un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley.</p> <p>Parágrafo. El Gobierno nacional, reglamentará, en un plazo no mayor a seis (6) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley,</p>	<p>ejecución de obras.</p> <p>[...]</p> <p>Parágrafo Transitorio. Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta Ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales, además, deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector*.</p> <p>Artículo 72 69. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace.</p> <p>[...]</p> <p>Para tal efecto, deberán reglamentar lo dispuesto en el presente artículo en un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley.</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>

<p>los mecanismos que faciliten y garanticen la afiliación al sistema de seguridad social el empleador agropecuario y sus trabajadores dependientes. Estos mecanismos deberán permitir que el empleador agropecuario acceda de manera ágil, directa y gratuita.</p>			<p>una relación de trabajo, el término de prescripción se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.</p>	<p>reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, el término de prescripción se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible".</p>	
<p>Artículo 70. Prescripción. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>"Artículo 488. Regla general. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este Código prescriben en tres (3) 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 que la respectiva obligación se hace exigible.</p>	<p>Artículo 73 70. Prescripción. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>"Artículo 488. Regla general. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este Código prescriben en tres (3) 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 que la respectiva obligación se hace exigible".</p>	<p>Se ajusta redacción y numeración.</p>	<p>Artículo 72. Reintegro de aportes estatales y reducción de la sanción por restitución de aportes estatales en los procesos adelantados en relación con los programas de apoyo del Gobierno nacional. El Reintegro de los aportes estatales otorgados por el Gobierno nacional en los Programas de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios (PAP) y Programa de Apoyo a las Empresas Afectadas por el Paro Nacional (PAE), deberá incluir el valor indexado asociado al IPC acumulado al año de la restitución, sin que haya lugar a intereses moratorios, incluyendo las restituciones que se efectúen durante las labores de fiscalización que adelanta la UGPP en la verificación del cumplimiento de los requisitos por parte de los beneficiarios de los aportes estatales.</p> <p>La sanción por devolución impropcedente de que trata el artículo 670 del Estatuto Tributario aplicable a estos procesos, se reducirá al veinte por ciento (20%), siempre que no se haya notificado resolución sancionatoria y se devuelva el aporte total recibido en forma indebida de acuerdo con lo establecido en el inciso anterior o el propuesto en el pliego de cargos en los términos señalados en el presente artículo, de acuerdo con el procedimiento que para tal efecto establezca la UGPP.</p>	<p>Artículo 75 72.</p> <p>"Artículo 72. Reintegro de aportes estatales y reducción de la sanción por restitución de aportes estatales en los procesos adelantados en relación con los programas de apoyo del Gobierno nacional.</p> <p>El Reintegro de los aportes estatales otorgados por el Gobierno nacional en los Programas de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios (PAP) y Programa de Apoyo a las Empresas Afectadas por el Paro Nacional (PARO), deberá incluir el valor indexado con base en el IPC certificado por el DANE en el año de la restitución, sin que haya lugar a intereses moratorios, incluyendo las restituciones que se efectúen durante las labores de fiscalización que adelanta la UGPP en la verificación del cumplimiento de los requisitos por parte de los beneficiarios de los aportes estatales.</p> <p>La sanción por devolución</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p> <p>Se ajusta el inciso primero para precisar que la restitución de aportes debe incluir exclusivamente el valor indexado.</p> <p>Se ajusta el inciso segundo para establecer una reducción mayor de la sanción pasando del 20% a una sanción reducida al 10% permitiendo la reducción en todas las etapas del proceso de fiscalización</p> <p>Se adiciona un inciso tercero para establecer que en los eventos en que se genere restitución de valores pagados derivados de los programas de gobierno, no habrá lugar a reconocimientos de valores adicionales a los restituidos por el beneficiario.</p>
<p>Artículo 71. Interrupción de la prescripción. Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 151. Prescripción. Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en tres (3) 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</p>	<p>Artículo 74 71. Interrupción de la prescripción. Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:</p> <p>"Artículo 151. Prescripción. Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en tres (3) 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</p>	<p>Se ajusta redacción y numeración.</p>			
<p><i>improcedente de que trata el artículo 670 del Estatuto Tributario, aplicable a estos procesos, se reducirá al diez por ciento (10%), siempre que se devuelva el aporte total recibido en forma indebida, propuesto o determinado por la UGPP en los términos señalados en el presente artículo, de acuerdo con el procedimiento que para tal efecto establezca dicha entidad.</i></p> <p><u>Quando haya lugar a la devolución de los valores restituidos por los beneficiarios de los aportes estatales otorgados por el Gobierno nacional en los Programas de Apoyo al Empleo Formal (PAEF, Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios (PAP) y Programa de Apoyo a las Empresas Afectadas por el Paro Nacional (PARO, por cualquier causa, incluyendo la nulidad total o parcial que ordenen los jueces en los fallos que se susciten con ocasión del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho contra los actos administrativos expedidos por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y</u></p>			<p>Artículo 73. Acompañamiento a micros y pequeñas empresas y formalización laboral. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas, así como un programa para promover la formalización laboral, con miras a garantizar la implementación de la presente ley.</p>	<p><u>Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP, el reintegro de los recursos corresponderá únicamente a las sumas restituidas por los beneficiarios de los auxilios sin que haya lugar a reconocimiento de valores adicionales, tales como, indexación, corrección monetaria o interés.</u></p>	
			<p>Artículo 75. Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad. Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud por un plazo de 6 meses, siempre y cuando pertenezca a la población en pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad, conforme a la focalización que establezca el Gobierno nacional.</p> <p>Lo anterior, sin que ello signifique que</p>	<p>Artículo 76 73. Acompañamiento a micros y pequeñas empresas y formalización laboral. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas, así como un programa para promover la formalización laboral, con miras a garantizar la implementación de la presente Ley.</p> <p>Artículo 77 75. Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta redacción y numeración.</p> <p>Se ajusta la numeración.</p>

<p>no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo.</p> <p>Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.</p> <p>Parágrafo 1°. Los trabajadores rurales del sector agropecuario que sean formalizados mediante el contrato especial agropecuario mantendrán su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social para la superación de la pobreza, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social por periodos inferiores a un mes, por días o por semanas, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la Ley 2381 de 2024.</p> <p>Parágrafo 2°. Este tipo de vinculación, no generará modificaciones en la calificación que los trabajadores tengan en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales (Sisbén), ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales ya sean beneficiarios.</p> <p>Artículo 76. Ruta de Empleabilidad. El Ministerio del Trabajo a través de la Unidad de Servicio Público fomentará un programa para la promoción de la empleabilidad a través del cual se creen los servicios de gestión y colocación de empleo específicos para aquellas personas que culminen,</p>	<p>Artículo 78 76. Ruta de Empleabilidad.</p> <p>[...]</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>	<p>aprueben y se titulen o certifiquen en programas de cualificación del Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo, para fortalecer la transición de los procesos educativos al sistema laboral.</p> <p>Este programa será socializado en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y ante dicho espacio se presentará un informe anual sobre el cumplimiento de metas y medición de impacto.</p> <p>Parágrafo. Mediante el programa para la promoción de la empleabilidad se tendrán en cuenta los enfoques de género, interseccionalidad, territorialidad e inclusión de población étnica y de las personas con discapacidad y personas con responsabilidades familiares del cuidado. Los servicios de empleabilidad incluyen programas de colocación y reubicación del adulto mayor trabajador.</p> <p>Artículo 77. Las disposiciones contenidas en los artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 de la presente Ley comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación e implementación allí señaladas.</p> <p>Artículo 78. Vinculación de las madres comunitarias y sustitutas. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar vinculará a las madres comunitarias y sustitutas en su planta de personal en calidad de trabajadoras oficiales, atendiendo a los criterios de progresividad que reglamente el ICBF</p>	<p>Artículo 79 77. Las disposiciones contenidas en los artículos 23, 24, 25, 26, 27, 28, y 29–y–30–de la presente Ley comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación e implementación allí señaladas.</p> <p>Artículo 80 78. Vinculación de las madres comunitarias y sustitutas. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar vinculará a las madres comunitarias, y <u>madres sustitutas y trabajadores(as) de los hogares infantiles de la modalidad institucional</u> en su</p>	<p>Se ajusta la numeración y la referencia a la nueva numeración del articulado.</p> <p>En atención a recomendaciones del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, se aclara que en la modalidad institucional de los hogares infantiles que el</p>
<p>de acuerdo con las características y necesidades de los servicios que prestan las madres comunitarias y de conformidad con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.</p> <p>Parágrafo 1°. El ICBF expedirá los criterios de progresividad para la vinculación en un término no mayor a seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Parágrafo 2°. La vinculación progresiva a la que hace referencia este artículo se hará en 4 años así: 2025 el 25% del total de madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2026 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2027 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2028 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF, o antes si las circunstancias financieras de la entidad así lo permiten.</p> <p>Parágrafo 3°. Lo dispuesto en el presente artículo también aplicará a las madres jardineras vinculadas a través de las Cajas de Compensación Familiar.</p>	<p>planta de personal en calidad de trabajadoras oficiales, atendiendo a los criterios de progresividad que reglamente el ICBF de acuerdo con las características y necesidades de los servicios que prestan las madres comunitarias y de conformidad con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.</p> <p>Parágrafo 1°. El ICBF expedirá los criterios de progresividad y <u>definirá el universo de madres susceptibles</u> para la vinculación en un término no mayor a seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley.</p> <p>Parágrafo 2°. La vinculación progresiva <u>a la planta de personal del ICBF</u> a la que hace referencia este artículo se hará en 4 años así: <u>para 2025</u>, el 25% del total de madres comunitarias <u>susceptibles de vinculación que estén al servicio del ICBF</u>; <u>para 2026</u>, el 25<u>50</u>% del total de las madres comunitarias <u>susceptibles de vinculación que estén al servicio del ICBF</u>; <u>para 2027</u>, el 26<u>75</u>% del total de las madres comunitarias <u>susceptibles de vinculación que estén al servicio del ICBF</u>; <u>para 2028</u>, el 26<u>100</u>% del total de las madres comunitarias <u>susceptibles de vinculación que estén al servicio del ICBF</u>, o antes si las circunstancias financieras de la entidad así lo permiten.</p> <p>Parágrafo 3°. Las modificaciones</p>	<p>personal de madres jardineras que existió décadas atrás, opera en la actualidad como un equipo base de trabajadores y trabajadoras que enfrentan los mismos problemas de precarización y ausencia de estabilidad laboral por encontrarse bajo la intermediación de diversas empresas administradoras.</p> <p>Adicionalmente, dado que el número de madres de la modalidad comunitaria y las madres sustitutas del programa de protección de la niñez, susceptibles de vinculación, es dinámico por factores como edad, acceso a subsidio pensional y deserción, el ICBF definirá el universo de trabajadoras susceptibles en los seis (6) meses dispuestos para la definición de criterios de progresividad.</p> <p>Se ajusta la redacción de las metas de vinculación, a partir de universo de trabajadoras susceptibles de</p>	<p><u>a la planta de personal del ICBF no podrán interrumpir los servicios de educación inicial en el marco de la Atención Integral para el bienestar y el cuidado de la niñez.</u></p> <p>Parágrafo 4°. El ICBF realizará un <u>proceso de evaluación del perfil requerido para su desempeño a los aspirantes a ocupar dichos cargos, analizando e incluyendo de manera preferencial a las trabajadoras que reúnan los requisitos y que estén desarrollando actividades iguales o equivalentes al empleo como trabajadoras oficiales.</u></p> <p>Parágrafo 3°. Lo dispuesto en el presente artículo también aplicará a las madres jardineras vinculadas a través de las Cajas de Compensación Familiar.</p> <p>Artículo 81 (NUEVO). <u>El Gobierno Nacional garantizará la implementación de un incentivo económico a favor de aquellos empleadores que contraten y adapten sus espacios de trabajo con el objeto de promover la generación y permanencia de los empleos a favor de personas con discapacidad.</u></p>	<p>vinculación no se encuentran directamente al servicio del ICBF.</p> <p>Se adiciona el parágrafo 3 para salvaguardar el derecho al cuidado y el bienestar de la niñez en las distintas modalidades del servicio, durante el proceso de transición.</p> <p>Finalmente, se añade el parágrafo 4 para que el ICBF evalúe el perfil de las trabajadoras a vincular y avance progresivamente en el proceso, incluyendo preferentemente a las trabajadoras que reúnen los requisitos y que se encuentran desarrollando dichas labores de tipo misional de la entidad.</p> <p>Se ajusta la numeración.</p>	<p>En atención a las recomendaciones de la Defensoría del Pueblo y la Convención sobre los Derechos con Discapacidad se incorpora un nuevo artículo con incentivos para la generación y permanencia de empleos de esta</p>

		población. Se asigna numeración y se organiza según su relación temática.
Artículo 79° Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.	Artículo 82 79°, Vigencia. La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación	Se ajusta la numeración.
Artículo 80. Derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 43 del Decreto número 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2 de la Ley 6ª de 1945, literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 de la Ley 789 de 2002, y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.	Artículo 83 80. Derogatorias. La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 43 del Decreto número 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2 de la Ley 6ª de 1945, literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 de la Ley 789 de 2002, y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta Ley.	Se ajusta la numeración.

6. PROPOSICIÓN

Considerando los argumentos expuestos, se solicita a la honorable Comisión Séptima del Senado de la República dar primer debate y aprobar el Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten. No obstante, en los casos en que dichos estatutos no regulen expresamente derechos mínimos del trabajador, serán aplicables los principios fundamentales establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales sobre derechos laborales ratificados por Colombia, en concordancia con el principio de favorabilidad laboral".

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

"Artículo 1°. Principios. La finalidad primordial de este Código es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, fomentando el diálogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en los artículos 53 y 64 de la Constitución Política, los siguientes:

1. Igualdad de oportunidades;
2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;
3. Estabilidad en el empleo;
4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;
5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
6. Aplicación de la norma o situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las fuentes formales de derecho;
7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;
8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario;
9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad-y;
10. Garantía de derechos para campesinos, campesinas y trabajadores agrarios para la superación de la brecha urbano-rural en materia de seguridad social.

7. TEXTO PROPUESTO

Texto propuesto para primer debate Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

**EL CONGRESO DE COLOMBIA,
DECRETA:**

**TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

**CAPÍTULO ÚNICO
OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS**

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

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

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

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

"Artículo 4. Empleados Públicos. Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen

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

**TÍTULO II
RELACIONES INDIVIDUALES DE
TRABAJO**

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

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

"Artículo 47. El contrato laboral a término indefinido. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, 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 subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador".

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

"Artículo 46. Contratos a término fijo y de obra o labor determinada.

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

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

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

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

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de

Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y estos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por un profesional del derecho, consultorio jurídico debidamente acreditado o por un representante de organización sindical registrado ante el Ministerio del Trabajo.

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

Parágrafo 4. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Parágrafo 5. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Parágrafo 6. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso".

Artículo 8. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 120. Publicación. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas".

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación".

la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

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

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

"Artículo 115. Procedimiento para aplicar sanciones o despido con justa causa. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, *in dubio pro* disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y *non bis in idem*. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora;
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito;
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso;
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, el cual en todo caso no podrá ser inferior a cinco (5) días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador;
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión;
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato y;
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo 1. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo,

Artículo 9. 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) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el período de la licencia. La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado;
- b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima y;
- c) Persona que padezca una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo, que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio.

Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.

CAPÍTULO II

Medidas para los ingresos de las familias trabajadoras

Artículo 10. Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4° de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:

<p>"Artículo 4". Factores de evaluación objetiva del trabajo. Los empleadores podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes:</p> <p>a) Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia;</p> <p>b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral;</p> <p>c) Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del equipamiento y/o el dinero y;</p> <p>d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros); ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor".</p> <p>Artículo 11. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>"Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno.</p> <p>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).</p> <p>Parágrafo 1. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia.</p> <p>Parágrafo 2. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley".</p> <p>Artículo 12. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	<p>del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:</p> <p>"Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.</p> <p>El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.</p> <p>Se establecen las siguientes excepciones:</p> <p>a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.</p> <p>Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley.</p> <p>Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021.</p> <p>c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p>
<p>1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.</p> <p>2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.</p> <p>d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, 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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.</p> <p>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".</p> <p>Artículo 13. Relación de Horas Extras. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>"2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.</p> <p>El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.</p> <p>De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades</p>	<p>judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar".</p> <p>Artículo 14. Límite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>"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.</p> <p>Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente".</p> <p>Artículo 15. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>"Artículo 179. Remuneración en días de descanso obligatorio.</p> <p>1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.</p> <p>2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.</p> <p>Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.</p> <p>Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio". Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.</p> <p>Parágrafo Transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata</p>

este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.

A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.

A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.

Artículo 16. Obligaciones del empleador. Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997;

b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, incluyendo las familias de crianza, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos y/o hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar;

g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas,

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio de Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

Parágrafo. En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo".

CAPÍTULO III
Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo

Artículo 17. Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

médicos y legales, relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas cualquier trabajador o trabajadora independiente de su identidad u orientación sexual, en tales eventos deberá acreditar la respectiva citación o atención de autoridad competente;

h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

(...)

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o la complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder desarrollar y mantener su trabajo. El Ministerio del Trabajo establecerá los lineamientos sobre los ajustes razonables, las adecuaciones y los equipos de trabajo, garantizando que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus actividades laborales en un entorno inclusivo y accesible.

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos, en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.

carácter vinculante.

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

Artículo 18. Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

Se prohíbe, así mismo, el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, 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, 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, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el

<p>ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.</p> <p>15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental”.</p> <p>Artículo 19. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.</p> <p>Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.</p> <p>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 o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.</p> <p>Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.</p> <p>El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.</p> <p>El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.</p>	<p>Parágrafo. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.</p> <p>Artículo 20. Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado. En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta Ley.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes, desarrollarán, promoverán y adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV</p> <p style="text-align: center;">Medidas para promover la formalización laboral</p> <p>Artículo 21. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“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.</p> <p>Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:</p> <p>a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del -aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo;</p>
<p>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;</p> <p>c) La formación se recibe a título estrictamente personal;</p> <p>d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que se asignará de la siguiente manera: En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un SMMLV y en la etapa práctica el aprendiz recibirá un (1) SMMLV. Lo anterior sin perjuicio de la remuneración fijada para los aprendices en convenciones colectivas o fallos arbitrales, siempre que sean más favorables para estos;</p> <p>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;</p> <p>f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo, entendiéndose que la edad mínima para trabajar es de 16 años en este contrato especial;</p> <p>g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia;</p> <p>h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA;</p> <p>i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del - aprendiz – trabajador y;</p> <p>j) La etapa productiva podrá desarrollarse en un período máximo de doce (12) meses.</p> <p>Parágrafo 1. El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMMLV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley.</p> <p>Parágrafo 2. Para fines de certificación de la experiencia laboral, el contrato de</p>	<p>aprendizaje tendrá validez de experiencia laboral técnica, profesional o tecnológica según la formación que curse el/la aprendiz y servirá para su proceso de primer empleo. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido por la Ley 789 de 2002.</p> <p>Parágrafo 3. Cuando en el marco de la vigencia del contrato de aprendizaje se conceda licencia de maternidad a una aprendiz la empresa obligada no tendrá que reemplazar a esta con una nueva durante el periodo de vigencia de la licencia de maternidad.</p> <p>Parágrafo 4. Los estudiantes de medicina que terminen sus estudios y que cumplan con los requisitos de admisión para realizar el internado médico obligatorio conforme a lo establecido en la Ley 14 de 1962 o la norma que la modifique o la sustituya recibirán remuneración mensual que no podrá ser inferior a un salario mínimo durante el tiempo que dura el Internado Obligatorio Rotatorio el cual será pagado por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES).</p> <p>En vigencia del internado médico el estudiante de medicina estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social Integral se realizarán sobre un ingreso base de cotización correspondiente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).</p> <p>Parágrafo 5. El Gobierno nacional podrá aplicar un enfoque territorial para la asignación de recursos adicionales del Presupuesto General de la Nación con destino a la ampliación de cobertura para la formación de aprendices del SENA en departamentos con mayor población en condición de pobreza extrema y vulnerabilidad registrada por el DANE”.</p> <p>Artículo 22. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:</p> <p>“Artículo 34. Monetización de la cuota de aprendizaje: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto ocho (1.8) SMMLV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria”.</p> <p>Parágrafo. Los recursos de la monetización se destinarán en un 50% específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), como un estímulo para favorecer su permanencia en los</p>

procesos formativos. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), establecerá los programas de apoyos que se requieran, dando prioridad a las y los aprendices que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad y adoptará los enfoques diferenciales necesarios para asegurar que los apoyos sean destinados a los segmentos de aprendices con mayor riesgo de deserción. Estos apoyos serán de hasta un (1) SMMLV por mes. El 50% restante de los recursos mantendrá la destinación para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

En todo caso el SENA deberá rendir un informe anual a las comisiones séptimas del congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, de lo cual deberá enviar copia a la Contraloría General de la República”.

Artículo 23. Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.
 1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este título.
 2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.
 3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto.
 4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.

Artículo 24. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto. Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título.
 Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de

trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva.

El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva.

Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes.

Parágrafo 1. La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional.

Parágrafo 2. El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.

Artículo 27. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto. Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.

la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.

Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.

Parágrafo. En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.

Artículo 25. Registro de información en plataformas digitales de reparto. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte.

El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de *habeas data* conforme a la regulación en la materia.

Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Artículo 26. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto. Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.

En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona

Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Artículo 28. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:

- a) Los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto;
- b) Los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.

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

Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora digital, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Artículo 29. Supervisión humana de los sistemas automatizados. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración

injustificadamente.

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

Artículo 30. Programa de formación para el trabajo agrario y rural. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silviculturales, pesqueras, agroecológicas u otras semejantes.

Parágrafo 1. Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, en la ejecución de todo proyecto productivo, la realización de obras y la prestación de servicios a cargo del Gobierno nacional o las Entidades Territoriales.

Parágrafo 2. El Gobierno nacional a través del Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Agricultura y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), reglamentarán los mecanismos que permitan el desarrollo de prácticas y pasantías profesionales en la zona rural. Los pequeños productores podrán solicitar un convenio con el SENA para acceder a esta alternativa.

Parágrafo 3. El trabajo de formación para el trabajo rural que trata el presente artículo será implementado, de manera preferencial, en los municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET).

Artículo 31. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"Artículo 103B. Trabajo familiar y comunitario. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y mejoramiento de la vida familiar o comunitaria.

empleador, debido a sus especiales condiciones de vulnerabilidad o pobreza.

Se entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en la ruralidad, siempre y cuando dicha transformación no haga parte del proceso industrial y no constituya por sí misma una empresa.

Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, conforme lo definido en el inciso precedente, se presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario. Solo se podrán contratar a través de esta modalidad aquellas actividades que correspondan a las descritas en el inciso tercero de este artículo.

Parágrafo 2. Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado a tiempo a término indefinido, en los términos de este Código.

Parágrafo 3. El contrato agropecuario podrá pactarse por tiempo determinado según el tipo de actividades a desarrollar de acuerdo con lo dispuesto en el presente artículo. El tiempo determinado que se pacte entre las partes será como mínimo una jornada diaria de trabajo con el mismo empleador.

La determinación del salario se hará conforme con las normas sobre libertad de estipulación previstas en este código. Se respetará el salario mínimo legal o el convencional fijado en pactos, convenciones colectivas y laudos arbitrales.

Artículo 33. Jornal Agropecuario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"Artículo 133 A. Jornal agropecuario. Créase la modalidad especial 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 esta modalidad, 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

Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.

En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.

Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad.

Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo diario legal vigente por cada jornada de trabajo y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.

Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará en un plazo de 12 meses las condiciones de acceso y permanencia de esta población".

Artículo 32. Modalidad de contratación laboral para el sector agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora bajo subordinación en relación con una persona natural o empresa agrícola, 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, prestadas para uno o varios empleadores.

Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración. El gobierno nacional podrá determinar, mediante reglamentación, aquellas situaciones en las que una persona natural no será considerado como

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 adicione y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1. En ningún caso el jornal agropecuario desconocerá el salario mínimo legal vigente. El pago del jornal agropecuario no podrá ser inferior al salario mínimo diario legal vigente según el tipo de actividades a desarrollar y en proporción al salario mínimo legal mensual vigente o al pactado en convención colectiva y el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Lo anterior conforme a lo establecido en los artículos 28 y 30 de la Ley 2381 de 2024.

Parágrafo 2. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El valor del trabajo suplementario, cuando a ello haya lugar, se calculará de acuerdo con la normatividad correspondiente y se pagará con el jornal agropecuario.

Parágrafo 3. El Gobierno nacional por medio del Ministerio del Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras agropecuarios para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población. También creará un programa de incentivos para la nómina para el sector rural que propenda por la creación de empleos mediante el contrato agropecuario.

Parágrafo 4. Los empleadores del contrato agropecuario pagarán la cotización a riesgos laborales; si el trabajador labora para varios empleadores en el mes, cada uno deberá afiliarse por una sola vez y pagar las cotizaciones de manera independiente por el tiempo parcial de trabajo, lo anterior de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio de Trabajo".

Artículo 34. Protección al Trabajo femenino rural, étnico y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural, étnico y campesino. El trabajo de la mujer rural, étnica y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.

<p>Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores.</p> <p>El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural, étnica y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.</p> <p>El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio del Trabajo implementará mecanismos de sensibilización dirigidos a las mujeres rurales, étnicas y campesinas, con el fin de facilitar la comprensión y el ejercicio pleno de sus derechos laborales".</p> <p>Artículo 35. Formalización del trabajo doméstico remunerado. En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar, de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la existencia y validez del contrato de trabajo.</p> <p>En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016.</p> <p>El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones más representativas de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral.</p>	<p>Parágrafo. Las trabajadoras y trabajadores domésticos que sean formalizados mediante contrato de trabajo, podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social a tiempos parciales, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la Ley 2381 de 2024, sin detrimento en que puedan transitar a realizar cotizaciones plenas derivadas de contratos de trabajo a término fijo e indefinido.</p> <p>Artículo 36. Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE). El Ministerio de Educación Nacional a través de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar (UAPA), garantizarán que en la operación del Programa de Alimentación Escolar (PAE), se formalice laboralmente a las personas manipuladoras de alimentos, en virtud de la garantía de sus derechos laborales y de seguridad social, lo anterior conforme al Marco Fiscal de Mediano plazo.</p> <p>La formalización laboral a la que hace referencia este artículo se hará en cuatro (4) años o antes si las circunstancias financieras así lo permiten:</p> <p>En el año 2025, se formalizarán hasta el 25% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).</p> <p>En el año 2026, se formalizarán hasta el 50% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).</p> <p>En el año 2027, se formalizarán hasta el 75% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).</p> <p>En el año 2028, se formalizarán hasta el 100% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).</p> <p>Artículo 37. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte.</p> <p>Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales</p>
<p>suscritos.</p> <p>Parágrafo 1. Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.</p> <p>Parágrafo 2. En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.</p> <p>Parágrafo 3. El Gobierno nacional reglamentará en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente Ley, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en período superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.</p> <p>Parágrafo 4. Los micronegocios de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.</p> <p>Parágrafo 5. Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.</p> <p>Parágrafo 6. El Gobierno nacional reglamentará en un periodo de 6 meses a partir de la vigencia de esta Ley el programa de empleo nocturno (PEN), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas.</p> <p>Artículo 38. Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona</p>	<p>natural o jurídica, se deberá facilitar la regulación migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los siguientes seis (6) meses de la entrada en vigencia de esta Ley. En todo caso a los trabajadores migrantes se les garantizará el acceso a la justicia laboral.</p> <p>Parágrafo 1. Todas las profesiones reguladas para las personas trabajadoras colombianas también lo serán para las personas trabajadoras extranjeras quienes deberán acreditar su idoneidad académica y profesional de acuerdo con los estándares internacionales ante el Ministerio de Educación Nacional.</p> <p>Parágrafo 2. El Ministerio de Educación Nacional determinará las profesiones y los requisitos que tendrán esta exigencia.</p> <p>Artículo 39. Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación. Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, campesinos, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o las figuras que los reemplacen.</p> <p>Parágrafo. En los casos en los que, por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse prioritariamente con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto. Si aún no fuera posible suplir el personal requerido cumpliendo las anteriores condiciones, se puede ampliar el personal calificado a todo el país.</p> <p>Artículo 40. Las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales, organizaciones con o sin ánimo de lucro, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional. 2. El término del contrato será como mínimo por la duración de la temporada y/o del correspondiente deporte profesional. 3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.

<p>4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, ni establecer pago de indemnizaciones o sanciones que impidan el libre ejercicio de la actividad de los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.</p> <p>5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).</p> <p>6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.</p> <p>7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.</p> <p>8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.</p> <p>Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista profesional y el cuerpo técnico.</p> <p>Parágrafo 2. El presente artículo no aplicará al cuerpo técnico que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.</p> <p>Artículo 41. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan construir el instrumento normativo para determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente y digno de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres, en concordancia con la Ley 21 de 1991 y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.</p> <p>Artículo 42. Los trabajadores y las trabajadoras del arte y la cultura, de cualquiera de los subsectores del sector artístico o cultural y toda la cadena de creación, producción, distribución y consumo de las obras en la industria cultural y creativa, deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar, de conformidad con las normas laborales existentes.</p> <p>Este contrato tendrá las mismas garantías y derechos que se establecen en materia</p>	<p>laboral abarcando las etapas de investigación, preproducción, producción, ensayos, presentación, montaje y postproducción, así como cualquier modalidad relacionada con la labor artística y cultural. El salario del artista será el indicado en el contrato, nunca inferior a los mínimos legales, convencionales o arbitrales.</p> <p>Además, se especificará la duración de la jornada laboral y la remuneración reconociendo el pago de horas extras y recargos por tiempo adicionales requeridos para cumplir con el objeto del contrato. En caso de no haber una estipulación expresa y escrita, la relación laboral se considerará por tiempo indefinido.</p> <p>Artículo 43. Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines. La jornada de trabajo de los periodistas, comunicadores sociales, personal de producción, audiovisual, radial y prensa escrita, comprenderá todo el tiempo que estén bajo las órdenes del empleador a efectos de ensayo, preparación o grabación de emisiones. Su duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en el presente Código y deberán remunerarse los recargos que correspondan.</p> <p>Cuando estos trabajadores y trabajadoras por la índole de sus labores, no disfruten de su día de descanso obligatorio, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio.</p> <p>El empleador deberá proveer todo lo necesario para desempeñar sus funciones con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas que rigen la materia.</p> <p>Parágrafo 1. En cualquier modalidad de contrato de trabajo para las profesiones y/o actividades reseñadas en el presente artículo, solo serán tenidas como válidas y de manera excepcional aquellas cláusulas propias de la dirección, confianza y manejo, que se deriven de un esquema empresarial donde el cargo respecto de la estructura jerárquica pueda ser verificable o se encuentren justificadas en criterios de administración.</p> <p>Parágrafo 2. En lo demás se aplicarán las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 3. Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura obligatoria de las actividades reseñadas.</p> <p>Artículo 44. Las actividades productivas desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la</p>
<p>discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Trabajo en un término de seis (6) meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas en los centros penitenciarios como experiencia profesional.</p> <p>Artículo 45. Programa de primer empleo y programa de último empleo. El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para los jóvenes recién graduados de Instituciones de Educación Superior (Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y Universidades) mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.</p> <p>Asimismo, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para mujeres mayores de cincuenta (50) años y hombres mayores de cincuenta y cinco (55) años mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.</p> <p>Artículo 46. Modifíquese el artículo 15 de la Ley 15 de 1959, el cual quedará así:</p> <p>“Formalización y contratación laboral de trabajadores del transporte de pasajeros y de carga. Las relaciones laborales de los trabajadores (conductores), que bajo subordinación ejecuten actividades propias del sector de transporte de carga y de pasajeros, deberán establecerse de forma directa por las empresas y/o propietarios del vehículo, mediante contratos de trabajo que deberán ser por escrito.</p> <p>Para el efecto del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones las empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables, y en todo caso la cotización en riesgos laborales será cubierta por la empresa de transporte a quien sirve.</p> <p>Los costos directa e indirectamente asociados a la contratación de los conductores y a la gestión de los riesgos que implican sus actividades y labores, cuando dicha gestión venga exigida legal o reglamentariamente, deberán formar parte de la estructura de costos en cualquier esquema de regulación tarifaria que se adopte por la autoridad competente.</p> <p>La jornada de trabajo de los trabajadores del sector transporte de carga o pasajeros,</p>	<p>estará comprendida por todos los tiempos que estén bajo las órdenes, instrucciones o asignación de tareas por parte del empleador y a disposición de este. Su duración no podrá superar la jornada máxima legal ordinaria, por lo cual el empleador deberá reconocer la remuneración de recargo nocturno o tiempos suplementarios y el derecho al día de descanso semanal obligatorio y no podrá aplicar descuentos no autorizados por el conductor.</p> <p>Las garantías en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como las obligaciones derivadas de los planes estratégicos de seguridad vial, serán reconocidas y asumidas por el empleador conforme a la normatividad vigente en la materia. Para estos efectos el Ministerio de Transporte deberá tener en cuenta los factores relacionados con los tiempos de trabajo e implementará sistemas que permitan determinar dentro de la estructura de costos del servicio, dichos conceptos.</p> <p>El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte reglamentarán la metodología e implementarán una herramienta tecnológica que permita el monitoreo del tiempo de trabajo para el pago efectivo de los tiempos de trabajo suplementario, en los cuales el trabajador se encuentre a la espera de la entrega efectiva del producto o mercancía o la entrada en operación de los vehículos de pasajeros, en el caso de transporte de pasajeros en cualquiera de sus modalidades, y se velará por el pago de los recargos que se generen por dicha disponibilidad. Todos los pagos en el transporte de carga, asociados al cargue y descargue efectivo de los productos o mercancías son de obligatorio reconocimiento y pago por parte de las empresas transportadoras en desarrollo de su objeto social.</p> <p>El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales reglamentarán el procedimiento, a través del cual se validará de forma periódica el cumplimiento de la normatividad laboral en concordancia con la regulación especial del transporte como prerrequisito para el funcionamiento, operatividad y prestación del servicio público por parte de las empresas del sector.</p> <p>El Ministerio del Trabajo promoverá desde las políticas públicas el trabajo digno y decente en el sector del transporte de pasajeros y de carga, y velará desde la inspección laboral por la garantía y respeto de los derechos laborales de los operadores de equipo de transporte o conductores, incluyendo el derecho de asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga”.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO V.</p> <p style="text-align: center;">MEDIDAS PARA EL USO ADECUADO DE LA TERCERIZACIÓN Y LA</p>

INTERMEDIACIÓN LABORAL

Artículo 47. Contratistas y Subcontratistas. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 34. Contratistas y subcontratistas.

1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial especializada en el o los servicios o productos contratados, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigirsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.

2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores".

Artículo 48. Empresas de Servicios temporales. Adiciónese cuatro párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

"Párrafo 1. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo o condición estipulado en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa originaria del servicio específico en desarrollo de ese contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales para la prestación de dicho servicio.

Párrafo 2. Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del párrafo 1°, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria.

Párrafo 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 el artículo 82 de la Ley 50 de 1990.

Párrafo 4. En el contrato con el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales".

Artículo 49. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

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 máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar 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 que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

Párrafo. El Ministerio de Trabajo adelantará una estrategia de cambio cultural en las empresas para promover que la jornada flexible contemplada en este artículo no recaiga principalmente en las mujeres.

Artículo 50. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7° de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:

"Artículo 7°. Flexibilidad en el horario laboral. Cuando el cuidador de un familiar

dentro del primer o segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita".

Artículo 51. Entornos laborales flexibles. El empleador o empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, de compañía emocional y de servicio, circunscribiéndose los mismos a perros y gatos, con la finalidad de mejorar la accesibilidad de las personas con discapacidad y para mejorar la salud mental, medida que permitirá brindar compañía, guía, protección y apoyo.

Artículo 52. Licencia de Paternidad. Modifíquese el párrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Párrafo. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a cuatro (4) semanas en el 2026, así: en el 2025 subirá a tres (3) semanas, en 2026 llegará a cuatro (4) semanas.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la Ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.

Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor.

La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses".

Artículo 53. Licencia por matrimonio. El trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio o haya declarado la unión marital de hecho, de conformidad con el artículo 4° de la Ley 54 de 1990, tendrá una licencia remunerada de tres (3) días hábiles

independientemente de la modalidad del contrato. Este beneficio podrá hacerse efectivo solamente durante los treinta (30) días siguientes de haberse llevado a cabo el matrimonio o haber sido declarada la unión marital de hecho.

El empleador deberá ser notificado con una antelación no menor a treinta (30) días calendario antes de hacer uso de la licencia, con el fin de programar la fecha en la cual el trabajador o trabajadora disfrutará del beneficio.

Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia por matrimonio son el Registro Civil de Matrimonio o la prueba declaratoria de la unión marital de hecho en los términos exigidos por el artículo 4° de la Ley 54 de 1990.

Párrafo. La licencia de matrimonio será otorgada hasta por una única vez, bien sea en el primer matrimonio o la declaración de la unión marital de hecho, en tanto medie la misma relación laboral.

Artículo 54. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en

<p>la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas con identidades de género diversas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.</p> <p>17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.</p> <p>El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.</p> <p>El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen”.</p> <p>Parágrafo. En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.</p> <p>Artículo 55. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo y Ministerio del Interior o quien haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), creará, reglamentará e implementará el programa de convenios laborales con enfoque diferencial, de género, étnico y de Derechos Humanos para las víctimas del conflicto armado con las diferentes unidades contratantes del Estado dentro de los doce (12) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.</p> <p>El programa será destinado para promover y fomentar el empleo formal de las víctimas</p>	<p>del conflicto armado, y contribuir con la erradicación de la pobreza y el trabajo decente de esta población.</p> <p>Parágrafo. Las entidades públicas y contratistas de proyectos financiados con recursos públicos procurarán, contar con un mínimo del 10% de sus puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región donde se ejecuten, priorizando víctimas del conflicto armado, municipios (PDET) y (ZOMAC).</p> <p style="text-align: center;">CAPITULO VII</p> <p style="text-align: center;">MEDIDAS PARA LA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES</p> <p>Artículo 56. Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul. Los empleos verdes y azules tienen como propósito proteger, preservar o restaurar el medio ambiente y los ecosistemas desde la generación de mecanismos productivos que permitan el uso o consumo eficiente y sostenible de los bienes naturales, así como promover acciones para enfrentar los efectos e impactos negativos del cambio climático.</p> <p>El Ministerio de Trabajo, en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, fijará, en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley y en consonancia con la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, generarán los lineamientos técnicos para la promoción y creación de empleos verdes y azules y la transición justa con enfoque territorial, étnico, campesino y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.</p> <p>La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad.</p> <p>Artículo 57. Incentivos al Empleo Verde y Azul. El Ministerio del Trabajo en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, reglamentará los incentivos para las empresas que formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul.</p>
<p>El Ministerio de trabajo reglamentará los incentivos en un plazo de 6 meses.</p> <p>Artículo 58. Formación para la promoción de empleos verdes y azules. El Ministerio del Trabajo a través del SENA formará y capacitará a los trabajadores y trabajadoras en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos.</p> <p>Esta capacitación se direccionará especialmente a:</p> <ol style="list-style-type: none"> Trabajadores y trabajadoras de los sectores económicos donde existe predominancia en su proceso de transición a empleo verde y azul, o se identifiquen posibles cierres por los procesos de transformación; Como una medida correctiva con enfoque diferencial y de género que permita elevar la participación de las mujeres, los jóvenes y adultos mayores en estos nuevos empleos verdes y azules para la transición justa. Estos procesos formativos también se destinarán a grupos de mujeres y otros grupos en condición de vulnerabilidad que actualmente se encuentren desempleados o en informalidad. <p>Artículo 59. Protección laboral frente a procesos de descarbonización, cierre, y transición energética y/o cambio de matriz energética. Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad debe crear una comisión tripartita especial para los casos de cierre, la cual estará integrada por la empresa, el Estado y las organizaciones sindicales y/o trabajadores para garantizar como mínimo los siguientes derechos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Derecho a que se identifique las aspiraciones de los trabajadores y sus familias para garantizar los derechos a la reubicación, traslados, reconversión laboral, comunitaria y diversificación productiva, desde un enfoque de trabajo decente; Garantías frente a la desvinculación y protección al desempleo; Derecho al trabajo decente en las contrataciones públicas o público privadas que tengan proyectos de inversión para la transición o empresas públicas en las que se puedan reconvertir o reubicar trabajadores que vengan de procesos de cierre; <p>Dicha comisión concertará un plan de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores directos, indirectos y contratistas posiblemente afectados.</p> <p>El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos <u>g</u> 	<p>indirectos afectados por el proceso de transición, de descarbonización, o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación,</p> <ol style="list-style-type: none"> Posibilidades de reubicación laboral en áreas en las cuales cumplan con el perfil requerido, siempre que exista la necesidad de personal, o en su defecto planes de retiro voluntario. Planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, los cuales se podrán realizar con apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje y las cámaras de comercio. Financiación de un fondo con recursos de las empresas y el Estado que promueva la diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo, que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía, cooperativa solidaria, popular y comunitaria en condiciones de trabajo decente. Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas y la decisión de los extrabajadores y contratistas de asociarse. En todo caso si la autoridad minera en el proceso de cierre identifica que hay pleitos laborales pendientes y que se han incumplido las obligaciones laborales individuales y colectivas de los trabajadores se abstendrá de entregar la paz y salvo a la empresa, hasta tanto se cumpla con todas las obligaciones y comunicará de esto a la comisión tripartita especial de cierre de la que trata este artículo. <p>Parágrafo 1. Las personas que se vean afectadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.</p> <p>Parágrafo 2. En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de los trabajadores de las empresas contratistas que se vieran afectadas, siempre y cuando exista la necesidad del servicio y las personas cumplan con el perfil requerido en el cargo.</p> <p>Parágrafo 3. El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por descarbonización y transición energética y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado.</p> <p>Parágrafo 4. El Gobierno nacional en cabeza de las Entidades que considere, podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para coadyuvar en el buen desarrollo y cumplimiento del plan de cierre y protección de derechos laborales establecido en el presente artículo.</p>

Parágrafo 5. El fondo al que se hace referencia en el numeral 4 se creará en el marco de las obligaciones sobre responsabilidad social empresarial y no aplican para micro y pequeñas empresas.

Parágrafo 6. El Ministerio de Trabajo, en articulación con el Ministerio de Minas y Energía, reglamentará, en el término de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley la comisión tripartita especial para los procesos de descarbonización, cierre, transición energética, y/o cambio de matriz minero-energética.

Artículo 60. Promoción del Trabajo Sostenible. Las empresas deberán adoptar prácticas laborales sostenibles que minimicen el impacto ambiental de sus operaciones. Esto incluye la optimización del uso de recursos naturales, la reducción de emisiones de carbono en el lugar de trabajo, y la implementación de programas de reciclaje y eficiencia energética. Las empresas deberán reportar anualmente sus avances en sostenibilidad laboral a las autoridades pertinentes, y se fomentará la capacitación de los trabajadores en prácticas sostenibles.

Artículo 61. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2° de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

"Artículo 2°. Definiciones. Para la aplicación de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:

1. Teletrabajo. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a. Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- b. Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c. Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo

de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

d. Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

e. Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

2. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios".

Artículo 62. Auxilio de Conectividad. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

"Artículo 6A. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, sólo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes".

Artículo 63. Garantías Laborales, Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores. Por medio del cual se adicionan unos numerales al artículo 6° de la Ley 1221 de 2008:

"13. Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales

cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se registrá por las leyes colombianas.

14. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.

15. El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota".

Artículo 64. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia. Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad de internet y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin.

Artículo 65. Protección laboral ante la automatización de actividades. En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de automatización, tienen derecho a:

- 1. Ser informados sobre el proceso de automatización, con una antelación no inferior a seis (6) meses previos a la fecha en que se prevé la aplicación del proceso de automatización.
- 2. Participar en planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización.
- 3. Ser integrados de manera prioritaria en una ruta de capacitación y reubicación laboral al interior de la empresa en los puestos de trabajo habilitados en el marco de los procesos de automatización, siempre y cuando sea posible o exista la necesidad de personal o de servicio.
- 4. En caso de no ser procedente la reubicación laboral conforme la ruta prevista en el numeral 3, tendrán derecho al reconocimiento de la indemnización de Ley por despido sin justa causa, así como integrar una lista de trabajadores que tendrán derecho a ser contratados de manera preferente por la empresa dentro del año siguiente a su retiro, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido y el cargo se encuentre vacantes.

5. La persona que sea retirada de su empleo con ocasión a un proceso de automatización ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.

Parágrafo 2. El empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos, de conformidad con la normatividad vigente.

Parágrafo 3. En los casos aquí previstos, cuando se trate de un impacto de diez (10) o menos empleos se aplicará la regla general de preaviso para la terminación del contrato laboral por parte del empleador que es de 30 días en contratos a término fijo; y de 45 días para contratos a término indefinido.

TITULO III

LIBERTAD SINDICAL Y CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES

CAPÍTULO 1

GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y FOMENTO A LA UNIDAD SINDICAL

Artículo 66. Garantías del derecho de Asociación Sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 354. Garantías del derecho de Asociación Sindical.

1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados:

a. Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.

Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.

<p>b. Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.</p> <p>c. Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical, esta información será solicitada y utilizada exclusivamente por los sindicatos para el ejercicio del derecho de asociación y libertades sindicales.</p> <p>d. Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.</p> <p>e. Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales.</p> <p>2. Conductas antisindicales</p> <p>a. Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;</p> <p>b. Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;</p> <p>c. Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafíe de un sindicato;</p> <p>d. Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.</p> <p>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;</p> <p>f. Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;</p> <p>g. Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados, que tengan por efecto afectar el ejercicio de la libertad sindical;</p> <p>h. Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;</p> <p>i. Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;</p> <p>j. Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;</p> <p>k. Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de</p>	<p>los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general".</p> <p>Artículo 67. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales. Los trabajadores, trabajadoras y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En la demanda, los trabajadores, trabajadoras u organizaciones de trabajadores y trabajadoras que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos respecto a su forma y presentación. <p>Recibida la demanda, el juez, a más tardar dentro de los (5) días siguientes ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.</p> <p>Él o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de diez (10) días hábiles para contestar la demanda, presentar y solicitar la práctica de las pruebas que consideren pertinentes.</p> <p>Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda.</p> <p>En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda transcurrir más de diez (10) días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.</p> <p>La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la</p>
<p>práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por diez (10) días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.</p> <p>Parágrafo. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además deberán imponer una multa entre uno (1) y cien (100) SMMLV a las personas naturales que realicen, promuevan o instiguen tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penas o disciplinarias a que haya lugar.</p> <p>Artículo 68. Medida complementaria a los estatutos. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>"10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración de reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones".</p> <p>Artículo 69. 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.</p> <p>Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual, población étnica y personas con discapacidad.</p> <p>Artículo 70. Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>*Artículo 70. Adiciónese al Capítulo II del Título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:</p> <p>Prohibición.</p> <p>Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, está no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.</p> <p>El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas</p>	<p>por parte del Ministerio de Trabajo de hasta cinco mil (5.000) SMMLV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros".</p> <p>Artículo 71. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:</p> <p>*Artículo 482. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.</p> <p>Parágrafo Transitorio. Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta Ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales, además, deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector".</p> <p>Artículo 72. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace. El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo desarrollarán los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores y trabajadoras cuyos contratos especiales requieran de un trato particular a fin de que puedan realizar de manera efectiva pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de más de un empleador. Para tal efecto, deberán reglamentar lo dispuesto en el presente artículo en un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley.</p> <p>Parágrafo. El Gobierno nacional, reglamentará, en un plazo no mayor a seis (6) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los mecanismos que faciliten y garanticen la afiliación al sistema de seguridad social el empleador agropecuario y sus trabajadores dependientes. Estos mecanismos deberán permitir que el empleador agropecuario acceda de manera ágil, directa y gratuita.</p> <p>Artículo 73. Prescripción. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>*Artículo 488. Regla general. Las acciones correspondientes a los derechos</p>

<p>regulados en este Código prescriben en tres (3) 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 que la respectiva obligación se hace exigible".</p> <p>Artículo 74. Interrupción de la prescripción. Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:</p> <p>"Artículo 151. Prescripción. Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en tres (3) 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, el término de prescripción se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible".</p> <p>Artículo 75. Reintegro de aportes estatales y reducción de la sanción por restitución de aportes estatales en los procesos adelantados en relación con los programas de apoyo del Gobierno nacional. El Reintegro de los aportes estatales otorgados por el Gobierno nacional en los Programas de Apoyo al Empleo Formal -PAEF, Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP y Programa de Apoyo a las Empresas Afectadas por el Paro Nacional- PARO, deberá incluir el valor indexado con base en el IPC certificado por el DANE en el año de la restitución, sin que haya lugar a intereses moratorios, incluyendo las restituciones que se efectúen durante las labores de fiscalización que adelanta la UGPP en la verificación del cumplimiento de los requisitos por parte de los beneficiarios de los aportes estatales.</p> <p>La sanción por devolución improcedente de que trata el artículo 670 del Estatuto Tributario, aplicable a estos procesos, se reducirá al diez por ciento (10%), siempre que se devuelva el aporte total recibido en forma indebida, propuesto o determinado por la UGPP en los términos señalados en el presente artículo, de acuerdo con el procedimiento que para tal efecto establezca dicha entidad.</p> <p>Cuando haya lugar a la devolución de los valores restituidos por los beneficiarios de los aportes estatales otorgados por el Gobierno nacional en los Programas de Apoyo al Empleo Formal -PAEF, Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP y Programa de Apoyo a las Empresas Afectadas por el Paro Nacional- PARO, por cualquier causa, incluyendo la nulidad total o parcial que ordenen los jueces en los fallos que se susciten con ocasión del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho contra los actos administrativos expedidos por la Unidad</p>	<p>Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP, el reintegro de los recursos corresponderá únicamente a las sumas restituidas por los beneficiarios de los auxilios sin que haya lugar a reconocimiento de valores adicionales, tales como, indexación, corrección monetaria o interés.</p> <p>Artículo 76. Acompañamiento a micros y pequeñas empresas y formalización laboral. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas, así como un programa para promover la formalización laboral, con miras a garantizar la implementación de la presente Ley.</p> <p>Artículo 77. Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad. Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud por un plazo de 6 meses, siempre y cuando pertenezca a la población en pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad, conforme a la focalización que establezca el Gobierno nacional.</p> <p>Lo anterior, sin que ello signifique que no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo.</p> <p>Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.</p> <p>Parágrafo 1. Los trabajadores rurales del sector agropecuario que sean formalizados mediante el contrato especial agropecuario mantendrán su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social para la superación de la pobreza, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social por periodos inferiores a un mes, por días o por semanas, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la Ley 2381 de 2024.</p> <p>Parágrafo 2. Este tipo de vinculación, no generará modificaciones en la calificación que los trabajadores tengan en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales (Sisbén), ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales ya sean beneficiarios.</p> <p>Artículo 78. Ruta de Empleabilidad. El Ministerio del Trabajo a través de la Unidad de Servicio Público fomentará un programa para la promoción de la empleabilidad a través del cual se creen los servicios de gestión y colocación de empleo específicos para</p>
<p>aquellas personas que culminen, aprueben y se titulen o certifiquen en programas de cualificación del Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo, para fortalecer la transición de los procesos educativos al sistema laboral.</p> <p>Este programa será socializado en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y ante dicho espacio se presentará un informe anual sobre el cumplimiento de metas y medición de impacto.</p> <p>Parágrafo. Mediante el programa para la promoción de la empleabilidad se tendrán en cuenta los enfoques de género, intersectorialidad, territorialidad e inclusión de población étnica y de las personas con discapacidad y personas con responsabilidades familiares del cuidado. Los servicios de empleabilidad incluyen programas de colocación y reubicación del adulto mayor trabajador.</p> <p>Artículo 79. Las disposiciones contenidas en los artículos 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29 de la presente Ley comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación e implementación allí señaladas.</p> <p>Artículo 80. Vinculación de las madres comunitarias y sustitutas. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar vinculará a las madres comunitarias, madres sustitutas y trabajadores(as) de los hogares infantiles de la modalidad institucional en su planta de personal en calidad de trabajadoras oficiales, atendiendo a los criterios de progresividad que reglamente el ICBF de acuerdo con las características y necesidades de los servicios que prestan y de conformidad con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.</p> <p>Parágrafo 1. El ICBF expedirá los criterios de progresividad y definirá el universo de madres susceptibles para la vinculación en un término no mayor a seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley.</p> <p>Parágrafo 2. La vinculación progresiva a la planta de personal del ICBF a la que hace referencia este artículo se hará en 4 años así: para 2025, el 25% del total de madres comunitarias susceptibles de vinculación; para 2026, el 50% del total de las madres comunitarias susceptibles de vinculación; para 2027, el 75% del total de las madres comunitarias susceptibles de vinculación; para 2028, el 100% del total de las madres comunitarias susceptibles de vinculación, o antes si las circunstancias financieras de la entidad así lo permiten.</p> <p>Parágrafo 3. Las modificaciones a la planta de personal del ICBF no podrán interrumpir los servicios de educación inicial en el marco de la Atención Integral para el bienestar y</p>	<p>el cuidado de la niñez.</p> <p>Parágrafo 4. El ICBF realizará un proceso de evaluación del perfil requerido para su desempeño a los aspirantes a ocupar dichos cargos, analizando e incluyendo de manera preferencial, a las trabajadoras que reúnan los requisitos y que estén desarrollando actividades iguales o equivalentes al empleo como trabajadoras oficiales.</p> <p>Artículo 81. El Gobierno Nacional garantizará la implementación de un incentivo económico a favor de aquellos empleadores que contraten y adapten sus espacios de trabajo con el objeto de promover la generación y permanencia de los empleos a favor de personas con discapacidad.</p> <p>Artículo 82. Vigencia. La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.</p> <p>Artículo 83. Derogatorias. La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 43 del Decreto número 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2 de la Ley 6ª de 1945, literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 de la Ley 789 de 2002, y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta Ley.</p>

9. REFERENCIAS

- ACOSSET (2022). Observatorio de mercado laboral.
- Obtenido de: <http://www.acoset.org/index.php/noticias/506-438-336-mil-personas-beneficiadas-con-empleo-formal-y-mas-de-10-billones-de-pesos-aportaron-las-empresas-de-servicios-temporales-al-pais-en-2022>
- ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESARIOS DE COLOMBIA ANDI. (2019). Tercerización e intermediación laboral: balance y retos. Colección Trabajo y Economía. Disponible en: <https://www.andi.com.co/Uploads/Tercerización%20e%20intermediación%20laboral%20balance%20y%20retos%20Colombia%20CESLA.pdf>.
- ALIANZA IN (2023). Cifras del sector de plataformas de domicilio. Bogotá.
- Abramovich, V., Curtis, C., & Ferrajoli, L. (2002). Los derechos sociales como derechos exigibles (Vol. 2). Madrid: Trotta.
- AUER, P., BERG, J., & COULIBALY, I. (2005). Is a stable workforce good for productivity? *International Labour Review*, 144(3), 319-343. Tomado de [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602\(2005-144-3\)319-343.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602(2005-144-3)319-343.pdf)
- Bardey, D. (2022). El trabajo intermediado por plataformas en Colombia: aspectos conceptuales y propuesta de regulación desde la teoría de contratos y la organización industrial.
- Castellani, F., Lotti, G., & Obando, N. (2020). Fixed or open-ended? Labor contract and productivity in the Colombian manufacturing sector. *Journal of Applied Economics*, 23(1), 199-223.
- Cerquera Unda, S. C. (2018). El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización (Doctoral dissertation, Bogotá-Derecho, Ciencias Políticas y Sociales-Maestría en Derecho).
- Claribed Palacios (2021). Hablemos sobre trabajo doméstico digno en

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

- Congreso de la República (2022). Exposición de motivos Proyecto de Ley 281 de 2022C. Bogotá. Congreso de la República (2022). Exposición de motivos Proyecto de Ley 367 de 2023C. Bogotá. Congreso de la República (2023). Exposición de motivos Proyecto de Ley 166 de 2023C. Bogotá.
- Corte Constitucional. (1992). Sentencia T-441 de 1992, Sala Cuarta. M.P. Alejandro Martínez Caballero. Bogotá.
- Corte Constitucional. (1992). Sentencia T-406 de 1992, Sala Primera de Revisión. M.P. Ciro Angarita Barón. Bogotá.
- Corte Constitucional. (1994). Sentencia C-023 de 1994, Sala Plena. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. Bogotá
- Corte Constitucional. (1995). Sentencia C-483 de 1995, Sala Plena. M.P. JOSE Gregorio Hernández Galindo. Bogotá.
- Corte Constitucional. (1997). Sentencia C-470 de 1997, Sala Plena. M.P. Alejandro Martínez Caballero. Bogotá.
- Corte Constitucional. (1997). Sentencia C-594 de 1997, Sala Plena. M.P. Alejandro Martínez Caballero. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2000). Sentencia T-546 de 2000, Sala Octava de Revisión. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2000). Sentencia C-385 de 2000, Sala Plena. M.P. Antonio Barrera Carbonell. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2003). Sentencia C-034 de 2003, Sala Plena. M.P. Eduardo Montealegre Lynett. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2003). Sentencia C-273 de 2003, Sala Plena. M.P. Clara Inés Vargas Hernández. Bogotá.

- Corte Constitucional. (2005). Sentencia T-404 de 2005, Sala Cuarta de Revisión. M.P. Jaime Córdoba Triviño. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2006). Sentencia T-882 de 2006, Sala Séptima. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2007). Sentencia C-960 de 2007, Sala Plena. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2008). Sentencia C-734 de 2008, Sala Plena. M.P. Mauricio González Cuervo. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2009). Sentencia C-174 de 2009, Sala Plena. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2011). Sentencia T-173 de 2011, Sala Quinta de Revisión. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2011). Sentencia T-711 de 2011, Sala Primera de Revisión. M.P. María Victoria Calle Correa. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2013). Sentencia SU-070 de 2013, Sala Plena. M.P. Alexei Julio Estrada. Bogotá.
- Duru, M., O. Therond and M. h. Fares (2015). "Designing agroecological transitions; A review." *Agronomy for Sustainable Development* 35: 1237-1257.
- Geels, F. and R. Raven (2006). "Non-linearity and expectations in niche-development trajectories: ups and downs in Dutch biogas development (1973-2003)." *Technology Analysis & Strategic Management* 18(3-4): 375-392.
- Geels, F. W. (2002). "Technological transitions as evolutionary reconfiguration processes: a multi-level perspective and a case-study." *Research Policy* 31(8-9): 1257-1274.
- Geels, F. W., F. Kern, G. Fuchs, N. Hinderer, G. Kungl, J. Mylan, M. Neukirch and S. Wassermann (2016). "The enactment of socio-technical transition pathways: A reformulated typology and a comparative multi-level analysis of the German and UK low-carbon electricity transitions (1990-

2014)." *Research Policy* 45(4): 896-913.

- Gudynas, E. (2011). "Desarrollo sostenible: una guía básica de conceptos y tendencias hacia otra economía." *Otra Economía* 4(6): 43-66.
- Gudynas, E. (2012). "Estado compensador y nuevos extractivismos: Las ambivalencias del progresismo sudamericano." *Nueva sociedad*(237): 128.
- Gudynas, E. (2013). "Extracciones, extractivismos y extrahecciones: un marco conceptual sobre la apropiación de recursos naturales." *Observatorio del desarrollo* 18: 1-18.
- Stevis, D. (2023). *Just Transitions: Promise and Contestation*, Cambridge University Press.
- Stevis, D. and R. Felli (2015). "Global labour unions and just transition to a green economy." *International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics* 15: 29-43.
- Stevis, D. and R. Felli (2015). "Just transition: Origins and dimensions." *CLR News* 4: 14-22.
- Tittonell, P. (2019). "Las transiciones agroecológicas: múltiples escalas, niveles y desafíos." *Revista de la Facultad de Ciencias Agrarias. Universidad Nacional de Cuyo* 51(1): 231-246.
- Tittonell, P. (2020). "Assessing resilience and adaptability in agroecological transitions." *Agricultural Systems* 184: 102862.
- Tittonell, P. (2021). "Beyond CO2: Multiple Ecosystem Services From Ecologically Intensive Grazing Landscapes of South America." *Frontiers in Sustainable Food Systems*
- Corte Constitucional. (2013). Sentencia T-086 de 2013, Sala Cuarta de Revisión. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2013). Sentencia T-796 de 2013, Sala Cuarta de Revisión. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2013). Sentencia T-649 de 2013, Sala Segunda de Revisión. M.P. Mauricio González Cuervo. Bogotá.
- Corte Constitucional. (2014). Sentencia C-767 de 2014, Sala Plena. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá.

<ul style="list-style-type: none"> • Corte Constitucional. (2015). Sentencia C-727 de 2015, Sala Plena. M.P. Myriam Ávila Roldán. Bogotá. • Corte Constitucional. (2015). Sentencia T-693 de 2015, Sala Primera de Revisión. M.P. María Victoria Calle Correa. Bogotá. • Corte Constitucional. (2016). Sentencia T-256 de 2016, Sala Segunda de Revisión. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. Bogotá. • Corte Constitucional. (2016). Sentencia T-344 de 2016, Sala Octava de Revisión. M.P. Alberto Rojas Ríos. Bogotá. • Corte Constitucional. (2016). Sentencia T-353 de 2016, Sala Sexta de Revisión. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Bogotá. • Corte Constitucional. (2017). Sentencia C-005 de 2017, Sala Plena. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Bogotá. • Corte Constitucional (2017). Sentencia T-367 de 2017, Sala Novena de Revisión. M.P. José Antonio Cepeda Vargas. Bogotá • Corte Constitucional. (2018). Sentencia T-325 de 2018, Sala Octava de Revisión. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. Bogotá. • Corte Constitucional. (2018). Sentencia SU-003 de 2018, Sala Plena. M.P. Carlos Bernal Pulido. • Bogotá. • Corte Constitucional. (2018). Sentencia SU-075 de 2018, Sala Plena. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Bogotá. • Corte Constitucional. (2020). Sentencia T-434 de 2020, Sala Segunda de Revisión. M.P. Diana Fajardo Rivera. Bogotá. • Corte Constitucional (2020). Sentencia T-535 de 2020. Sala Octava de Revisión. M.P José Fernando Reyes Cuartas. Bogotá • Corte Constitucional (2021). Sentencia T-109 de 2021. M.P.: Alberto Rojas Ríos. Bogotá. Corte Constitucional. (2022). Sentencia SU-087 de 2022, Sala Plena. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. Bogotá. • Corte Constitucional. (2023). Sentencia SU-061 de 2023, Sala Plena. M.P. Diana Fajardo Rivera. Bogotá. • Consejo de Estado (2019). Sentencia 02830, Sala Contenciosa Administrativa. M.P.: Carlos Enrique Moreno Rubio. Bogotá. 	<ul style="list-style-type: none"> • Corte Suprema de Justicia. (2017). Sentencia SL-5584 de 2017, Sala Laboral. M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán. Bogotá. • Corte Suprema de Justicia. (2021). Sentencia SL4873 de 2021, Sala Laboral. M.P. Carlos Arturo Guarín Jurado. Bogotá. • Criollo Correa, M. M. (2020). Acoso laboral a trabajadores con contrato de prestación de servicios en Colombia. Tomado de: https://repository.unilivre.edu.co/bitstream/handle/10901/23204/MD0173.pdf?sequence=1&isAllowed=y • De Barros, T. P. (2018). Trabajadores Portuarios en Colombia: Trabajo, Sindicalismo y Retos. • PEGADA-A Revista da Geografia do Trabalho, 19(2). (De Barros, 2018). • Delgado, G. y Cruz, N. (2023) Informe de Coyuntura Económica, Laboral y Sindical 2022: "Debates en torno a la reforma laboral en Colombia: contexto, análisis y proyección del sindicalismo en la propuesta". Ediciones Escuela Nacional Sindical. p. 19-32. • DANE. Registro estadístico de relaciones laborales-RELAB. Obtenido de: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#:~:text=Para%20el%20mes%20de%20marzo,2022%20fue%2063%2C5%25. • DANE. Boletín técnico: empleo y desempleo en Colombia. Encuesta Continua de Hogares. Bogotá DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares. Bogotá. • DEPARTAMENTO NACIONAL DE 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). • Dorado, Ó. (2022, 27 julio). ¿Cómo afecta la ausencia de los padres a los niños? Eres Mamá. Recuperado 12 de octubre de 2022, de https://eresmama.com/como-afecta-la-ausencia-de-los-padres-a-los-ninos/ • Escuela Nacional Sindical ENS. (2021). Así son las condiciones laborales de los braceros de Buenaventura, 10 años después del Plan de Acción
<p>Laboral. Agencia de Información Laboral. Tomado de: https://ail.ens.org.co/entrevistas/asi-son-las-condiciones-laborales-de-los-braceros-de-buenaventura-10-anos-despues-del-plan-de-accion-laboral/</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaviria, A. (2004) "La ley 789 de 2002: ¿Funcionó o no?", Documento CEDE, núm. 45. • Giraldo, A. González, A. Ocampo, A. Contreras, D. (2015) Análisis de la ley 789 de 2002, un enfoque desde la afectación al trabajador. Disponible en: https://app-vlex-com.ezproxy.uniandes.edu.co/#vid/analisis-ley-789-2002-655071577 • Guataquí, J.; Forero, N.; García, A. "¿A quiénes afecta el desempleo? Análisis de la tasa de incidencia en Colombia", Documentos de Trabajo, núm. 42, Facultad de Economía, Universidad del Rosario, 2008. • Hernández Limonchi, M. D. P., & Ibarra Uribe, L. M. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. Iztapalapa. Revista de ciencias sociales y humanidades, 40(86), 159- 184. • Impacto Mujer (2022). Por un trabajo doméstico formal. Obtenido de: https://www.elespectador.com/economia/por-un-trabajo-domestico-formal/ • Inter-American Commission on Human Rights CIDH. (2020). Compendio sobre derechos laborales y sindicales: estándares interamericanos. Tomado de: https://www.oas.org/es/cidhi/informes/pdfs/derechoslaborales-sindicales-es.pdf • Lupica, C. (2016). Licencias de paternidad y permisos parentales en América Latina y el Caribe. Herramientas indispensables para propiciar la mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos e hijas. Masculinities & Social Change, 5(3), 295-320. • McAuliffe, m. Y a. Triandafyllidou (eds.), 2021. Informe sobre las migraciones en el mundo 2022. • Organización internacional para las migraciones (oim), Ginebra. • Montes González, M. J., & Sánchez Pacheco, D. A. (2010). Efectos de la reforma laboral ley 789 de 2002 en el mercado laboral de los jóvenes de Bogotá. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/economia/131. • Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social (2005). Mitos y realidades de la reforma laboral colombiana Ley 789 dos años después. 	<ul style="list-style-type: none"> • Olivera Rojas, F. D. P. (2018). Conciliación con corresponsabilidad de la vida familiar y laboral: análisis de la construcción como problema público en Colombia durante el cuatrienio 2014- 2018 (Doctoral dissertation, Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2018.). • Cuadernos de Trabajo. No. 6 Bogotá. Universidad Externado de Colombia. 2005. • Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2016). Observación General N° 23. • ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2001). Guía sobre legislación del trabajo. Tomado de https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/lfpdial/llg/noframes/ch2.htm#5 • ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT, & PNUD. (2013). Trabajo decente y • cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad. Santiago de Chile. • ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2016). El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe Oficina Internacional del Trabajo. • Tomado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534518.pdf • ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2021). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Tomado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823119.pdf Pags. 48 y 49. • ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2021). Observation (CEACR) - adopted • 2020, Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - Colombia. Tomado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:4058028,es • ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. Integración del enfoque de trabajo decente en las políticas, estrategias y programas de desarrollo rural en América Latina y el Caribe. Un aporte para la

territorialización de la agenda 2030 (borrador). Lima. (2019). Pag. 20.

- OCDE (2023). Informal Economy- Cifras de informalidad de países de la OCDE. Obtenido de: <https://www.escr-net.org/es/recursos/observacion-general-num-23-2016-sobre-derecho-condiciones-trabajo-equitativas-y>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social «BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015 Referencia: BOE-A-2015-11430. Real Decreto Legislativo No.02/15. Obtenido de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>
- Osorio & Jiménez (2019). Historias tras las cortinas. Escuela Nacional Sindical. Obtenido de: https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2019/03/TRA_DOM_2019.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, (2021). Panorama Laboral 2021 América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf
- Parra, L., Patiño, M., (2021). El fenómeno de la disponibilidad laboral en el sector portuario: vulneración a los derechos laborales. Agencia Nacional Sindical. Recuperado de: <https://ail.ens.org.co/opinion/el-fenomeno-de-la-disponibilidad-laboral-en-el-sector-portuario-vulneracion-a-los-derechos-laborales/>
- Parra, L & Patiño, P. (2021). El fenómeno de la disponibilidad laboral en el sector portuario: vulneración a los derechos laborales. Centros de Atención Laboral. Tomado de: <https://calcolombia.co/actualidad/noticias/el-fenomeno-de-la-disponibilidad-laboral-en-el-sector-portuario-vulneracion-a-los-derechos-laborales/>
- Pereira, T., (2018). Trabajadores portuarios en Colombia: trabajo, sindicalismo y retos. Revista Pegada – Vol. 19 N.2. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/329930912_TRABAJADORES_PORTUARIOS_EN_COLOMBIA_TRABAJO_SINDICALISMO_Y_RETOS
- Ramírez Bustamante, N. (2021). Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia: Contribución a la misión de empleo 2021.
- Ramírez Bustamante, N., & Parra Rosas, J. F. (2023). Dos ejemplos regulatorios del trabajo a través de plataformas digitales: España y Chile.

- SINEJ - Rama Judicial. (s/f). Gov.co. Recuperado el 4 de mayo de 2023, de <https://www.ramajudicial.gov.co/web/estadisticas-judiciales/sinej1>
- UTRASD et. al (2021). Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Colombia. Obtenida de: <https://bienhumano.org/wp-content/uploads/2021/03/Estudio-C189-ISBN-comprimido.pdf>

Anexo

RELATORIA AUDIENCIA PÚBLICA REFORMA LABORAL	
DIRECCIÓN ESPACIO	CONGRESO DE LA REPÚBLICA
LUGAR	Auditorio principal - Universidad Santo Tomás
FECHA	13 de diciembre de 2024
TEMA	Audiencia pública previa al debate de la Reforma Laboral en el Senado de la República
OBJETIVO	Recoger, escuchar y analizar las propuestas, observaciones y valoraciones de diversos actores del mundo laboral respecto a la reforma laboral en trámite en el Congreso de la República.
CONTENIDO	
Agenda del Evento	
1. Ingreso de asistentes	
2. Presentación de la Audiencia Pública: Congresistas y saludos de Gobierno.	
-Ferneý Silva – Coordinador Ponente – Comisión Séptima Senado de la Republica	
-Wilson Arias – Senado de la Republica	
-Omar Restrepo – Senado de la Republica.	
-Jorge Londoño – Director General del SENA	
-Iván Daniel Jaramillo – Viceministro de empleo y pensiones del Ministerio del Trabajo	
3. Perspectivas de los actores del mundo del trabajo sobre la Reforma Laboral	
4. Conclusiones	
5. Cierre del evento	
Desarrollo de la audiencia	
<ul style="list-style-type: none"> • Se realiza el ingreso de los participantes a la audiencia pública, quienes en la entrada se registraron a través de un código QR. • Se inicia la audiencia pública con los saludos de los congresistas: 	
-Realiza un saludo el ponente Ferneý Silva de la comisión séptima del Senado de la República, iniciando las audiencias públicas previas a los debates de la Reforma Laboral en el Senado. Plantea que el propósito es escuchar las propuestas y aportes que se tienen frente a la Reforma. Alude al porcentaje de la informalidad en el sector rural y al porcentaje (61%) que se resuelven a través de tutelas, de acuerdo con informes de la Defensoría del Pueblo.	

-El senador **Omar Restrepo** alude a la importancia de la Reforma Laboral y la forma como la misma beneficiaría a diferentes actores del mundo laboral y sus familias. Insta a aunar esfuerzos por garantizar la formalización de los trabajadores y contrarrestar la precarización en el ámbito laboral, propia de un modelo neoliberal que privilegia la explotación y la inestabilidad laboral sobre el bienestar de los actores del trabajo.

-El senador **Wilson Arias** saluda los asistentes y alude al Foro sobre la Reforma Laboral que lidera el SENA y a la importancia de los contratos de aprendizaje. Hace énfasis a la importancia de la aprobación de la Reforma Laboral, dado que apunta a recuperar garantías laborales logradas por la clase trabajadora, como los recargos nocturnos, recargos dominicales, disminución de las jornadas laborales, formalización de las madres comunitarias, mujeres del servicio doméstico, derechos al trabajador migrante, el contrato de aprendizaje. Bogotá registra mejores indicadores de empleo llegando al 9,3%, la formalización le conviene a la sociedad, porque disminuiría las brechas de género, los niveles del desempleo (15,8%) en los jóvenes, lo que representa actos de justicia social. La deslaborización de los jóvenes afecta negativamente nuestro sistema pensional. Fomentar los empleos dignos que permitan a la ciudadanía cotizar su seguridad social, permitirá propender a un sistema pensional sano, basado en la solidaridad intergeneracional.

Representantes del Gobierno Nacional

El viceministro de empleo y pensiones, **Iván Daniel Jaramillo**. Saluda a los asistentes y transmite un mensaje institucional a los presentes en nombre del Gobierno Nacional, enfatizando en que la Reforma se trata de un compromiso de sociedad.

EL mundo del trabajo debe reflejar nuestra escala de valores y, en ese sentido, el Gobierno Nacional propende por contrarrestar una lógica en la que el trabajo, en lugar de ser una mercancía (sujeta a mermar su valor para aumentar la demanda), tiene un valor ético y político; es un sistema de relaciones laborales en las que median unas concepciones filosóficas y unas escalas de valores que privilegian el bienestar y los derechos de los trabajadores. Lo anterior se percibe en el Artículo 77 del Plan Nacional de Desarrollo que habla sobre unos incentivos a la generación de empleo y unas estrategias de recuperación de derechos -en consonancia con la Declaración de Filadelfia y la Constitución de 1991-.

La Reforma Laboral reconoce que hay unos rezagos históricos con las poblaciones que han sido relegadas del acceso a los derechos del trabajo. Así, pues, la Reforma tiene un enfoque diferencial que aboga por la equidad e igualdad de condiciones en las relaciones laborales de los y las trabajadoras; impactando en el bienestar de toda la ciudadanía. Además, la Reforma y las políticas del Gobierno Nacional propenden por el reconocimiento de las diferencias y particularidades de cada sector poblacional.

La Reforma Laboral aporta a la asimilación de los cambios sociales en la formación y en el mundo laboral; cambios característicos de una *modernidad líquida* (descrita con amplitud en la teoría filosófica y sociológica de Zygmunt Bauman). La Reforma tiene un enfoque diferencial (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad) y reconoce: las cargas de cuidado que han recaído en la mujer, licencias parentales compartidas, la

importancia de laborizar el contrato de aprendizaje, la transición a economías verdes, entre otras. Por tanto la Reforma debe ser de interés social porque nos involucra a todos y todas.

*Se realiza un minuto de silencio por el fallecimiento de Jorge Peña, tesorero de la CTC

El director del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, **Jorge Londoño** realiza un saludo a los presentes y alude a la desesperanza a la que se enfrentan los jóvenes, en consecuencia, son manifestaciones y apuestas por el bienestar y la justicia social en nuestros tiempos: la renta básica, la disminución de la jornada laboral, la abolición de las fronteras y el contrato de aprendizaje; todos incluidos en la Reforma Laboral.

El contrato de aprendizaje es fundamental para recuperar elementos perdidos a través de la historia. La Reforma propone recuperar derechos asociados a pagos y seguridad social, lo que generaría bienestar y disminuiría la deserción. La Reforma plantea 50% fondo emprender y 50% a sostenimiento. La deserción estudiantil es generada por, entre otros, la falta de recursos de los estudiantes. Es por esto que urge la implementación del contrato de aprendizaje y otros apoyos al sostenimiento que garanticen que quienes se están formando, cumplan con sus metas académicas y puedan aspirar a trabajos dignos. Esto garantizará a su vez la movilidad social de las generaciones jóvenes. Se hace un reconocimiento a los representantes que aprobaron los contratos de aprendizajes y se invita a la movilización para apoyar la Reforma Laboral.

3. Perspectivas de los actores del mundo del trabajo sobre la Reforma Laboral

- El presidente de la Central Unitaria de Trabajadores – CUT **Fabio Arias**, saluda a los presentes y comparte apreciaciones sobre la Reforma Laboral, que busca recuperar derechos que quitaron gobiernos anteriores. Hace un llamado a la población a movilizarse a favor de la aprobación de la Reforma Laboral que es una necesidad colectiva.
- El representante de la Junta Directiva de la Seccional Bogotá de la Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas – ACOPI **Germán Rodríguez**, alude a algunas modificaciones que ha experimentado el mundo laboral a través de Leyes y Decretos. Plantea que se legisla para una minoría formalizada que constituye el 25%. Manifiesta que las empresas son la principal fuente de trabajo y por tanto deben fortalecerse. Centra su crítica en que la Reforma no se basa en generar empleo ni en formalizar el trabajo.
- El vicedefensor del pueblo **Roberto Molina**, alude a que la Reforma cumple con los requisitos y parámetros en materia de trabajo y derechos de los trabajadores como igualdad salarial, reducción de brechas de género y acceso a la Seguridad Social, contemplados en los acuerdos y recomendaciones de la OIT. Así mismo, se plantean algunos aspectos negativos y otros que deberían modificarse, a saber:

Negativos: eliminación de Artículos 31 contrato agropecuario, 32 jornal agropecuario y 33 Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia. Así como la eliminación del Artículo 50 "Licencia de maternidad y paternidad en parejas adoptantes del mismo sexo".

Modificar: propender por trabajo asalariado para mujeres, igualdad de condiciones para el acceso al empleo, contratos de aprendizaje, establecer estándares de calidad, mejoramiento en cuanto a discapacidad y tercerización, regulación a transición de microempresas y MIPAYMES.

- El presidente de la Confederación General de Trabajadores- CGT **Percy Oyola**, manifiesta que se comparten las propuestas de la Reforma Laboral y se hace el llamado a tener en cuenta: el contrato agropecuario que fue eliminado en debate en la cámara; transiciones en materia de tecnología; labores del cuidado; trabajadores migrantes, periodistas y deportistas; adopción de descanso semanal que debe incluir el domingo; adopción de disminución de la jornada laboral, tal como lo decreta el Convenio 47 de la OIT de 1935 que planteaba jornada laboral de 40 horas; mujeres y hombres deben recibir igual remuneración por trabajo de igual labor.
- La representante de la Confederación de trabajadores de Colombia - CTC **Diana Gómez**, plantea la importancia de entender que la Reforma responde a principios internacionales, respeto a la jornada laboral, reconocimiento al contrato de aprendizaje, garantizar seguridad social a otros sectores. Propone entender la reforma como el medio idóneo para garantizar la protección laboral y el reconocimiento de derechos de los trabajadores con base en principios internacionales de regulación de las relaciones laborales. Finalmente, plantea que el acceso a subsidios es un medio para garantizar la inclusión y la seguridad de diversas poblaciones que no cuentan con acceso al trabajo digno, lo cual hace parte de entender los cambios en el ámbito laboral de nuestra sociedad.
- La representante de SINDESENA **María Fernanda Alfonso** destaca el papel de SINDESENA y de los sindicatos en los avances que ha tenido la Reforma Laboral y, en esto, la labor de las mujeres al interior de las organizaciones sindicales. Alude al reconocimiento que hace la Reforma Laboral a muchos sectores, y como puede constituir una herramienta técnico-pedagógica para acompañar a los futuros trabajadores del país. Desde SINDESENA se considera que recuperar el contrato de aprendizaje garantiza empleos formales de los jóvenes, satisface necesidades de 427.000 jóvenes, significa la posibilidad de reconocimiento del primer empleo, lo que facilita la vinculación laboral, devolver derechos laborales esenciales, aportar al sistema de seguridad social mejorando la capacidad de cobertura. Además, sería incluyente, teniendo en cuenta que las mujeres constituyen más del 50% de los aprendices del SENA, aportaría a la disminución de la deserción que se experimenta en el SENA. Por tanto, desde SINDESENA se acompaña y apoya la Reforma Laboral, por lo que se está haciendo una campaña de recolección de firmas para exigir al Senado la aprobación de la Reforma Laboral.

- El vicepresidente del consejo privado de competitividad **Daniel Gómez**, plantea que Colombia tiene una productividad baja, según datos de la OCDE – Colombia tiene la más baja productividad aun cuando se trabaja más. En el diagnóstico menciona que hay tres mega tendencias: crecimiento poblacional, cambio tecnológico acelerado y los impactos del cambio climático, los cuales impactan el financiamiento de los sistemas de protección laboral. Así mismo plantea que la formación para el trabajo no responde a las necesidades del sector productivo, por lo que se deben resolver temas de pertinencia de la educación, se requiere inclusión en materia de formalidad. El contrato de aprendizaje debe seguir siendo puerta al mundo del trabajo, acumulación de recurso humano, no flexibilizar. No se deben limitar los controles en avances tecnológicos al trabajo en las plataformas digitales, debe ampliarse y ser compatible con el marco normativo. Es importante que la gente aporte más al sistema de protección social, incluso en trabajadores de medios tiempos y no insertos en la formalidad.

- El representante del Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Libre **David Rojas**, plantea que desde el Observatorio se ve con beneplácito la Reforma Laboral pues actualiza la legislación y la pone a tono con los cambios en el mundo del trabajo. Existe una falsa encrucijada entre los derechos sociales y los derechos al trabajo, el avance en los primeros supone aumento de productividad y desarrollo social. Según estudios del Observatorio, la reducción de la jornada supone aumento en la productividad.

Manifiesta oposición por la eliminación del contrato agropecuario. Y ve con preocupación las asimetrías de las mujeres en el mundo del trabajo. Mayores derechos sociales supone avances, no implican una reducción de la productividad, al contrario, ampliaría la motivación de los trabajadores, lo que se requiere son mayores mecanismo de control.

- La representante de los aprendices del SENA **Karol Vanessa Aristizabal**, plantea que los aprendices perdieron el derecho de ser reconocidos como trabajadores, por más de 20 años la ley 189 supuso un retroceso de derechos humanos, fortaleció la explotación laboral, porque supuestamente no se configuraba una relación laboral. Plantea que los/las aprendices son de los estratos más bajos, población vulnerable, por lo que valoran que la Reforma Laboral involucre el contrato de aprendizaje dado que representa la posibilidad de mejorar las condiciones de vida y apoyo a los hogares. Los jóvenes necesitan culminar los procesos educativos con un tránsito justo al mundo laboral. Existe la posibilidad de recuperar los derechos y mejorar las vidas de las familias. Las empresas tendrán a trabajadores más motivados.

- El representante de SINRAELECOL **Wilson López**, alude a las dificultades que presenta la transición energética, la corrupción que persiste en las empresas que lideran la energía del país, se requiere una política que tenga en cuenta a los trabajadores de la energía, así como un modelo que vaya más allá de la teoría, evitar la especulación financiera de los cuatro grupos económicos. Menciona el

<p>caso de los 500 trabajadores despedidos de Termocartagena, en donde se han implementado mejoras tecnológicas sin que se aseguren los lugares de los trabajadores en esta compañía. Alude a las malas gestiones de los gobiernos y a la persistencia de los contratos sindicales en regiones del país.</p> <p>Si hay posibilidad de que la matriz energética reduzca la emisión de partículas, pero a mediano plazo y no a corto, como lo propone el Gobierno Nacional. Denuncia indiferencia y exclusión de los trabajadores por parte del sector Gobierno, así mismo plantea que serán los monopolios privados presentes en la matriz energética quienes se verán beneficiados con la Transición energética. Anuncia el paro del sector termoeléctrico en este gobierno, dada la indiferencia del mismo ante temas como la privatización de TermoPaipa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La representante de la Alianza Nacional de Trabajadores Audiovisuales- ANTA Lili Bonil, manifiesta que existe temor de asociatividad, instan a un reconocimiento de la labor no como industria sino como trabajadores del arte. Presentan su apoyo a la Reforma Laboral como una manera de dar voz a sectores que antes no la tenían, permite el reconocimiento a los artistas como trabajadores. Sin embargo, plantea que el gobierno debe reconocer el gremio en su totalidad, teniendo en cuenta la preproducción, la producción y la posproducción. Manifiestan el interés por presentar una propuesta a la ministra del Trabajo. • El representante de Mutar- Movimiento Unido de trabajadores de las artes plásticas y visuales Luis Fernando Hernández, denuncia que, aunque crece la escena nacional y crece la fuerza laboral en las artes, las relaciones laborales son arbitrarias por cuanto no hay vínculos claramente establecidos con un solo empleador. Por lo que invita a apoyar la Reforma Laboral dado que garantizará derechos de diversos actores. • La representante legal de la Asociación Ricaurte - Madres Comunitarias- Sandra Jiménez Pardo, denuncia la falta de acceso a pensiones y a Seguridad Social de las madres comunitarias, demoras en los pagos y creación de contratos a mínimos plazos que representan inestabilidad laboral para las cuidadoras. Alude a la importancia de la laboralización de las madres comunitarias que han tenido dificultades para el desarrollo de sus funciones, y transmite el apoyo a la Reforma Laboral. • El representante de SINTRACARBON Jorge Isaacs Peralta, denuncia que la Transición Energética ha descuidado la justicia laboral, por la entrega de títulos, bastantes trabajadores (incluyendo a todos los tercerizados en la industria) han perdido sus empleos. Plantea que en representación del sector minero energético han participado en la reforma laboral en los artículos que aluden a la transición energética justa, Artículos 53, 54, 55 y hacen llamado al artículo 61 (cierre de minas y financiación). Es pertinente que se autoricen artículos especiales en los pliegos de peticiones de sindicatos de empresas minero-energéticas para demandar su protección laboral en el marco de una Transición Energética Justa. Presenta su apoyo a la Reforma Laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • El representante del Centro de Solidaridad Internacional Carlos Guarnizo, plantea la promoción de la Reforma Laboral porque reivindica los principios laborales y de la primacía de la realidad, se requiere formalización de los trabajadores porque son la base de la economía del país. • El presidente de Sintracañazuol Javier Viáfara, habla de la labor que realizan con la caña de azúcar como una labor ancestral que cada vez se reduce más, se plantea la posibilidad de realizar las audiencias de cargos y descargos de forma virtual para garantizar la participación de los trabajadores y evitar los despidos. Los empleos verdes pueden perjudicar al gremio porque para el tratamiento de la caña se emplea mucha maquinaria, por lo que debería ser tenido en cuenta en el artículo 55 "Formación para la promoción de empleos verdes y azules" • El vicepresidente Nacional UNIDAPP Jhonnell Colina, alude a las condiciones laborales de los migrantes. Manifiesta inconformidad con el rótulo de "trabajadores independientes", pues deja vacíos en el reconocimiento como trabajadores al servicio de las plataformas digitales de transporte y/o reparto. Urgen avances en la formalización y legalización de sus relaciones laborales. • Representante de madres comunitarias del ICBF Leidy Florez, manifiesta el apoyo a la Reforma Laboral porque reconoce la labor del gremio a través de la formalización, pues se presenta mucha deserción laboral, afectando a muchos niños de la primera infancia. Se requiere cambiar la forma de contratación del ICBF, la cual se basa en crear contratos bimensuales y en la tercerización a través de operadores logísticos, se desestiman la continuidad y la permanencia de las cuidadoras en el sistema, así como la atención eficiente a los niños y niñas colombianos. • El representante del Comité es Estudiantes y Egresados del SENA Diego Yañez, alude a visión de la reforma Laboral como una necesidad para los aprendices del SENA, el contrato de aprendizaje y la Reforma debe resonar en todas las partes del país para garantizar los derechos de los aprendices. • El aprendiz del SENA Juan Manuel Garavito comparte la situación de los aprendices, y la importancia de los contratos de aprendizaje, plantea que la laboralización del contrato de aprendizaje permitirá garantizar el sostenimiento de los aprendices en su etapa lectiva, por tanto la Reforma Laboral más que una Ley es un paso hacia un futuro más justo • La representante del Departamento Nacional de Planeación Diana Salcedo alude a la revisión de literatura que se ha realizado y plantea que no se ha hallado ninguno que exponga que el aumento de los costos salariales generaría desempleo, al contrario. La reducción en los pagos de recargo nocturno NO ha contribuido a la reducción de la informalidad y el desempleo. La Reforma laboral tiene el potencial para generar empleos e igualdad y mínimo 18.000 nuevos empleos.
<ul style="list-style-type: none"> • El representante de AmCham Colombia director de Asuntos Públicos y de Gobierno Adam Muñoz Ruiz, alude a la revisión de estrategias conjuntas para la regulación que enfoque las modalidades de trabajo y el fortalecimiento a medianas y pequeñas empresas. • La representante de SINATRAP Yudy Elvira Aya, plantea que apoya la Reforma Laboral, sin embargo, considera que ésta aún no garantiza totalmente los derechos de los trabajadores del Gremio, resalta que el sector informal se está avocando a las plataformas digitales por tanto se requiere la regulación para garantizar derechos laborales a muchos trabajadores que no son reconocidos como tal. • El presidente de COTELCO José Andrés Duarte, plantea algunas miradas frente a la Reforma con relación al contexto turístico, entre otros, que el sector de alojamiento Turístico enfrentaría un efecto adverso con la proliferación de plataformas a las que ingresan nuevos competidores en el sector y que no cuentan con los estándares mínimos de formalización y cualificación del trabajo. El aumento del costo de la energía que para enero aumentará el 20%, el sector requiere del recurso humano compuesto de pequeñas, medianas y grandes empresas. El sector genera cerca de 157.000 empleos, de los cuales más del 60% es formal. El sector 1) genera más empleos que otros países más potentes en turismo, se requiere una mirada diferencial en cuanto a la jornada nocturna, 2) Generar empleo a través de los congresos y/o eventos y 3) Fondo para acompañar las actividades 24 horas. • La representante a la cámara María Eugenia Lopera, hace un llamado a la dignificación y la justicia con los trabajadores a través de la Reforma Laboral, plantea que el reconocimiento del pago nocturno contribuye a dignificar la calidad de vida de los trabajadores colombianos. Así mismo, cualquier acción que dignifique a los trabajadores debe ser apoyada por los sectores productivos y por la ciudadanía. Pide a los congresistas que desde el Senado se proteja al sector agropecuario. • La representante de Viva la Ciudadanía Sandra Muñoz, respalda la Reforma Laboral dado que mejora: 1. Ingresos de los trabajadores, 2. Genera empleo, 3. Incluye enfoque de género, 4. Trae temas nuevos como transición energética, carbonización, automatización, 5. Materia colectiva. • El representante de CIPAME- Transición Energética Jorge Martínez Martínez, presenta su apoyo a la reforma Laboral, aludiendo a la obligatoriedad de las fuentes de financiación para la reconversión productiva de los territorios y comisión tripartita especial para casos de cierre que involucre sindicatos, gobierno y empresas para garantizar derechos que tengan en cuenta las aspiraciones de los trabajadores, paz y salvo de las actividades mineras. • El representante de la Universidad Nacional Oscar Murillo plantea que la Reforma Laboral tiene un carácter inclusivo y garantista de derechos. Desmiente argumentos que van en contra del mejoramiento salarial, por el contrario, plantea 	<p>que la Reforma impulsa el crecimiento económico, además, una mayor formalización permitirá dar cuenta del salario como indicador del gasto y de los ingresos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La secretaria de juventud de la secretaria General de la confederación general del trabajo Dana Vargas, alude a las banderas que enarbolan las juventudes de Colombia y que se garantizan por el Gobierno Nacional, y presenta el apoyo de la juventud a la Reforma Laboral. Las juventudes quieren trabajar en condiciones dignas y no perpetuar las marginaciones y violencias propiciadas por el desconocimiento de sus derechos en el trabajo. • El representante de SINTRAUNIOBRAS José Ángel Peña, manifiesta no apoyar la Ley 1517 de ajuste fiscal, alude a la medida transitoria que representan los contratos sindicales. La estabilidad laboral permite trazar proyectos de vida y mantener la dignidad humana. • El representante de UNIMED - plataformas digitales Cristian Alexander Carrasquero, denuncia situaciones adversas que enfrentan los trabajadores de plataformas. Aboga por el reconocimiento de los trabajadores de plataformas como dependientes para mitigar y contrarrestar la vulneración de sus derechos por parte de unos empleadores que están amparados en los vacíos y dualidades jurídicas • La representante del colectivo de trabajadores de la transición justa Ana Catalina herrera, alude al Artículo 61 de la reforma laboral que preocupan al corredor minero, y hace el llamado para que el artículo no plantee "podrá", sino "deberá". No podrá haber transición energética justa sin la voz de los trabajadores y sin cierres de minas. Cinco organizaciones del corredor minero proponen un esquema de Transición justa basada en diversificación económica, protección social, dialogo social, entre otras. En el articulado de la RL están estas garantías, pero es necesario precisar la obligatoriedad de las empresas en la consolidación de estas estrategias en el marco de la Transición Energética Justa. Se debe garantizar la debida diligencia en los cierres de minas. <p>Palabras de ministra del Trabajo</p> <p>La ministra del Trabajo Gloria Inés Ramírez Ríos, saluda a los presentes y agradece a la Universidad Santo Tomás, alude al impacto que tendría la Reforma Laboral en la vida de los colombianos, dado que significa en qué condiciones se va a trabajar, ésta se prepara para el tercer debate, aclarando que la reforma ha experimentado varios cambios a través de los debates.</p> <p>Plantea que Colombia ocupa el sexto lugar en desempeño económico entre los países de la OCDE lo que demuestra crecimiento económico. La tasa de desempleo es del 9,1% y la inflación de 5,2%, cifras que muestran que estamos en proceso de recuperación económica, sin embargo, el crecimiento no puede hacerse a costa de reducir los derechos de los y las trabajadoras, los procesos productivos deben generarse a través de una matriz de productividad de trabajo con derechos.</p>

CONFIRMACIÓN DE ASISTENCIA - AUDIENCIA PÚBLICA REFORMA LABORAL - 13 DE DICIEMBRE DE 2024

NOMBRE	ENTIDAD	CONTACTO	FIRMA
Enita Ocampo	Sindicato - Sena	3152609157	<i>[Firma]</i>
Mauricio Romero	Sena	3115660320	<i>[Firma]</i>
Paola Rodríguez	Sena	3193233024	<i>[Firma]</i>
Angie Santib	Sena	3012236009	<i>[Firma]</i>
Andrés González	Sena	3145190316	<i>[Firma]</i>
Karla Rojas Benito	Sena	3224205705	<i>[Firma]</i>
Liana Camila Ocho	Sena	3204980225	<i>[Firma]</i>
Minberly Escobedo	Sena	3222704142	<i>[Firma]</i>
Minerlaine Arredondo	Sena	3221203796	<i>[Firma]</i>
Alfonso Rodríguez	Sena	3045347586	<i>[Firma]</i>
Alfonso Rodríguez	Sena	3055477779	<i>[Firma]</i>
Alfonso Rodríguez	Sena	3055477779	<i>[Firma]</i>
Alfonso Rodríguez	Sena	3113679630	<i>[Firma]</i>

Comisión Séptima Constitucional Permanente

LA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA - Bogotá D.C., a los diecisiete (17) días del mes de diciembre del año dos mil veinticuatro (2024) - En la presente fecha se autoriza la publicación en Gaceta del Congreso de la República, Informe de Ponencia para primer debate, y texto propuesto, así:

INFORME DE PONENCIA PARA: PRIMER DEBATE
NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY: 311/2024 SENADO, 166/2023 CÁMARA ACUMULADO CON 192/2023 CÁMARA Y 256/2023 CÁMARA
TÍTULO: "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA".
INICIATIVA: MINISTRA DEL TRABAJO DRA GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS, H.S. GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER
RADICADO EN SENADO: 06-11-2024 **EN COMISIÓN:** 14-11-2024 **EN CÁMARA:** 24-08-2023

PUBLICACIONES - GACETAS

TEXTO ORIGINAL	PONENCIA 1º DEBATE CÁMARA	TEXTO DEFINITIVO COM CÁMARA	PONENCIA 2º DEBATE CÁMARA	TEXTO DEFINITIVO PLENARIA CÁMARA	PONENCIA 1º DEBATE SENADO	TEXTO DEFINITIVO COM VII SENADO	PONENCIA 2º DEBATE SENADO	TEXTO DEFINITIVO PLENARIA SENADO
92 Art Gaceta 1162/2023	Positiva 98 Art Gaceta 1662/2023	81 Art 1162/2024	Positiva 98 Art Gaceta 1162/2024	1500/2024				
	Archivo Gaceta 1763/2023		Archivo Gaceta 1167/2024					
	Alternativa 106 Art Gaceta 1750/2023							

PONENTES PRIMER DEBATE

HH.SS. PONENTES	ASIGNADO (A)	PARTIDO
FERNEY SILVA IDROBO	COORDINADOR	COLOMBIA HUMANA
FABIAN DIAZ PLATA	COORDINADOR	ALIANZA VERDE
MIGUEL ANGEL PINTO HERNANDEZ	COORDINADOR	LIBERAL
MARTHA PERALTA EPIEYU	PONENTE	MAIS
BERENICE BEDOYA PEREZ	PONENTE	ASI
OMAR DE JESUS RESTREPO	PONENTE	COMUNES
ANA PAOLA AGUDELO GARCIA	PONENTE	MIRA
NORMA HURTADO SANCHEZ	PONENTE	DE LA U
JOSE ALFREDO MARIN LOZANO	PONENTE	CONSERVADOR
LORENA RIOS CUELLAR	PONENTE	COLOMBIA JUSTA Y LIBRES
HONORIO MIGUEL HENRIQUEZ PINEDO	PONENTE	CENTRO DEMOCRÁTICO
WILSON NEBER ARIAS CASTILLO	PONENTE	POLO DEOCRATICO ALTERNATIVO

NÚMERO DE FOLIOS: Trescientos setenta y uno (371)
RECIBIDO EL DÍA: LUNES 16 DE DICIEMBRE DE 2024.
HORA: 11:39 AM

Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5º del artículo 2º de la Ley 1431 de 2011.

El secretario,

[Firma]
PRAXERE JOSÉ OSPINO REY
 Secretario General Comisión Séptima