



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXII - N° 1152

Bogotá, D. C., viernes, 25 de agosto de 2023

EDICIÓN DE 56 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO

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

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023 CÁMARA

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

Bogotá, agosto de 2023

Honorables Presidente y Secretario

Andres David Calle Aguas

Presidente Cámara de Representantes

Correo electrónico: andres.calle@camara.gov.co

Jaime Luis Lacouture Peñaloza

Secretario General de la Cámara

Correo electrónico: secretaria.general@camara.gov.co

Asunto: Radicación Proyecto de Ley Reforma Laboral.

Reciba un cordial saludo,

En mi calidad de Ministra del Trabajo, me permito radicar el presente Proyecto de Ley, *por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia.*

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

Atentamente,

Gloria Inés Ramírez Ríos
GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS
Ministra del Trabajo

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023 CÁMARA

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

Contenido

I. ¿Por qué una reforma laboral?

1. La Sociedad del Trabajo: eje central de la vida ciudadana, esencial para la Paz.
2. El Trabajo como componente de la integración social y generador de equilibrio.
3. El sistema laboral ha excluido a las y los ciudadanos de la participación y goce del desarrollo económico y social.
4. La necesaria adecuación del sistema de intervención laboral.
5. El trabajo, savia del Sistema Pensional. La conexión con el proyecto de Ley 293 de 2023 de Senado.
6. Las Recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y de la Organización Internacional del Trabajo (2023).

II. Los desafíos derivados de las políticas de flexibilización y la precarización laboral que la reforma pretende enfrentar

1. La informalidad laboral
2. La inestabilidad
3. El abaratamiento de la indemnización ante despidos injustificados
4. La tercerización y la intermediación laboral

5. La eliminación de los recargos nocturnos y la reducción del recargo por trabajo en dominical y festivo

6. La deslaboralización del contrato de aprendizaje

III. Los desafíos relacionados con las nuevas formas de contratación y medidas especiales de protección

1. Plataformas digitales
2. Trabajo a distancia
3. Trabajo agropecuario
4. Deportistas profesionales
5. Trabajadores migrantes
6. Empleos Verdes y Azules

IV. El enfoque diferencial que incluye la reforma

1. Brechas de género
2. Economía del cuidado, jornadas flexibles, trabajo deslocalizado mediante el uso de las tecnologías y responsabilidades del cuidado
3. Trabajo doméstico remunerado
4. Violencia, discriminación y acoso en el trabajo
5. El enfoque de inclusión social para personas con discapacidad

V. Los desafíos producto del debilitamiento de las organizaciones sindicales y de su capacidad de negociación colectiva y autotutela

1. Asociación sindical
2. Negociación colectiva
3. Limbo fáctico y jurídico del derecho a la huelga
4. Huelga en los servicios esenciales
5. Huelga contractual

I. ¿Por qué una reforma laboral?

1. La Sociedad del Trabajo: eje central de la vida ciudadana, esencial para la Paz

En la sociedad contemporánea, el trabajo desempeña un papel fundamental como el eje central de ciudadanía social. A través del trabajo, no solo se generan los ingresos necesarios para cubrir las necesidades básicas y alcanzar una calidad de vida digna, sino que también desempeña un papel crucial en la construcción de la identidad individual y colectiva, así como en la articulación de la vida social en un ambiente de paz.

En ese sentido, la sociedad del trabajo es un elemento clave para el desarrollo sostenible, la transición climática y el bienestar social, a la vez que contribuye al crecimiento económico de las naciones al impulsar la producción y la inversión.

El trabajo no solo tiene una función económica, sino que también desempeña un papel crucial en la construcción de la identidad individual y colectiva. La posibilidad de elegir una ocupación y desarrollarla, proporciona a las personas un sentido de propósito y realización. Además, brinda la

oportunidad de desarrollar habilidades, aprender y crecer como individuos.

Así mismo, desempeña un papel fundamental en la articulación de la vida social, pues a través de este se establecen redes de colaboración, se fomenta la solidaridad y se promueve la cohesión social. Para que la sociedad del trabajo funcione como un eje central de la vida ciudadana de manera efectiva, es fundamental garantizar un entorno laboral justo y equitativo. Esto implica el respeto a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la protección de los trabajadores frente a cualquier forma de explotación o abuso. Además, es necesario promover condiciones laborales saludables y seguras, así como asegurar la vocación de permanencia en el empleo y una remuneración justa y adecuada.

2. El Trabajo como componente de la integración social y generador de equilibrio

El trabajo desempeña un papel fundamental en la integración social, generando equilibrio y contribuyendo a la composición de las relaciones entre el capital y el trabajo. A lo largo de la historia ha sido una fuerza unificadora que ha permitido a las sociedades desarrollarse y progresar, al ser un medio para generar riqueza, superar barreras sociales y promover la inclusión de grupos tradicionalmente marginados. El sistema de intervención jurídico laboral se edificó a partir de la tutela de la parte débil de la relación sustancial como pacificador social y mecanismo de redistribución de riqueza.¹

Las relaciones entre el capital y el trabajo son fundamentales en la sociedad. El trabajo no solo es una fuente de ingresos para los individuos, sino que también es el motor de la actividad económica. La interacción entre empleadores y trabajadores debe basarse en una relación donde se reconozcan los derechos y se promueva la participación de los trabajadores en las decisiones que afectan su bienestar. La composición adecuada en la relación entre capital y trabajo implica la búsqueda de un equilibrio entre los intereses de ambas partes, garantizando salarios justos, condiciones de trabajo seguras y la protección de los derechos laborales.

3. El sistema laboral ha excluido a los ciudadanos de la participación y goce del desarrollo económico y social

A pesar del crecimiento económico, las sociedades emergentes a menudo enfrentan una brecha significativa entre la demanda y la oferta de empleo, generando desempleo y exclusión. El proceso de envejecimiento de la población y el tránsito demográfico, la falta de diversificación económica y la poca absorción de empleo formal, contribuyen a la exclusión de muchos ciudadanos de los beneficios del desarrollo. La falta de empleo formal, digno, adecuado y sostenible crea brechas

¹ Cfr. Barassi, Ludovico, *Il Contratto Di Lavoro Nel Diritto Positivo Italiano*, Milano, 1901. Lotmar, Philipp, *Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches*, Leipzig, 1902.

entre las y los ciudadanos y, limita el aporte y la participación en el desarrollo económico y social.

Muchos trabajadores y trabajadoras carecen aún de protección social, del ejercicio efectivo de los derechos laborales y del acceso a salarios dignos. Esta situación los coloca en una posición de vulnerabilidad y exclusión, sin acceso a beneficios y oportunidades de crecimiento, limita el desarrollo personal, la capacidad de invertir en educación y desarrollo de habilidades, y la participación en la toma de decisiones.

La exclusión laboral en las sociedades emergentes también tiene una dimensión de género significativa, pues son las mujeres quienes a menudo enfrentan mayores obstáculos para acceder a empleos de calidad y sufren violencia y discriminación en el lugar de trabajo. Las desigualdades de género en el acceso a la educación, las oportunidades de empleo y la falta de reconocimiento de las labores del cuidado perpetúan la exclusión laboral y limitan la participación de las mujeres y grupos vulnerables en el desarrollo económico y social.

La falta de empleo digno y decente limita el acceso a servicios básicos como educación, atención médica y vivienda adecuada. Además, la falta de participación económica puede generar tensiones sociales, desigualdades y conflictos, obstaculizando así la construcción de una sociedad cohesionada y pacífica.

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.

4. La necesaria adecuación del sistema de intervención laboral

Las políticas de las últimas décadas han generado una situación que nos aleja del paradigma del trabajo digno y decente prometido en la Constitución Política, a pesar de los compromisos internacionales sobre la protección y garantía de los derechos fundamentales en el mundo del trabajo. La ocupación a la que acceden la mayoría de los colombianos no cumple con los requisitos mínimos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para ser considerado un trabajo decente, tales como “ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”².

Dichas políticas, con el pretexto de incrementar el empleo, normalizaron la desprotección y precarización de las trabajadoras y trabajadores a través de la contratación por prestación de servicios; la reducción del pago de dominicales y festivos;

el despido sin justa causa con indemnizaciones no equiparables a la afectación de la población que lo sufre; el encubrimiento de relaciones laborales mediante formas de contratación civil o comercial; entre otros.

Es por ello que, la Reforma Laboral que hoy se presenta al país tiene el propósito de materializar el trabajo decente como pasaporte de ciudadanía, así como fortalecer las garantías de estabilidad laboral y formalización del empleo con justicia social, mediante la armonización de la legislación nacional con los estándares de la OIT, con las obligaciones derivadas de tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por Colombia y con lo dispuesto por las Altas Corporaciones de Justicia sobre la protección de los derechos al/en el trabajo.

La Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1944-2021, del 19 de mayo de 2021, exhortó al “*Congreso de la República para que en desarrollo del artículo 53 de la Constitución Política profiera la ley o leyes que incumban, en orden a actualizar la legislación laboral, tanto en lo atinente a las relaciones individuales como a las colectivas, en conjunción con los postulados de la Constitución de 1991 y los convenios internacionales del trabajo que formen parte del bloque de constitucionalidad, de manera que se enmarquen, en ese nuevo marco normativo, las figuras aplicables en cada caso y se establezcan las definiciones y precisiones que correspondan*”.

Esta iniciativa además de paliar los efectos de la Ley 50 de 1990 y de la Ley 789 de 2002 sobre los derechos de las y los trabajadores, contribuirá en el proceso de adecuar las condiciones que permitan el aumento de la productividad del país, que este Gobierno ha impulsado mediante la reindustrialización y hacer del campo un motor desarrollo, el reconocimiento de la economía popular, comunitaria y solidaria y del campesinado como sujeto de especial protección constitucional. La iniciativa legislativa que se ha construido integra también el empleo verde como un eje del trabajo decente y del desarrollo sostenible con justicia social.

En este sentido, la Ley 2294 de 2023 apuesta por la estrategia de subsidios condicionados a la nómina para el estímulo a la empleabilidad con enfoque diferencial y estabilidad, como se evidencia en las bases del Plan Nacional de Desarrollo que se incorporan al mandato legal por disposición expresa del artículo 2° de la ley de referencia.

“Con el objetivo de dar continuidad a las medidas encaminadas a la promoción, generación y protección del empleo formal, se fortalecerá el programa de incentivo al empleo formal, de tal forma que permita vincular en el mercado laboral a grupos de trabajadores con altos niveles de desempleo, y a la población más vulnerables. A través de este programa se podrá actuar oportunamente ante coyunturas que afecten sectores, regiones o poblaciones específicas generando desempleo o informalidad. De igual forma para promover el empleo en las regiones con

² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. Tomado de <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

mayor tasas de desempleo, se dará prelación a la mano de obra local en proyectos regionales.”

Esta propuesta mantiene el eje del Proyecto de Ley 367 radicado el 16 de marzo del 2023, producto del diálogo social entre empleadores, organizaciones sindicales, trabajadores y trabajadoras, la sociedad civil, la academia y Gobierno en cabeza del Ministerio del Trabajo. No obstante, también se tuvo en cuenta el debate democrático, las recomendaciones que desde múltiples actores de la sociedad civil entregaron a la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, así como algunas propuestas registradas en las diferentes ponencias radicadas y mesas realizadas con sectores abiertos al diálogo propositivo.

El nuevo proyecto tiene en su centro la necesidad de desarrollar el principio constitucional de estabilidad en el empleo, mediante la habilitación del uso de los contratos de trabajo a término indefinido como regla general y enfocados en dar respuesta a los escenarios de productividad en actividades permanentes.

Se crean nuevas formas de contratación entendiendo la importancia de la estabilidad laboral sin desconocer la realidad de determinados sectores, que permitirán a la ciudadanía transitar a relaciones laborales justas, entre las cuales destacamos: el contrato de trabajo doméstico, el contrato de trabajo agropecuario; el contrato laboral de aprendizaje; los modos de vinculación de trabajadores y trabajadoras a plataformas digitales tecnológicas de reparto; garantías en favor de deportistas, entrenadores, artistas y periodistas; protección del trabajo familiar y comunitario; así como fórmulas que permitirán a los trabajadores y trabajadoras transitar hacia la economía formal mediante la generación de incentivos, que prioricen los micronegocios y que permitan la adecuada implementación del Plan Nacional de Desarrollo.

La iniciativa beneficiará también a las personas trabajadoras extranjeras sin consideraciones a su nacionalidad o situación migratoria en el país quienes gozarán de las mismas garantías laborales y de seguridad social.

Este proyecto incluye además la formación para el trabajo (teórico y práctica) que se extiende para el campo y se amplía la validación de aprendizajes previos de manera que las personas obtendrán un reconocimiento del saber que la práctica les ha otorgado.

La iniciativa también reconoce el trabajo asociativo, el trabajo familiar, el trabajo femenino rural y distintas maneras de producir, tales como las mingas, que deben contar con una especial protección por parte del Estado, garantizando acceso a la seguridad social y a su reconocimiento efectivo.

Ampliar las formas de contratación como mecanismo de formalización laboral, pretende generar esquemas de protección social que solo son posibles en el reconocimiento de la laboralidad, como recuperar los derechos en materia de indemnización por despido sin justa causa, el pago adecuado y justo

de los recargos nocturnos, visibilizar la importancia de las garantías que deben existir para superar la brecha de género, comprendiendo que el trabajo debe ser libre de violencias y que las nuevas formas de relacionamiento requieren de garantías para el trabajo de los cuidados.

Finalmente, el Gobierno del Cambio asume como suyo el cumplimiento de estándares internacionales en materia de derechos humanos laborales, así como el deber de garantía a cada uno de los compromisos que se derivan de los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados por el Estado colombiano. Una lectura integral de los mismos, a partir de la creación de reglas modernas para el relacionamiento entre el empresariado y el sindicalismo, nos permitirá cumplir con obligaciones que se consolidaron en las cláusulas laborales de los tratados de libre comercio con Estados Unidos, Canadá y la Unión Europea, y la entrada de Colombia a la OCDE.

5. El trabajo, savia del Sistema Pensional. La conexión con el proyecto de Ley 293 de 2023 Senado

El Sistema de Seguridad Social, en particular el pensional, se mueve al compás del empleo. Mejorar la situación de los trabajadores y promover el empleo en Colombia permitirá también garantizar la continuidad en la contribución al Sistema de Seguridad Social Integral, asegurando protección de la calidad de vida que se tienen hoy, así como la que se tendrá al final de la vida productiva.

Uno de los propósitos de la propuesta normativa laboral está orientando a aumentar la formalización laboral mediante el reconocimiento de derechos laborales y el ingreso a la seguridad social de sectores históricamente marginados laboralmente como jornaleros (del total de población que se autoreconoce como campesina), jóvenes aprendices, personas trabajadoras del servicio doméstico, migrantes, trabajadores de plataformas digitales.

La formalización y aseguramiento de estos sectores permitirá no solo mejores ingresos en la etapa productiva, sino una densidad superior de cotizaciones y que al final de la vida productiva de las personas trabajadoras, se refleje en una mayor posibilidad de cumplir los requisitos establecidos en la normativa para su derecho pensional. Así, cualquier mejora en el aumento de las cotizaciones, ya sea pensional, de salud o de riesgos, va a generar una mejora en la calidad de vida de cada persona, no solo en sus ingresos, sino durante su vida laboral, y también en la edad de retiro.

Esta propuesta normativa pretende contribuir, en conjunto con las políticas económicas y agrarias de este Gobierno, a la formalización de muchos sectores, aumentar la estabilidad laboral y mejorar los ingresos de las personas trabajadoras, lo que redundará en mayores cotizaciones al sistema pensional, más constantes y continuas y por supuesto, el ingreso de nuevos cotizantes al sistema. Paralelamente, pero de manera complementaria, el

Proyecto de Ley 293 de 2022 Senado: “*Por medio de la cual se establece el sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común, y se dictan otras disposiciones*” crea figuras como la cotización a tiempo parcial que permite la laboralidad de sectores con flexibilidad horaria e intermitencia, temporalidad y jornadas parciales en sus vinculaciones, con la finalidad de posibilitar su ingreso al sistema pensional como cotizantes construyendo derechos que respondan ante las contingencias de vejez, invalidez y muerte.

Por tal motivo, las propuestas laboral y pensional del Gobierno nacional tienen disposiciones que se interrelacionan, como lo son el establecimiento de la cotización al sistema por semanas y por días, que

permitirá apoyar económica y socialmente el trabajo agropecuario y el trabajo a través de plataformas.

6. Las Recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (2023)

La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (2023) ha solicitado a Colombia adoptar medidas específicas con el fin de materializar el derecho al trabajo y la protección de las personas trabajadoras. A continuación, se indican las que se incluyen en el articulado del proyecto de reforma laboral:

Tabla número 1 Recomendaciones Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (2023) y medidas incluidas en el Proyecto de Ley

Convenio	Medidas incluidas dentro de la Reforma Laboral
<p>Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de 1951. La Comisión pide tomar medidas para reducir la persistente segregación ocupacional entre hombres y mujeres, y en especial para ampliar las oportunidades laborales de las mujeres y su capacidad de progresión y promoción en sus respectivas profesiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores y trabajadoras en misión tendrán las mismas condiciones de trabajo y los mismos derechos salariales y prestacionales que perciben los trabajadores y trabajadoras de la empresa usuaria. - El empleador debe implementar acciones guiadas por el Servicio Público de Empleo para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, entre otros. - Obligación del empleador de realizar una evaluación objetiva del trabajo que tenga en cuenta: <ul style="list-style-type: none"> a. Capacidades y cualificaciones; b. Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral; c. Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero; d. Condiciones de trabajo y locativas. - Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las mujeres. - Prohibición a los empleadores de discriminar a las mujeres en sus diversidades que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales.
<p>Convenio 111 sobre discriminación (empleo y ocupación) de 1958. La Comisión pide al Gobierno que indique el modo en que la Ley núm. 1010 de 2006 garantiza en la práctica una adecuada protección contra el acoso sexual que incluye tanto el acoso sexual <i>quid pro quo</i> como el entorno de trabajo hostil o, tome medidas para contemplar expresamente una protección específica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Superación de las limitaciones de la Ley 1010 de 2006: <ul style="list-style-type: none"> • En cualquier situación contractual. • Puede ser una sola vez o de manera repetida. • Causar o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico. • Sujeto activo puede ser cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos.

Convenio	Medidas incluidas dentro de la Reforma Laboral
Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva de 1949. La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que la remuneración de los aprendices no sea excluida del ámbito de la negociación colectiva por la legislación.	- Recuperación de la laboralización del Contrato de Aprendizaje con garantías del salario mínimo, prestaciones sociales, disfrute de vacaciones, salud y seguridad en el trabajo, ejercicio de la libertad sindical y estabilidad laboral; protección de la Seguridad Social Integral.
Convenio 189 de 2011 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos	- Formalización del trabajo doméstico remunerado. <ul style="list-style-type: none"> • Depósito del Contrato en el Ministerio de Trabajo para efectos de publicidad (no de validez) y el seguimiento de su formalización. • Permanencia de la Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

Fuente: Construcción Propia

II. Los desafíos derivados de las políticas de flexibilización y la precarización laboral que la reforma pretende enfrentar

1. La informalidad y el desempleo

La Ley 789 de 2002 no cumplió con su promesa de generación de empleo que pretendió justificar la regresión de derechos, de acuerdo con la evidencia empírica de la constante en las tasas globales de participación³, de ocupación⁴ y de desempleo⁵ en el período comprendido entre el año 2001 y el 2023, que muestran alteraciones negativas en el período de la pandemia derivada de la Covid-19. (Ver gráfica 1.). El condicionante de recuperación de derechos previsto en el parágrafo del artículo 46 de la referida Ley 789 de 2002, no fue activado, de forma que el sacrificio de derechos coexiste desde dicho año con las mismas tasas de desempleo e informalidad.

Gráfica 1. Tasa global de participación, ocupación y desempleo (2001-2023)



Fuente: Departamento Nacional de Estadística (DANE) (2023)

³ Relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población sobre el mercado laboral.

⁴ Son las personas que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: 1. Trabajó por lo menos una hora remunerada en dinero o en especie en la semana de referencia. 2. Los que no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo. 3. Trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos 1 hora.

⁵ Relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

Las medidas el mencionado cuerpo normativo implicaron regresividad y desprotección en los derechos de las trabajadoras y lo trabajadores en tanto aumentaron las tasas de informalidad, la inestabilidad, el abaratamiento de la indemnización ante despidos injustificados, la eliminación de los recargos nocturnos y la reducción del recargo por trabajo en dominical y festivo, la no laboralidad del contrato de aprendizaje, entre otros, como se verá a continuación.

La medición en los estándares estadísticos ha evolucionado de los criterios de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) 15 en la definición de patrones de informalidad al marco de definición conceptual de la CIET 17 a partir de: (i) el registro de la empresa en la Cámara de Comercio, (ii) la contabilidad de la empresa y (iii) la cotización al Sistema Integral de Seguridad Social en Pensiones y Salud. (ver Tabla 2.)

Tabla 2. Comparativo de la medición de informalidad laboral entre GEIH 2005 y GEIH 2018

GEIH 2005	GEIH 2018
La definición se basa en la CIET 15 sobre estadísticas de empleo en el sector informal.	La definición se basa en la CIET 17 la cual contempla para medir la informalidad tanto el sector como la ocupación.
<ul style="list-style-type: none"> •Se define como ocupados informales a quienes están trabajando en empresas o unidades económicas del sector informal. •Se identificó como empresas que hacen parte del sector informal a todas aquellas de 5 trabajadores o menos. Es decir, que el tamaño de la empresa es una variable principal. •Por definición se consideran formales a los independientes profesionales y a los empleados del gobierno. •Por fuera de la medición de informalidad, pero como medición complementaria se tenía la seguridad social en salud y pensión, la cual constituye una aproximación importante al grado de formalidad del empleo (sin importar la relación con los empleadores) •Se consideraba la informalidad propia de dominios urbanos (cabeceras). 	<ul style="list-style-type: none"> •Se define como ocupados informales a quienes están trabajando en una empresa que no está registrada en la cámara de comercio. •El tamaño de la empresa y llevar contabilidad son variables auxiliares. •Por definición se consideran formales a los empleados del gobierno. •Los asalariados, incluidos los empleados domésticos, son informales si no cuentan con cotización a salud y pensión por concepto de su vínculo laboral con el empleador. Es decir, que se integra a la medición la afiliación a seguridad social. •La informalidad se amplía al total nacional (medición para cabeceras y total centros poblados y rural disperso).

Fuente: DANE (2023)

A partir de la definición de los criterios de informalidad de la CIET 17, resulta relevante determinar la composición de la oferta de trabajo en un contexto de prevalencia de micro y pequeñas empresas (en los términos del Decreto 957 de 2019) en el que se identifican un total de 5.150.956 micronegocios de los cuales 4.084.066 están integrados por una sola persona. (Ver tabla 3.).

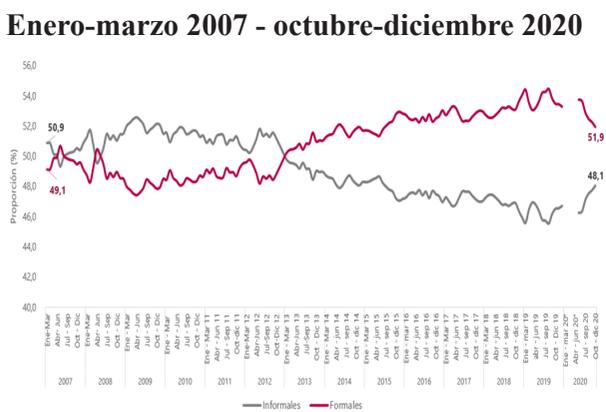
Tabla 3. Variación anual, bienal y trienal de la cantidad de micronegocios según rangos de personal ocupado Total nacional 2019 - 2022

Rangos de personal ocupado	Cantidad de micronegocios	2022		2021		2020		2019	
		2022/2021	2022/2019	2021/2020	2021/2019	2020/2019	Cantidad de micronegocios		
Total nacional	5.150.956	4,7	-1,2	4.921.210	2,1	-5,6	4.819.329	-7,6	5.215.035
1 persona	4.084.066	4,1	2,4	3.924.589	2,1	-1,6	3.844.502	-3,6	3.989.477
2-3 personas	910.967	7,0	-11,0	851.756	2,0	-16,7	834.686	-18,4	1.023.121
4-9 personas	155.923	7,6	-23,0	144.865	3,4	-28,4	140.141	-30,8	202.437

Fuente: DANE (2023)

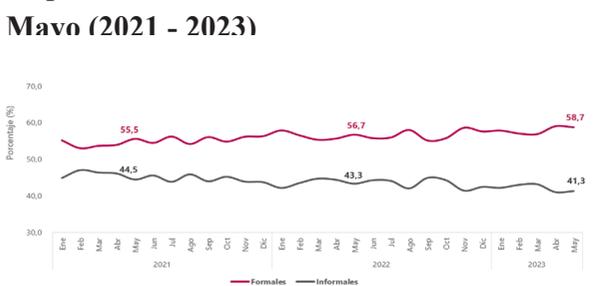
La constante de las tasas de informalidad, acentuada en el sector rural y disperso, en el período 2007- 2023 (Gráficas 2, 3 y 4) evidencian la ineficiencia de las medidas regresivas, de culpabilización de los derechos en el trabajo, como fórmula de corrección de la informalidad que caracteriza el sistema de relaciones laborales en Colombia.

Gráfica 2. Proporción de población ocupada formal e informal. Total 13 ciudades y áreas metropolitanas Enero-marzo 2007 - octubre-diciembre 2020



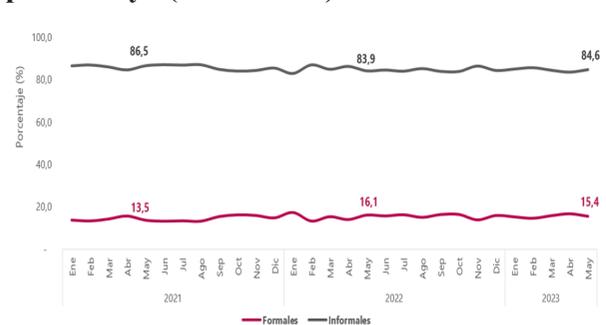
Fuente: DANE (2023)

Gráfica 3. Proporción de población ocupada formal e informal Total 13 ciudades y áreas metropolitanas Mayo (2021 - 2023)



Fuente: DANE (2023)

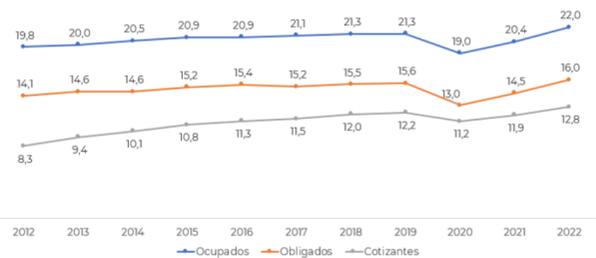
Gráfica 4. Proporción de población ocupada formal e informal Total centros poblados y rural disperso Mayo (2021 - 2023)



Fuente: DANE (2023)

A su vez, según análisis de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) sobre cotizantes al Sistema de Seguridad Social, se deben tener además en cuenta que, si bien al 2022 los ocupados son 22,0 millones de trabajadores, son solo 16,0 millones los obligados a cotizar al sistema de seguridad social integral, de los cuales solo cotizan efectivamente 12,8 millones de trabajadores, bajo todas las modalidades, según se observa en la siguiente gráfica:

Gráfica 5. Evolución de los ocupados, obligados y cotizantes al Sistema de Seguridad Social (En millones)



Fuente: DANE, Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) y cálculos de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)

2. La inestabilidad laboral

La promesa de una reducción del desempleo generada gracias a la flexibilización laboral no fue cumplida tal como se evidenció en el acápite anterior.

En Colombia la regla general es tener una forma atípica de contratación. En efecto, del total de ocupados asalariados o formales (alrededor de 9 millones de trabajadores de un total de 22 millones de ocupados), en la franja de personas entre 25 y 64 años, solo el 52,5% tiene un contrato a término indefinido, cuestión que se agrava en las personas más jóvenes ya que en la franja de personas entre los 15 y 24 años solo el 30,5% tiene un contrato a término indefinido.

De acuerdo con la OIT en cuanto a las formas típicas y atípicas de contratación,

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

El incremento de estas modalidades atípicas es evidente en las estadísticas laborales de muchos países industrializados. En los países en desarrollo, los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo siempre han constituido una parte importante de la fuerza de trabajo, pues muchos de ellos están empleados temporalmente en trabajos

ocasionales, pero el empleo atípico también ha crecido en segmentos del mercado de trabajo que anteriormente se asociaban al modelo típico de empleo. Algunas formas atípicas de empleo carecen de datos que permitan evaluar las tendencias, pero aun así es posible apreciar la creciente ansiedad de muchos trabajadores acerca de sus empleos, ya sean típicos o atípicos⁶.

Pese a la prohibición de discriminación reconocida en el artículo 13 de la Constitución Política y a la jurisprudencia constitucional que fija el alcance del principio de igualdad, algunas personas en condiciones de debilidad manifiesta o que se encuentran en especiales situaciones susceptibles de una particular protección se enfrentan a prácticas discriminatorias por parte de los empleadores, tal como ocurre en algunas ocasiones con mujeres en estado de embarazo, con personas próximas a pensionarse o con limitación física, psíquica o sensorial, entre otras, con la consecuente vulneración de sus derechos fundamentales.

Con el fin de responder a esta situación la Corte Constitucional ha desarrollado la garantía de la estabilidad laboral reforzada y ha reconocido que ésta *“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”* (Corte Constitucional, Sentencia T-434 de 2020).

Para las mujeres trabajadoras en estado de gestación o lactancia, por ejemplo, reconoció que están amparadas por el fuero de estabilidad laboral reforzada, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de su estado, evento en el cual debe mantener vigente el vínculo laboral o acudir ante el inspector de trabajo para poder terminarlo. Indicó (en la sentencia SU -075 de 2018) 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.

En casos de afectación grave en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares la Corte Constitucional afirmó que para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral:

“Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos:

(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud

que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades;

(ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido;

*y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación”*⁷.

Y, sobre la estabilidad laboral reforzada de personas próximas a pensionarse la Corte Constitucional *“ha sostenido que no basta con ostentar la calidad de prepensionado 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”*. (Corte Constitucional, sentencia T- 325 de 2018).

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

Este criterio sufrió un cambio jurisprudencial de manera más reciente, como quiera que en la Sentencia SU-003 de 2018, restringió el nivel de protección de las garantías fundamentales de los prepensionados al excluir de ese grupo poblacional a aquellas personas que cumplen el requisito de densidad en las cotizaciones. De la misma forma, se reiteró el precedente jurisprudencial al proteger 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. *“La Corte, definió que los prepensionados “(...) serán (...) aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez. Asimismo, fijó que el fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados tiene raigambre constitucional y que no depende de un mandato legislativo particular. En ese sentido, “(...) dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo (...)” (T-186 de 2013). Por lo tanto, su finalidad constitucional es*

⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2016). El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe Oficina Internacional del Trabajo. Tomado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534518.pdf

⁷ T-215 de 2014, T-188 de 2017 y T-434 de 2020, en: Sentencia SU087/22.

amparar la estabilidad del trabajador que tiene una exceptiva de obtener su pensión ante la repentina pérdida del empleo (SU-003 de 2018).” (Corte Constitucional, sentencia T-025 de 2023).

Es por ello que la Reforma Laboral propone la integración de la protección laboral reforzada dentro de las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo con el fin de armonizarlo con los desarrollos jurisprudenciales sobre el particular.

3. El abaratamiento de la indemnización ante despidos injustificados

Una de las medidas adoptadas mediante la Ley 789 de 2002, tendiente a reducir los costos laborales a los empleadores y a flexibilizar las relaciones laborales haciendo más sencillo y menos oneroso el proceso de despido injustificado fue la reducción del monto de las indemnizaciones que los empleadores deberían pagar a los trabajadores despedidos sin que mediara una causa justa, apostando por el modelo de rescisión *ad nutum*.

La Ley 789 de 2002, continuó la senda de su antecesora -Ley 50 de 1990- de reducir los costos de la indemnización por despido injusto. La Ley 50 de 1990 preveía una indemnización base de 45 días de salario cuando el trabajador tuviera un tiempo de servicios inferior a un año, la cual iba incrementándose en función del número de años de servicios -15 días adicionales entre 1 y menos de 5 años de trabajo, 20 adicionales entre 5 y menos de 10 años de servicio y 40 adicionales cuando tuviera 10 o más años de servicio-.

También redujo drásticamente dicha tarifa al establecer una indemnización base de 20 y 30 días de salario para aquellos que tuvieran un tiempo de servicio inferior a 1 año, según devengaran un salario igual o superior a 10 SMLMV, o inferior a este valor, respectivamente; además, redujo el valor de la indemnización por tiempo adicional de servicios al primer año al establecer en favor de los trabajadores que devenguen un salario igual o superior a 10 SMLMV un agregado de 15 días de salario por cada año de servicios adicional al primero, y en favor de los trabajadores que devengaran un salario inferior a 10 SMLMV un adicional de 20 días de salario.

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

Las investigaciones de Auer, Berg y Coulibaly (2005) respaldan la tesis de que la estabilidad laboral de los trabajadores tiene efectos positivos en la productividad de las empresas y en la productividad global de un país. Además, a nivel macroeconómico, los autores refieren que “*el predominio de las relaciones de trabajo estables puede ayudar a una economía en el sentido de que asegura una demanda constante*”⁸, pues “*si la capacidad adquisitiva de los*

trabajadores se mantiene firme y creciente a lo largo de toda la vida, apuntala el consumo y, por ende, el crecimiento sostenido de la demanda agregada”⁹. Por el contrario, “*un alto nivel de inseguridad no es conveniente por cuanto que reduce el consumo, y ello aminora el crecimiento económico y también la productividad*”¹⁰.

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

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

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

De manera complementaria, se incorpora en la reforma al artículo 66 del C.S.T. en el Proyecto de Ley, la inversión de la regla *onus probandi* incumbit actori en los casos de despido discriminatorio con la consecuente ineficacia o indemnización a elección del trabajador, en línea con la jurisprudencia constitucional.¹¹

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)

⁹ Ibidem

¹⁰ OIT denominado “La igualdad en el trabajo: Un objetivo que sigue pendiente de cumplirse”- Tomado de falta la fuente de este https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_166923.pdf

¹¹ Ver sentencias T-453 de 2014, SU-049 de 2017, T-434 de 2020, SU-087 de 2022, entre otras

⁸ AUER, P., BERG, J., & COULIBALY, I. (2005).

La fórmula adoptada por el Proyecto de Ley se adscribe al contenido del artículo 96 de la Ley 36 de 2011 reguladora de la jurisdicción social en España cuyo tenor literal establece:

“Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo. 1. En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

Tabla 4. Ocupados según si la empresa o persona que contrató a es la misma empresa donde trabaja o presta sus servicios. Cifras en miles promedio ene-may 2021, 2022 y 2023.

¿La empresa donde traba es la misma que lo contrató?	Ocupados			Participación del total		
	ene- may 2021	ene- may 2022	ene- may 2023	ene- may 2021	ene- may 2022	ene- may 2023
Si	10.738	12.100	12.054	54,2	55,9	53,9
No	451	751	921	2,3	3,5	4,1
No Sabe	41	5	1	0,2	0,0	0,0
Sin info	8.591	8.784	9.389	43,3	40,6	42,0
Total	19.821	21.640	22.365			

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

Ahora, de los ocupados que manifiestan que la empresa que los contrató es diferente al lugar donde trabajan la mayoría manifiesta que: es una empresa de servicios temporales, un 55% para el periodo enero-mayo de 2023, una cooperativa de trabajo

4. La Tercerización y la Intermediación Laboral

De acuerdo con la GEIH el número de ocupados a los cuales la empresa o empleador que los contrató no es la misma donde trabaja o presta sus servicios, para el promedio de enero a mayo de 2023, fue de 921 mil, lo cual representa un 4,1% del total de ocupados (22 millones 365 mil) en dicho periodo. (ver tabla 8.)

Al realizar la comparación con el mismo periodo en los dos años anteriores, enero-mayo de 2021 y enero-mayo 2022, se evidencia como este porcentaje de ocupados ha aumentado pasando de 2,3% en 2021, a 3,5% en 2022 y al mencionado 4,1% de 2023. Se puede decir que la tercerización ha aumentado tanto en términos absolutos como relativos. (ver tabla 4)

asociado un 3,9%, Una empresa asociativa de trabajo un 4,7% y otra un 36,4%. Llama la atención este último porcentaje debido a que puede ser un indicio de tercerización no autorizada. (ver tabla 5)

Tabla 5. Ocupados a los que la empresa o persona que contrató no es la misma empresa donde trabaja o presta sus servicios. cifras en miles promedio ene-may 2021, 2022 y 2023

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

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

La fórmula de intervención adoptada por la legislación colombiana incorporada en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo habilita la tercerización de procesos productivos de bienes y servicios incorporando la regla de solidaridad laboral en el ámbito de actividades propias del objeto social de las empresas beneficiarias en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES.

1º) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o

la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, 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.

2º) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.”

El Proyecto de Ley incorpora, como fórmula de corrección, la eliminación de la distinción en la protección de los trabajadores de empresas tercerizadas, por conducto de contratistas independientes, en función del vínculo con las “actividades normales de la empresa o negocio” del beneficiario, para extender el ámbito de solidaridad pasiva¹² a todos los trabajadores merecedores de tutela en reconocimiento del valor del trabajo en la cadena de producción sin obviar la práctica común de aseguramiento a través de pólizas de amparo de derecho salariales, prestaciones de las empresas usuarias que se incluyen en los clausulados con las empresas contratistas para garantizar el pago de acreencias vitales a los trabajadores a través del principio de responsabilidad *in solidum*.

En el mismo sentido, en el caso de las Empresas de Servicios Temporales se mantienen los supuestos habilitantes previstos en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, incorporando la aplicación del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo cuando se excedan de las causales legales de contratación temporal para imputar a la Empresa de Servicios Temporales como empleador y simple intermediario que oculta su calidad imponiendo la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

5. La eliminación de los recargos nocturnos y reducción del recargo por trabajo en dominical y festivo

La Ley 789 de 2002 se impulsó con el objetivo explícito de crear 160.000 empleos por año (640.000 en cuatro años), y de superar las aterradoras cifras de informalidad del 61% de la totalidad de los empleos urbanos y rurales para lo cual realizó un

recorte de importantes derechos económicos de las y los trabajadores¹³.

Además de los efectos señalados anteriormente, otra de las consecuencias de la mencionada norma consistió en la eliminación de los recargos nocturnos en el horario entre las 6:00 p. m. y las 10:00 p. m. Para lograrlo, redefinió lo que debe entenderse legalmente por trabajo diurno y trabajo nocturno. De esta forma, modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo en el sentido de que el trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a. m. y las 10:00 p. m. y el trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p. m. y las 6:00 a. m.

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

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

Las disposiciones de la Ley 789 de 2002, que implicaron una reducción regresiva de derechos laborales, se condicionaron a que la reforma cumpliera sus objetivos sociales de mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores de Colombia, mediante la creación de empleo agregado. Este compromiso político y social de mantener la firmeza de las reformas o de desmontarlas en caso de que no fueran efectivas para alcanzar los objetivos propuestos, quedó consignado en el parágrafo del artículo 46 de la Ley 789 de 2002, así:

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

En los dos años de vigencia de la Ley 789 de 2002 -2003 y 2004- e incluso a la fecha, no se consiguieron los ambiciosos objetivos propuestos

¹² Planiol, Marcel, Ripert, Georges, *Traité élémentaire de Droit Civil*, 1946.

¹³ Efectivamente, en el Proyecto de Ley se indica: “Crear 160.000 empleos por año (640.000 en cuatro años) es el resultado que el país obtendría en caso de aprobar el presente Proyecto de Ley. Esta cifra sería la consecuencia directa de la ampliación, sólo en el sector formal, de las medidas previstas en el proyecto. La importancia de esta cifra es demostrada en algunos estudios adelantados por el Departamento Nacional de Planeación, en los cuales se resalta el tan significativo número de colombianos desempleados que se verían beneficiados por estas propuestas”.

por la reforma, pues la Comisión de Seguimiento y Verificación, pese a tener la obligación de elaborar una completa evaluación de sus resultados, no cumplió con su tarea, al punto que hoy no existe una investigación de esa comisión que demuestre la eficacia de la reforma. **Esto quiere decir que las promesas de la ley se incumplieron desde dos ámbitos:** (i) no se adelantó una evaluación por la Comisión de Seguimiento y Verificación que midiera los resultados de la reforma y como consecuencia de ello (ii) no hay estudios oficiales que respalden su conveniencia o inconveniencia.

Además, diversos estudios adelantados por centros de pensamiento demuestran que la Ley 789 de 2002, fracasó en la consecución de sus objetivos sociales.

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

Los resultados de la encuesta empresarial llevada a cabo por Alejandro Gaviria Uribe¹⁴ entre los meses de julio y octubre de 2004, y que englobó una muestra de 1021 empresas, indican que no hubo un aumento sustancial en la dinámica de generación de empleo entre 2002 y 2003 (antes y después de la reforma), hecho que era compatible con los indicadores indirectos elaborados con base en la Encuesta Continua de Hogares.

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

“No hay evidencia de que dicha cifra (la del incremento de los puestos de trabajo) se haya realizado en un porcentaje considerable que justifique la restricción impuesta. Por el contrario, el efecto en materia de creación de empleo que trajo consigo la reforma laboral fue nulo. La generación de los pocos nuevos empleos en tiempos posteriores a la expedición de la reforma se debió a causas por entero ajenas a las medidas adoptadas”¹⁵.

Se ha contra argumentado que a partir de la Ley 789 de 2002, sí hubo un aumento del empleo, como lo evidencian las tasas de ocupación a partir del año 2003. Sin embargo, como lo destaca Gaviria (2004), dicha expansión del empleo obedeció a un ciclo de mayor actividad económica y por ende a un crecimiento económico del PIB, que había iniciado

con anterioridad a la reforma y que no se aceleró con posterioridad a ella.

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

En la actualidad existe consenso en que el clima laboral y la satisfacción de las y los trabajadores mejora la productividad (Cette et al., 2012)¹⁶ e incluso las investigaciones de Blanchard y Philippon (2004)¹⁷ demuestran que los países con mejor calidad de las relaciones laborales tienen mayor capacidad de contener el incremento del desempleo y de recuperar el empleo con mayor facilidad.

La precarización de los derechos laborales producto de la Ley 789 de 2002 afectó principalmente a las y los trabajadores del sector salud, bares y restaurantes, celaduría y vigilancia, comercio, call center y entretenimiento, los cuales son vinculados a través de formas de empleo temporales (contratos por obra o labor, a término fijo, por jornada, pedido o horas) o mediante formas indirectas de empleo como las empresas de servicios temporales o subcontratados (ILO, 2016)¹⁸.

Por tanto, a la precariedad que genera su forma de vinculación, se suma la precariedad de sus ingresos, disminuidos como consecuencia de la supresión de los recargos nocturnos en el horario entre las 6:00 p. m. y 10:00 p. m., hoy apenas recuperados en una hora -9:00 p. m. a 10:00 p. m.-, y la reducción del recargo en dominicales y festivos.

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

¹⁶ CETTE, G., DROMEL, N., LECAT, R., & PARET, A.-C. (2012). Labour relations quality: an empirical analysis on French Firms. Document de Travail (389). Tomado de https://www.banque-france.fr/sites/default/files/medias/documents/document-de-travail_389_2012.pdf

¹⁷ BLANCHARD, O., & PHILIPPON, T. (2004). The quality of labor relations and unemployment. NBER Working paper series. Tomado de https://www.nber.org/system/files/working_papers/w10590/w10590.pdf

¹⁸ INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2016). Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: International Labour Office. Tomado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

¹⁴ Véase: GAVIRIA URIBE, A. (2004). Ley 789 de 2002: ¿Funcionó o no? - Universidad de los Andes, Facultad de Economía, CEDE.

¹⁵ LÓPEZ CAMARGO, ENRIQUE. (2014). La flexibilidad laboral de la Ley 789 de 2002 frente a los fines del Estado Social y Democrático de Derecho en Colombia. Principia iuris, I(21), 151-167. Tomado de <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/piuris/article/view/927/902>

aislamiento de su núcleo familiar y grupo social, derivada de la desincronización entre los tiempos de socialización, esparcimiento, recreación, descanso y unión familiar, y los tiempos de trabajo.

Por tanto, la privación que experimentan las y los trabajadores en punto a la posibilidad de compartir con amigos, familiares y realizar actividades que de acuerdo con los usos sociales se realizan en determinadas jornadas y horas, sumado a los mayores costos en el transporte nocturno y a la inseguridad que sufren en las ciudades las y los trabajadores que prestan sus servicios en la noche, no está adecuadamente compensada por la legislación laboral.

De esta manera, el sacrificio de derechos en materia de reducción de derechos por trabajo nocturno y dominical, entre enero de 2003 y julio de 2017, fue de: 1.63 millones de trabajadores que dejaron de percibir, en promedio, 1.8 billones de pesos (de 2022) anuales; después de la promulgación de la Ley 1846 de 2017, 1.56 millones de trabajadores dejaron de percibir, también en promedio, 1.1 billones de pesos (de 2022) anuales. (Tabla 6).

Tabla 6. Balance reducción de la jornada nocturna y del recargo dominical (Billones de pesos de 2022)

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

Fuente: UGPP (2023)

Según cifras de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) del año 2023, Colombia, junto con México, ocupan los primeros lugares en el ranking de los países con el mayor número de horas de trabajo por semana, seguidos de Chile. El país es merecedor de este lugar pues es la nación que más horas de trabajo les exige a sus empleados/as (48 horas semanales excluyendo extras). Adicionalmente, tenemos el segundo mayor porcentaje (14,2%) de personas que trabajan 60 o más horas a la semana¹⁹ y, con 1.964 horas/trabajador/a, somos el tercer país que más horas trabaja al año²⁰.

¹⁹ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE. (2023). Long working hours % of workers working 60 or more hours per week in their job Year = 2020. Informal Economy on Twitter: “Long Working Hours TurkeyTR: 15.1 Colombiano: 14.2 MexicoMX: 13.4 Costa RicaCR: 10.9 GreeceGR: 9.6 KoreaKR: 7.8 ChileCL: 6.5 JapanJP: 5.6 FranceFR: 4.5 UKGB: 4.1 USUS: 3.3 Canadá CA:3 SpainES: 2.5 Tomado de <https://twitter.com/EconomyInformal/status/1614424012494340096/photo/1>

²⁰ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE. (2022). Employment - Hours wor-

Tabla 7. Países de la OCDE con más horas de trabajo



Fuente: OCDE (2023)

Contrario a lo que podría pensarse, este indicador es absolutamente negativo pues no se correlaciona con el nivel de productividad del país. Es decir, que no son indicadores directamente proporcionales, pues a más horas trabajadas no necesariamente se incrementa la productividad del país. Incluso, las muestras estadísticas actuales indican que los países que alcanzan mayores niveles de productividad suelen acompañarse de jornadas laborales reducidas. La productividad del trabajo en Colombia es de las más bajas de la OCDE. Según la OIT el PIB por hora trabajada es de 14.8 dólares²¹, encontrándose por debajo de países como Costa Rica, México y Brasil.

Ahora bien, las jornadas que se extienden aún más son las de los trabajos del cuidado que comúnmente recaen sobre los hombros de las mujeres. Así lo evidencia el último boletín de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo del DANE, en él se especifica que las mujeres dedican 7 horas y 44 minutos a realizar actividades de trabajo no remunerado (trabajo de cuidado), mientras que los hombres tan solo 3 horas y 6 minutos²².

Aunado a lo anterior, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), las largas jornadas laborales pueden aumentar las muertes por enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares²³. Según las cifras de la OIT, las

ked. OECD Data. Tomado de <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

²¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2022). Statistics on labour productivity. ILOSTAT. Tomado de <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/>

²² DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA DANE. (2022). Encuesta nacional del uso del tiempo (ENUT). Tomado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>

²³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE LA

extensas jornadas de trabajo provocaron 745.000 muertes por cardiopatías isquémicas y accidentes cerebrovasculares en 2016, un aumento del 29% desde el año 2000²⁴. Para las organizaciones internacionales estas cifras son preocupantes, pues el número de personas que trabajan demasiadas horas alrededor del mundo sigue creciendo considerablemente (según sus estimaciones, 479 millones de personas trabajadoras tienen jornadas laborales extensas, es decir, el 9% de la población mundial)²⁵.

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

El Proyecto de Ley reduce el ámbito de la jornada nocturna definido en el artículo 160 del C.S.T. de las 9:00 p. m. de qué trata la Ley 1846 de 2017 a las 7:00 p. m. La estimación del incremento en los costos de la remuneración de las horas laboradas se realizó a partir de la información de horarios laborales disponible en la Gran Encuesta Integrada de Hogares de 2012, que se proyectó hasta 2022 con base en los cambios en el número de ocupados y en el cambio del costo de vida. Con base en las remuneraciones mensuales y en la información de las horas laboradas, se estimó el valor de las horas ordinarias y extras laboradas según la jornada, de acuerdo con los parámetros actuales (inicio jornada nocturna 9 p.m. y recargo dominical y festivo 75 %) y con los parámetros de la propuesta de la reforma laboral (inicio jornada nocturna 7 p.m. e incremento gradual del recargo dominical y festivo hasta el 100 %). El incremento en los costos de la remuneración de las horas laboradas contrasta los costos en el escenario actual y los costos en el escenario de la reforma laboral. Para efectos del ejercicio, se asumió que los horarios y el total de horas laboradas y horas extra no cambian con la reforma, por lo cual solo puede haber una redistribución entre horas nocturnas y horas diurnas que da origen al cambio en los costos.

SALUD OMS. (2021). La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares. Tomado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_792231/lang-es/index.htm

24 Ibidem
25 Ibidem

Tabla 8. Redistribución de trabajadores por jornada laboral

JORNADA LABORAL (BASE)	Diurno-diurno	Diurno-nocturno	Nocturno-diurno	Nocturno-nocturno	Total
	Diurno-diurno	82,6%	6,5%	0,4%	0,0%
Diurno-nocturno	-	5,6%	0,0%	0,3%	6%
Nocturno-diurno	-	-	3,3%	0,5%	4%
Nocturno-nocturno	-	-	-	0,9%	7%
Total	83%	12%	4%	2%	100%

■ Permanecen en la misma jornada ■ Cambian de jornada

Fuente: Cálculos propios UGPP con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares

De acuerdo con la clasificación de los ocupados según su jornada de trabajo, el 92,4 % de los empleados dependientes permanecería en su jornada actual una vez se cambie el inicio de la jornada nocturna de las 9 p. m. a las 7 p. m. La redistribución más significativa se daría para aquellos que inician su jornada después de las 6 a. m. y finalizan su jornada después de las 7 p. m. (6,5 % del total de empleados dependientes), que ahora tendrían una fracción de sus horas laborales como nocturnas.

Tabla 9. Cambios en los costos* de la remuneración de las horas laboradas con los parámetros de la ponencia para primer debate (Miles de millones de pesos)

	Recargo dominical por años**		
	2024 (80%)	2025 (90%)	2026 (100%)
Escenario reforma ponencia primer debate (Jornada nocturna 7 p.m. y recargo dominical gradual)			
Costo mensual total de las horas laboradas	13.191	13.657	14.078
Incremento costo total mensual por la reforma laboral	87,0	101,0	115,3
Inicio jornada nocturna	81,7	84,5	87,0
Tarifa dominical y de festivos	5,3	16,5	28,3
Incremento en el costo total anual	1.044	1.212	1.384

Fuente: Cálculos propios UGPP con base en la Gran Encuesta Integrada de Hogares

* No incluye otros costos, como prestaciones sociales y contribuciones a la seguridad social y parafiscales.

** Para proyectar los valores se usaron como referencia los pronósticos del Informe de Política Monetaria del Banco de la República de abril de 2023 para la inflación total.

Respecto al costo actual estimado de la remuneración de las horas laboradas, el cambio en el inicio de la jornada nocturna y el incremento recargo dominical y de festivos incrementarían gradualmente los costos de la remuneración de las horas laboradas para la economía desde 87.000 millones mensuales adicionales en 2024 hasta 115.300 millones mensuales adicionales en 2026. La mayor parte del incremento lo explica el cambio en el inicio de la jornada nocturna, aunque la importancia del cambio en el recargo de la tarifa dominical y de festivos también crece en la proyección de los próximos años.

6. La deslaborización del contrato de aprendizaje

La Ley 789 de 2002 reconoció al contrato de aprendizaje como una forma especial dentro del derecho laboral privándole de las garantías propias de un contrato de trabajo, a saber,

afiliación plena a la seguridad social integral en calidad de trabajador/a dependiente, garantía del salario mínimo, prestaciones sociales, disfrute de vacaciones, salud y seguridad en el trabajo, ejercicio de la libertad sindical en sus componentes indivisibles de asociación, negociación colectiva y huelga. Tampoco se encuentran amparados por las protecciones propias de las relaciones laborales como la estabilidad laboral y protección frente a despidos discriminatorios.

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

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

Así lo ha identificado la OIT al exponer que *“La oferta de aprendizajes de calidad, sustentados en un diálogo social sólido y apoyado por entidades público- privadas, ayuda a los jóvenes a escapar de la trampa de la inexperiencia laboral, que puede constituir un obstáculo infranqueable en su transición entre la enseñanza escolar y el empleo”*.²⁶

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

En las prácticas laborales hay tres sujetos que intervienen en su desarrollo: (i) el estudiante, (ii) la entidad donde se realiza la práctica, y (iii) la institución educativa.

Sobre el particular es preciso tener en cuenta que el 59% de contratos son suscritos con mujeres y que,

desde el punto de vista socioeconómico, los contratos son celebrados i) en un 42% con estudiantes de estrato 2; ii) en un 28% con estudiantes de estrato 3; iii) en un 25% con estudiantes de estrato 1; iv) la participación restante se distribuye en los estratos 4 a 6; v) los estudiantes con discapacidad que celebran estos contratos son el 0.02% del total.

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

Tabla 10. Contratos de Aprendizaje reporte 2021-2022



Fuente: Construcción propia a partir de datos del SENA.

Teniendo en cuenta que el relacionamiento formativo entre empresas patrocinadora y aprendices, especialmente del SENA, ha tenido fuertes y profundos elementos de raigambre laboral, desde las reglamentaciones iniciales del contrato de aprendizaje en nuestro país, sumado a que lastimosamente muchos empleadores han visto en las reformas adelantadas, mecanismos propicios para contar con mano de obra joven y en condiciones de explotación, bajo el ropaje de celebrar contratos de aprendizaje.

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

Adicionalmente, el contrato de aprendizaje no tiene ningún tipo de cobertura en cuanto al sistema pensional. La ley excluye la afiliación al Sistema de Seguridad Social, lo que genera una falta de cobertura del sistema y una dilación en el ingreso de las personas al sistema pensional, a pesar de

²⁶ Organización Internacional del Trabajo, 2014.

haber desarrollado labores para una empresa. Dos implicaciones al respecto es que, los aprendices no tienen ninguna cobertura en términos de pensión de invalidez en caso de sufrir alguna enfermedad o incapacidad de origen común durante el contrato, y pueden perder hasta 102 semanas de cotización en el caso del RPM, o en el RAIS no habría ahorro alguno.

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

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

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT solicitó a Colombia “*que tome las medidas necesarias para garantizar que la remuneración de los aprendices no sea excluida del ámbito de la negociación colectiva por la legislación*”²⁷.

Para la OIT asegurarse de que los aprendices reciben una remuneración adecuada durante la vigencia del contrato de aprendizaje, con arreglo al salario mínimo, y que estén cubiertos por un régimen de protección social y amparados por la normativa de seguridad y salud en el trabajo a fin de evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, es la principal estrategia para promover un entorno propicio para que el aprendizaje sea de calidad²⁸.

III. Los desafíos relacionados con las nuevas formas de contratación y medidas especiales de protección

1. Trabajo en Plataformas digitales

²⁷ Observación (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109ª reunión CIT (2021). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

²⁸ Organización Internacional del Trabajo. Un Marco para aprendizajes de Calidad. Informe V (1). Conferencia Internacional del Trabajo. 2021.

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

El uso de la tecnología y de la inteligencia artificial como elemento central de la relación, rompe con el modelo clásico contemplado en la mayoría de codificaciones laborales de los países latinoamericanos, pensados durante la primacía de modelos de producción fordista de los años treinta a cincuenta en los que fueron expedidas, ocultando la esencialidad de la prestación personal del servicio de personas humanas, su subordinación y la necesidad del reconocimiento de su remuneración y condiciones de trabajo.

“En Colombia, la economía de plataformas designa un conjunto particular de negocios, plataformas y emprendimientos: desde plataformas de reparto como Rappi, pasando por plataformas de transporte (Uber, Didi, Cabify, Indrive) hasta trabajo doméstico (Hogarú, Aux, AseoYa). En la práctica, los sectores más dinámicos y visibles son las plataformas de reparto y transporte compartido.”²⁹

La precariedad del trabajo realizado actualmente para las empresas de plataformas digitales en América Latina y el Caribe ponen en tela de juicio el postulado universal del trabajo decente, y crean una situación generalizada de violación de los derechos americanos al trabajo, remuneración digna y equitativa, libertad vocacional, promoción y ascenso, estabilidad laboral, seguridad e higiene en el trabajo, límite a la jornada, derecho al descanso, asociación sindical, negociación colectiva, huelga, seguridad social y al principio de progresividad de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESCA).

A partir de la problemática laboral presentada en las plataformas digitales de trabajo, en la cual los trabajadores no son considerados como tales y por consiguiente no gozan de los derechos y garantías mínimas para lograr un trabajo decente, la OIT ha hecho varias recomendaciones a los estados en torno a la necesidad de proteger a los trabajadores y trabajadoras de las plataformas digitales. En tal sentido, ha afirmado que:

“*El modelo de negocios es una forma de tercerización del servicio de repartos y envíos a domicilio, pero también permite acceder a un nuevo canal de ventas a través de las plataformas digitales. Todo esto con una escasa o nula inversión de capital, sin la necesidad de contratar personal ni contar con experiencia en soluciones informáticas, entre otras ventajas. A pesar de que las plataformas multinacionales más conocidas y desarrolladas se han arraigado en toda América Latina, existe una escasa regulación sobre la actividad en sí. Menos aún, una que específicamente atienda las*

²⁹ Fairwork Colombia. Puntuaciones 2022. Escuela de Ciencias Humanas, Sociología, Universidad del Rosario, 2022.

*problemáticas laborales de los repartidores de plataformas digitales de entrega a domicilio, cuyo servicio quedaría incluido en el tipo de “trabajo manual de conductores ejecutado fuera de línea, pero administrado en línea”, o bien, “crowdwork offline específico”.*³⁰

El encuadramiento laboral de la actividad de los repartidores de plataformas digitales ha sido objeto de estudio en la jurisprudencia comparada, imputando el carácter laboral a la prestación de servicios personales de los trabajadores (reconocidos como tal) y el consecuente reconocimiento de derechos laborales a partir de la identificación del sistema legal de presunciones e indicios-guía. En efecto el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección 01 de lo Social, STSJ M 1/2020, Resolución 40/2020, 17 de enero de 2020:

“Pues bien, en relación con la concurrencia en la relación existente entre Roofoods Spain SL y los repartidores de las notas o caracteres propios de la relación laboral, hemos de reiterar lo ya señalado al examinar similar impugnación jurídica efectuada en el recurso formulado por dicha empresa, llegando a la conclusión de que concurren las notas o caracteres propios de una relación laboral por cuenta ajena, al apreciarse la existencia de:

- *habitualidad,*
- *retribución periódica,*
- *dependencia y sujeción a las órdenes e instrucciones empresariales,*
- *ajenidad de frutos y riesgos, y*
- *carácter personalísimo de la prestación del servicio.”*³¹

El Proyecto de Ley, define dos modalidades en las cuales puede encuadrarse el trabajo en empresas de plataformas: por un lado, dependiente y subordinado y por otro, independiente y autónomo a partir de una decisión informada sin perjuicio de los principios de irrenunciabilidad (artículos 53 de la Constitución Política y 14 del C.S.T.) y primacía de la realidad sobre las formas establecidas por los sujetos (artículos 53 de la Constitución Política y 23 y 24 del C.S.T.)

³⁰ Organización Internacional del Trabajo, Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina, septiembre de 2020.

³¹ Véase también: Corte de Apelaciones del estado de Nueva York. Opinión número 13, 26 de marzo de 2020, Ontario Labour Relations Board, caso 1346-19-R, 25 de febrero de 2020, Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Caso C-629/2019, 22 de abril de 2020, Corte de Apelaciones de Inglaterra (División Civil), caso Yassen Aslam, James Farrar y Robert Dawson y otros contra Uber, A2/2017/3467. Sentencia de 19 de diciembre de 2018, Corte Suprema en sede de Casación Italiana, sentencia de radicación 1663 del 24 de enero de 2020, Tribunal de Casación Francés, Sentencia 374, del 4 de marzo de 2020, Tribunal Ordinario de Bolonia de 31 de diciembre de 2020 (Caso Deliveroo),

La propuesta normativa incorpora reglas de afiliación y cotización al Sistema Integral de Seguridad Social para la garantía de protección social como estándar de trabajo decente, así como la transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

2. Trabajo a distancia

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

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

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

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

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

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

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

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

Por su parte, el *trabajo remoto* se creó mediante la Ley 2121 de 2021, reglamentada para el sector privado mediante el Decreto 555 de 2022, entendida como una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda relación laboral se debe realizar de manera remota mediante el uso de tecnologías de la información y las telecomunicaciones. Se trata de una modalidad muy similar al *teletrabajo autónomo*.

La creación del *trabajo en casa* y *trabajo remoto* complejizaron el panorama regulatorio de las diferentes modalidades de trabajo a distancia, por su similitud y pocas características diferenciales entre ellas, por lo que se apuesta a la simplificación y la priorización del Teletrabajo, al observar que sus índices de implementación son considerablemente bajos. Según el Sexto Estudio sobre la percepción y penetración del teletrabajo en Colombia, para el 2022 se reportaron 551.855 personas trabajadoras

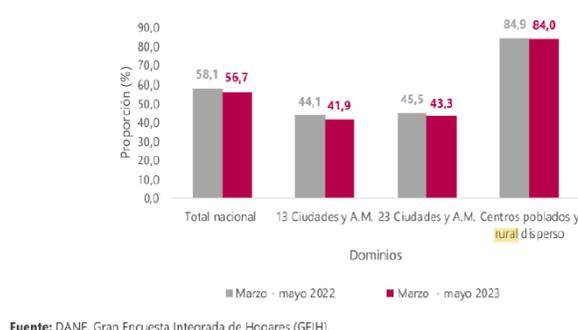
en modalidad de *trabajo en casa*, y 137.129 en modalidad de *trabajo remoto*, frente a un total de 868.792 teletrabajadores y teletrabajadoras en el país.

3. Trabajo agropecuario

La prevalencia de la informalidad caracteriza las cifras del sistema laboral en las zonas rurales con escaso reconocimiento de derechos en el trabajo dada la formulación urbana de las categorías *iust laborales* orientadas a la regulación de relaciones laborales urbanas.

Tabla 11.

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



La Gran Encuesta Integrada de Hogares, (GEIH), muestra una informalidad en las ocupaciones en lo rural. Entre el año 2022 - 2023 se mantiene el porcentaje de post pandemia que supera en un 27.3% esa informalidad rural en relación con la urbana o áreas metropolitanas.

El balance de acceso a oportunidades en lo laboral y la protección de las garantías inherentes, es preocupante. Se evidencia que la brecha entre el mundo urbano y rural colombiano es bastante marcada con una gran desventaja para las personas en edad de trabajar campesinas o en lo rural.

Según el Boletín Técnico de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH - DANE), en los Centros poblados y rurales disperso, se presenta una proporción de 84,0% de población ocupada en condición de informalidad, en el trimestre marzo - mayo 2023. Es decir, a pesar de que el campo es la segunda fuente de empleo en Colombia, sus condiciones laborales no son dignas, perciben ingresos inferiores al resto de la población, carecen de los beneficios que otorga en régimen de seguridad social integral.

A pesar de los mandatos de convenciones internacionales y de la Constitución Política, en las actuales condiciones un campesino o campesina no avizora una pensión, y su acceso a la salud es precario en relación con su trabajo diario. Según el artículo 13 de la Declaración de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre Derechos del Campesinado, es obligación

de los Estados crear o generar un entorno *favorable* para los campesinos y trabajadores rurales, así como para su núcleo familiar y garantizar un nivel de vida adecuado.

En virtud del artículo 64 de la Constitución Política es una obligación del Estado, mediante sus instituciones, garantizarles a las y los trabajadores agrarios el acceso progresivo a sus derechos.

Mediante el Acto Legislativo número 1 del 5 de julio de 2023, se les “*reconoce al campesinado como sujeto de especial protección constitucional*”. Este reconocimiento se da con ocasión de la **Declaración sobre los Derechos de los Campesinos y de otras personas que trabajan en las zonas rurales** de la ONU de 2018 (en adelante Declaración del campesinado).

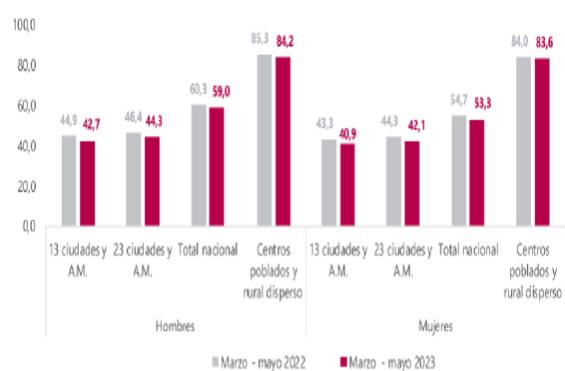
Como se puede ver en la tabla siguiente, la informalidad para las mujeres como para los hombres en los centros poblados y rurales dispersos, dista en un gran porcentaje al de la población hombre mujer de lo urbano. En el trimestre móvil marzo - mayo 2023, según el DANE, la proporción de informalidad de las mujeres fue de 83,6%, mientras que para los hombres fue de 84,2%, el doble al de los hombres/mujeres en las áreas urbanas o áreas metropolitanas (Tabla 12).

Tabla 12.

Proporción de población ocupada informal según sexo

Total nacional, 13, 23 ciudades y A.M. y centros poblados y rural disperso

Trimestre móvil marzo - mayo (2022-2023)



Fuente: DANE (2023)

Así mismo, son las mujeres, según el DANE, las que en zonas rurales como urbana se encuentran en ese margen de población con menos acceso al trabajo formal, y más relegadas a las labores del hogar y del cuidado, siendo estas, labores no remuneradas.

La OIT en sus *Directrices de Política para la Promoción del Trabajo Decente en el Sector Agroalimentario* de mayo de 2023 plantea a los Estados que, para erradicar la pobreza, las desigualdades y la exclusión social, se debe garantizar el acceso a ingresos justos, el acceso a la atención en salud y el disfrute de muchos otros

derechos sociales y económicos a lo largo del ciclo de vida, siendo la protección social un factor fundamental. Por ello, el Estado mediante sus instituciones, debe garantizar al campesinado y los trabajadores y trabajadoras de las zonas rurales el acceso universal a una protección social adecuada al contexto rural y campesino, así como integral y sostenible, ajustado al marco internacional de los derechos humanos, fundada en la justicia social y el trabajo decente.

En esa misma línea en el numeral 5 del artículo 8° la Declaración del campesinado, estipula que “*Los campesinos tienen derecho a obtener una retribución justa por su trabajo para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia.*”. Esa retribución además de ser justa debe atender a las necesidades propias del campo y la ruralidad.

4. Deportistas profesionales, entrenadores, trabajadores del arte y la cultura y periodistas

La contratación de estas profesiones actualmente carece de regulación laboral a pesar de contar con particularidades que requieren de dicha regulación. En el caso de los deportistas profesionales y entrenadores, el Proyecto de Ley incorpora una modalidad especial de contratación laboral, en los supuestos de prestación de servicios subordinados con condiciones específicas en materia de (i) duración, (ii) celebración por temporadas, (iii) habilitación de exclusividad e (iv) inclusión de formas de rescisión por acuerdo de las partes.

Para los trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura se incluye el contrato por escrito con el fin de precisar las condiciones, objeto, duración y retribución, así como las particularidades de la relación pactada.

El proyecto incluye para los periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines una regulación que prevé definiciones sobre la jornada de trabajo, el derecho al descanso y condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

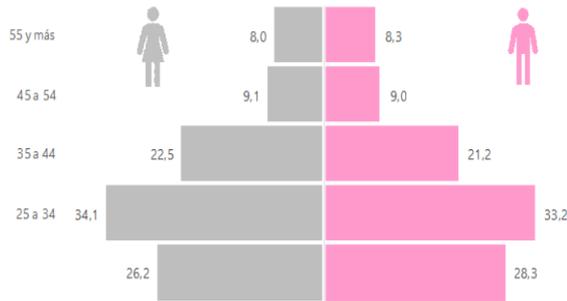
5. Trabajadores migrantes

En las últimas décadas ha aumentado de forma muy significativa, 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 Migración³² del Departamento Administrativo de Estadística - DANE, los hombres y mujeres entre los 25 a 34 años se encuentra la mayor población de estos migrantes (Gráfica 6).

³² La población objetivo de la encuesta es la población migrante desde Venezuela que reside en el territorio nacional y con vocación de permanencia, de 15 años o más.

Gráfica 6.
Total de migrantes según sexo y grupo etario
(Total 23 ciudades y áreas metropolitanas
A.M), marzo - abril 2023



Fuente: Encuesta Pulso Migratorio (5ta ronda), DANE

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.

6. Empleos Verdes y Azules

Inicialmente, el empleo verde se refería solo a aquellos que contribuían a preservar o restaurar el medio ambiente, a la vez que promovían un desarrollo sostenible, los cuales se encontraban típicamente en sectores y actividades amigables con el medio ambiente como las energías renovables, la eficiencia energética, la gestión sostenible de recursos naturales, la agricultura orgánica, la gestión de residuos, entre otros. No obstante, el concepto ha ido evolucionando y hoy en día se entiende que existe una íntima relación entre el empleo verde y el trabajo digno y decente, toda vez que no solo deben ser ambientalmente sostenibles, sino también socialmente justos y respetar los derechos laborales.

El empleo verde busca promover empleos de calidad, que ofrezcan condiciones laborales dignas y decentes. Esto implica salarios justos, protección social, seguridad y salud en el trabajo, así como oportunidades de desarrollo y progreso profesional para los trabajadores.

El empleo azul se basa en la perspectiva de promoción de agendas de empleabilidad que promuevan la protección y sostenibilidad ambiental de los espacios marinos en el desarrollo de trabajos que respondan a la premisa de justicia social y ambiental.

Debe fomentar la inclusión y la equidad, garantizando la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin discriminación de género, edad, origen étnico u otras características personales. Debe asegurar que los beneficios económicos y sociales generados por las actividades ambientalmente sostenibles se distribuyan de manera justa y equitativa.

La transición hacia una economía verde puede implicar cambios en sectores y actividades que pueden tener impactos en el empleo existente por lo que se debe garantizar que los trabajadores afectados por la reestructuración tengan acceso, apoyo y formación para la adquisición de nuevas habilidades y la búsqueda de empleos alternativos en el sector verde.

El empleo verde está intrínsecamente vinculado al desarrollo sostenible, ya que busca conciliar las necesidades económicas, sociales y ambientales. Al promover prácticas y actividades respetuosas con el medio ambiente, el empleo verde contribuye a la conservación de los recursos naturales, a la mitigación del cambio climático y a la protección del entorno, generando así beneficios a largo plazo para la sociedad en su conjunto.

Este proyecto de reforma laboral busca garantizar la justicia social, ofreciendo empleos de calidad, equidad, inclusión y respeto por los derechos laborales, construyendo una economía sostenible y socialmente justa en marco de la transición energética.

IV. El enfoque diferencial que incluye la reforma

1. Brechas de género

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 a trabajo de igual valor 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

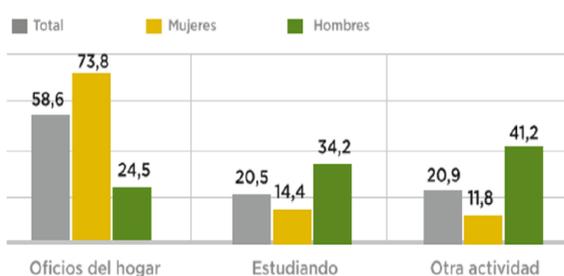
reubicación, y otros deberes, o en caso contrario ciertas prácticas se consideran discriminatorias, conforme a la orientación jurisprudencial contenida en las sentencias T-878 de 2014 y 140 de 2021 entre otras.

Según el informe “Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia” del año 2022, de ONU Mujeres, Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, para 2022 Colombia tendría un total de 51,6 millones de habitantes: 51.2% mujeres y 48.8% hombres.

En relación con el rol de las mujeres dentro y fuera de la fuerza de trabajo, este informe ha indicado que uno de los puntos de análisis es la pandemia COVID 19 que, si bien afectó la participación laboral de hombres y mujeres, para las mujeres la reinserción al mundo laboral ha sido más lenta. Asimismo, en relación con la tasa de desempleo el informe mostró que la desocupación (o informalidad) es para las mujeres mayor si se compara con el desempleo en los hombres, por ejemplo, entre enero-marzo de 2022 la tasa de desempleo para los hombres fue del 10,4% mientras que para las mujeres fue del 17,1%³³.

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% (Tabla 13).

Tabla 13. Distribución porcentual de la fuerza laboral por tipo de actividad según sexo



Fuente: DANE (2022)

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

³³ 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).

que se enmarca en los roles del cuidado que históricamente se han asignado a las mujeres.

De acuerdo con el informe “Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia” del año 2022, de ONU Mujeres, Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, para el trimestre de enero-marzo de 2022, las posiciones ocupacionales que concentraron la mayor proporción de población ocupada fueron empleada/o particular (44,3% para las mujeres y 40,9% para los hombres) y trabajador/a por cuenta propia (38,3% para las mujeres y 45,3% para los hombres).

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

Tabla 14. Distribución de la población ocupada por posición ocupacional

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

Posición ocupacional	Total		Mujeres		Hombres	
	Miles	%	Miles	%	Miles	%
Obrero/a, empleado/a particular	9.022	42,3	3.799	44,3	5.222	40,9
Obrero/a, empleado/a gobierno	941	4,4	462	5,4	478	3,7
Empleado/a doméstico/a	580	2,7	543	6,3	37	0,3
Trabajador/a por cuenta propia	9.065	42,5	3.284	38,3	5.781	45,3
Patrón/a o empleador/a	578	2,7	149	1,7	429	3,4
Trabajador/a familiar sin pago	443	2,1	289	3,4	153	1,2
Jornalero/a o peón/a	717	3,4	49	0,6	668	5,2
Otro	8	0,0	3	0,0	5	0,0
Total	21.352	100	8.580	100	12.772	100

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

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

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

En el mundo, las mujeres realizan el 76,2% del trabajo de cuidado no remunerado que se requiere para sostener la vida y la economía y según la ENUT (medición 2020-2021³⁴) en Colombia las mujeres dedican diariamente en promedio 7 horas 46 minutos mientras que los hombres solamente 3

³⁴ DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA DANE. (2022). Encuesta nacional del uso del tiempo (ENUT). DANE. Tomado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>

horas y 6 minutos. Esta inequitativa distribución del cuidado en los hogares se convierte en el principal obstáculo para el acceso de las mujeres a trabajo decente, ingresos propios y autonomía económica.

Si bien un porcentaje de las mujeres se encuentran vinculadas a trabajos remunerados, esto no las exonera de realizar actividades de trabajo del cuidado luego de su jornada laboral, lo que significa que cumplen con dos jornadas laborales diarias de manera constante afectando su calidad de vida.

Según el artículo 3° de La ley 1857 de 2017 *“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”*. Sin embargo, la falta de reglamentación de esta norma, su desconocimiento y que la disposición establezca que es una iniciativa del empleador ha impedido que se aplique y con esto la maternidad penaliza las carreras laborales para las mujeres y la falta de medidas de conciliación refuerza la brecha de género en el trabajo.

En la publicación de la OIT *“Un paso decisivo hacia la igualdad de género en pos de un mejor futuro del trabajo para todos”*³⁵, se evidencia cómo la maternidad es penalizada en tres sentidos: acceso y por ello las mujeres madres registran las más altas tasas de desempleo; para el salario y por ello hay mayores brechas en lo que reciben como pago de su trabajo y en menor acceso, a cargos de liderazgo. Este tipo de situaciones solo se contrarrestan generando conciliación entre el cuidado no remunerado y el trabajo asalariado y abriendo espacios para democratizar el cuidado en las familias.

Se promoverá la responsabilidad compartida de los cuidados y de los suyos, buscando así identificar y reducir las barreras que impiden que las mujeres puedan acceder a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones, a su vez disminuyendo la brecha salarial de género y promoviendo la participación de mujeres en puestos de liderazgo.

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

La ampliación progresiva de esta licencia beneficiará tanto a los recién nacidos del cónyuge como a la madre compañera permanente y al padre

adoptante. De la misma forma, el Proyecto de Ley incorpora la regla constitucional de extensión de las licencias de maternidad y paternidad a la pareja adoptante del mismo sexo definirá, por una sola vez, quien de ellos gozará de cada prestación en las mismas condiciones previstas para las familias heteroparentales adoptantes, en los términos de la sentencia C-415 de 2022.

Actualmente en Colombia, cerca de 3.5 millones de personas menstruantes tienen el diagnóstico de endometriosis, una enfermedad invisible que causa estigmatización en las personas que la padecen y se convierte en un obstáculo mensual frente su ejercicio laboral; ya que, al no reconocida actualmente como una enfermedad incapacitante, convierte a quienes la padecen en pacientes desprotegidos por el sistema de salud que no cuenta con herramientas para su tratamiento y atención adecuada.

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

3. Trabajo doméstico remunerado

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

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

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

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

³⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2019) Informe Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para Todos. Tomado de https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_725969/lang--es/index.htm

4. Violencia, discriminación y acoso en el trabajo

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

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

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

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

Si bien es cierto que actualmente existe la Ley 1257 de 2009, para la prevención y atención de diferentes formas de violencia hacia las mujeres, esta no contempla acciones de sanción para las violencias ocurridas en el sitio de trabajo. De la misma forma las medidas incorporadas en la Ley 1010 de 2006, sobre acoso laboral han demostrado ser ineficientes, de forma que el presente proyecto se orienta a corregir las debilidades del sistema de intervención.

5. El enfoque de inclusión social para personas con discapacidad

En el marco de la estructura de regulación universal sobre inclusión de personas con discapacidad, debe destacarse la Convención Mundial sobre Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas, ratificado por la Ley 1346 de 2009 y el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (1983), ratificado por Colombia por conducto Ley 82 de 1988 y la Recomendación 99 sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos (1955) de la OIT.

La ley estatutaria 1618 de 2013, en el artículo 2°, prevé la estructuración de una política pública de inclusión laboral con base en la remoción de barreras a partir de ajustes razonables de diseño universal

que pavimenten las rutas de disfrute de derechos con enfoque inclusivo de personas con discapacidad.

“Barreras: Cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad. Estas pueden ser:

a) Actitudinales: aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;

b) Comunicativas: aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.

c) Físicas: aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.”

En este sentido, la estrategia de remoción de barreras debe articularse a partir de ajustes razonables como factor principal de remoción de barreras al que debe ligarse el concepto de diseño universal sobre los que descansa la eficacia y ámbito de bienestar colectivo de la estrategia de enfoque diferencial para la inclusión de personas con discapacidad.

Durante el trimestre móvil marzo - mayo 2023, la tasa global de participación, (TGP) de la población con discapacidad fue de 25,7%, en comparación con la TGP de la población sin discapacidad de 66,6%, lo que significa una diferencia negativa de 40,8 puntos porcentuales entre ambas poblaciones. En cuanto a la tasa de ocupación, se evidencia que hay una diferencia negativa de 36,9 puntos porcentuales (p.p.) entre la población con discapacidad y sin discapacidad, pues para la primera, esta tasa fue de 22,7% y para la segunda de 59,7%. Por otro lado, al observar la tasa de desempleo se evidencia que hay una diferencia de 1,2 p.p. dada por una tasa de 11,6% para la población con discapacidad y 10,4% para las personas sin discapacidad.

Tabla 15. Tasa global de participación, ocupación y desempleo de la población con discapacidad y sin discapacidad Total nacional Trimestre móvil marzo - mayo 2023

Tasas	Total nacional		
	Población con discapacidad	Población sin discapacidad	Diferencia en p.p
TGP	25,7	66,6	-40,8
TO	22,7	59,7	-36,9
TD	11,6	10,4	1,2

Fuente: DANE (2023)

El Proyecto de Ley relaja el ámbito de protección en la estabilidad reforzada cuando el trabajador con discapacidad es vinculado conociéndose su limitación declarada en el contrato, invirtiendo la

carga de la prueba en la sospecha de discriminación. Al tiempo se incluyen obligaciones específicas patronales de remoción de barreras para el disfrute del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

De la misma manera, el proyecto incorpora la regla progresiva de cuotas de contratación de personas con discapacidad en función del tamaño de la empresa como se prevé actualmente en Argentina, Brasil, España, Uruguay, Bolivia, El Salvador, República Dominicana, Honduras, Panamá, Nicaragua, Venezuela y México (en trámite)³⁶.

V. Los desafíos producto del debilitamiento de las organizaciones sindicales y de su capacidad de negociación colectiva y autotutela

Las bajas tasas de afiliación sindical que se dan en nuestro país y la baja cobertura de la negociación colectiva demuestran por una parte, que las diferentes reformas de flexibilización y precarización laboral adoptadas en Colombia generaron un ambiente propicio para mermar la influencia de los sindicatos en la medida que las condiciones laborales de la mayoría de los trabajadores colombianos no se acoplaban a las formas básicas de asociación sindical y negociación colectiva, llevando a una relación laboral más individual y bilateral donde la negociación se da entre el empleador y el trabajador como individuo.

La OCDE ha hecho referencia a este asunto planteando que:

“Colombia ha ratificado todos los convenios fundamentales de la OIT (a diferencia de algunos países de la OCDE), y el derecho a la libre asociación es reconocido por la Constitución y el Código del Trabajo. Con una densidad sindical estimada en 9,2% de los trabajadores asalariados (formales e informales) y 4,5% de la fuerza laboral total, Colombia se encuentra en el extremo más bajo del ranking de la OCDE y considerablemente por debajo de Chile y México. Al igual que en la mayoría de los demás países de la OCDE, la densidad sindical es mucho más baja en el sector privado (estimada en 5,1%) que en el público (55,5%). La organización sindical promedio cuenta con poco más de 200 miembros, pero la gran mayoría (80%) cuenta con menos de 100, lo cual limita su poder de negociación. La baja densidad sindical en Colombia está relacionada con una serie de factores, como la segmentación del mercado laboral, la violencia contra sindicalistas y sindicalizados, y las repetidas violaciones de la libertad de asociación.”³⁷

Por otra parte, es preciso señalar que bajas tasas de afiliación sindical y cobertura de la negociación colectiva tienen una vinculación directa con el

aumento de la desigualdad, de la pobreza y de la concentración de riqueza. La tasa de sindicalización y la cobertura de la negociación colectiva son instrumentos de organización social y redistribución que han demostrado su vinculación directa con la reducción del índice GINI (Tabla 16).

Tabla 16. Tasas de sindicalización, cobertura de la negociación colectiva e índice GINI en países de la OCDE

País	Tasa de sindicalización %	Cobertura negociación colectiva PO asalariada %	Coefficiente de GINI
Eslovenia	20,4	70,9 (3)	0,232
Islandia	91,8	92 (3)	0,261
Bélgica	50,3	96 (4)	0,272
Dinamarca	66,5	82 (3)	0,277
Finlandia	60,3	89,3 (4)	0,277
Noruega	49,2	72,5 (3)	0,277
Países Bajos	16,4	77,6 (3)	0,292
Suecia	64,9	90 (3)	0,293
Austria	26,3	98 (3)	0,302
Alemania	16,5	56 (3)	0,317
France	8,8	98,5 (3)	0,324
Portugal	15,3	73,9 (3)	0,328
Suiza	14,9	57,9 (3)	0,331
Canadá	25,9	28,1 (1)	0,333
Australia	13,7	60 (2)	0,343
España	13,6	83,6 (3)	0,343
Italia	34,4	80 (3)	0,352
Chile	17,7	19,6 (1)	0,449
United States	10,1	11,5 (1)	0,415
México	12,0	13,8 (1)	0,454
Colombia	4,6	10,3 (1)	0,542
OECD - Total	23,7	47,4	0,359

Fuente: OCDE (2020)

1. Asociación sindical

El derecho de asociación sindical es reconocido universalmente como un derecho humano y varios instrumentos del derecho internacional consagran dicha garantía para las personas trabajadoras.

La OIT ha hecho hincapié en la importancia de este derecho y ha aportado una definición de este:

“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 todos los sistemas 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.”³⁸

³⁶ Gerencia Inclusión de Personas con Discapacidad de Vicepresidencia de la República de Colombia, 2023

³⁷ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE. (2016). OECD Reviews of Labour Market and Social Policies. Colombia. Tomado de <https://www.oecd.org/fr/els/emp/OECD-Reviews-of-Labour-Market-and-Social-Policies-Colombia-AR-Spanish.pdf>

³⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2001). Guía sobre legislación del tra-

Asumiendo dicha definición, y teniendo en cuenta que Colombia ratificó desde 1976 los convenios C 087 (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación) y el C 098 (Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva), es necesario que el estado colombiano atienda las obligaciones internacionales que en esta materia se establecen. Sobre el particular, la OIT plantea que los Convenios núms. 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.

Brindar este margen de garantías al derecho de asociación sindical es otro de los pilares de esta reforma laboral. Lo anterior se hace necesario teniendo en cuenta la violencia, persecución y estigmatización que ha sufrido el movimiento sindical en nuestro país. Según la Agencia de Información Laboral y la Escuela Nacional Sindical (ENS)³⁹, la violencia antisindical en Colombia puede catalogarse como una práctica histórica, sistemática y selectiva⁴⁰. Según el estudio realizado por la ENS desde el 1° de enero de 1973 hasta el 31 de diciembre de 2020 se registraron al menos 15.317 violaciones a la vida, libertad e integridad de sindicalistas.

Entre estas graves vulneraciones se encuentran 3.277 homicidios, 428 atentados contra la vida, 253

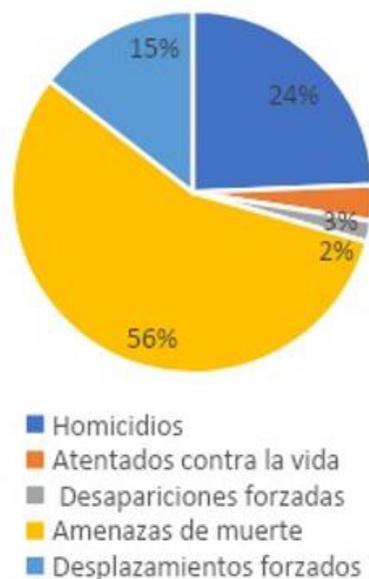
bajo. Tomado de <https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch2.htm#5>

³⁹ Cifras tomadas del resumen del caso presentado en la Sesión Colombiana del Tribunal Permanente de los Pueblos por la Escuela Nacional Sindical (2021) ver: <https://ail.ens.org.co/informe-especial/mas-de-tres-decadas-de-violencia-antisindical-en-colombia-entre-la-estigmatizacion-la-persecucion-el-exterminio-y-la-violacion-a-las-libertades-sindicales/>

⁴⁰ Ibidem

desapariciones forzadas, 7.541 amenazas de muerte y 1.952 desplazamientos forzados. Asimismo, resulta preocupante que el estudio pudo documentar más de 280 violaciones a sindicatos como colectividades. (Gráfica 7)

Gráfica 7. Violaciones a la vida, libertad e integridad contra sindicalistas 1973 - 2020



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Escuela Nacional Sindical (2023)

Lo anterior permite dilucidar un panorama general que intenta cuantificar este lamentable flagelo. No obstante, se debe tener en cuenta que a estas cifras deben sumarse las de las personas que no denunciaron y que simplemente decidieron alejarse del movimiento sindical y omitir el reclamo por la garantía de derechos. Según la Escuela Nacional Sindical (2021), la violencia antisindical se expresa como consecuencia del rol sociopolítico sindical, como instrumento de regulación y control político de las movilizaciones y protestas sindicales, como consecuencia de la lucha por el control territorial, como instrumento que utiliza la retórica contrainsurgente para la eliminación de liderazgos sociales, como instrumento de corrección ideológica y como instrumento para desestructurar procesos organizativos⁴¹.

Es por esta razón que hay una deuda histórica con el movimiento sindical que demanda la protección estatal pues, dichas organizaciones se constituyen en uno de los pilares fundamentales de un Estado Social y Democrático de Derecho. En ese orden de ideas, generar medidas que cobijen el derecho de asociación sindical, la protección y promoción de este derecho, el fomento de la negociación, entre otras, no solo son necesarias sino también indispensable para contribuir a un equilibrio que permita la construcción de un orden social y económico mucho más justo.

⁴¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2001). Guía sobre legislación del trabajo. Tomado de <https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch2.htm#5>

La OIT ha insistido reiterativamente para que se adopten medidas eficaces con el fin de garantizar y estimular el derecho de asociación sindical y la negociación colectiva, en efecto así lo ha planteado en un documento específico sobre Colombia:

“En sus anteriores comentarios, la Comisión había tomado nota de que la CUT, la CTC y la CGT denunciaban la ausencia de mecanismos que brindaran una protección adecuada contra la discriminación antisindical, alegando especialmente: i) la lentitud e ineficacia del examen por el Ministerio de Trabajo de las querrelas administrativas laborales; ii) la ausencia, con excepción del procedimiento de levantamiento del fuero sindical, aplicable únicamente a los dirigentes sindicales, de un mecanismo judicial expedito para la protección contra los actos de discriminación e injerencia antisindicales, y iii) la falta de protección de la Fiscalía General de la Nación (FGN) en el marco de la aplicación del artículo 200 del Código Penal que tipifica como delitos una serie de actos antisindicales. Con base en lo anterior, la Comisión había invitado al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, entablara un examen de conjunto de los mecanismos de protección contra la discriminación antisindical con miras a tomar las medidas necesarias para garantizar una protección adecuada al respecto.”⁴²

En cumplimiento de tal exhorto, se han revisado las garantías consagradas en la actual legislación que en síntesis son: i) el reconocimiento de las organizaciones sindicales, ii) sus garantías sindicales - permisos sindicales, iii) espacios de diálogos con representantes de la empresa, iv) el acceso a lugares de trabajo para promover la afiliación sindical y las facilidades de comunicación con los trabajadores, v) el acceso a la información, la promoción de los sindicatos y vi) los instrumentos de trabajo a los nuevos trabajadores.

Con el mismo propósito se enlistan una serie de conductas antisindicales estableciendo fuertes consecuencias para quienes incurran en ellas, en búsqueda de la garantía de la autonomía sindical consagrada tanto en los instrumentos internacionales, como en el artículo 39 de la Carta Política, al permitir que los trabajadores sean quienes decidan qué tipo de organización es la que desean crear, sin limitarse a la rígida anacrónica e inflexible clasificación existente desde mediados del siglo pasado en el artículo 356 que tanto problema práctico ha generado para el ejercicio de este derecho fundamental.

La posibilidad de crear en una misma empresa dos o más sindicatos y la posibilidad de un trabajador de hacer parte de más de una organización sindical de

la misma clase como lo permitieron las sentencias C 567 de 2000, C 797 de 2000 y C 063 de 2008 que –al declarar inexecutable las normas que lo prohibían– han generado consecuencias no queridas como la multiplicidad de organizaciones sindicales “débiles”, creadas muchas de ellas con propósitos no muy claros o por lo menos ajenos a los fines de esta importante institución, así como la multiplicidad de negociaciones colectivas de trabajo que impiden una verdadera fortaleza del sindicalismo en el país.

Uno de los propósitos claros de esta reforma es precisamente desestimular la “atomización” sindical, aspiración en la que coinciden tanto el sector empresarial como el sindical, por ello se posibilita que las organizaciones sindicales consagran en los estatutos la restricción para que sus afiliados se afilien a otros sindicatos del mismo nivel o unidad negocial entre otras consignadas en la negociación colectiva.

La declaratoria de inconstitucionalidad contenida en las sentencias C-567 y C- 797 de 2000 de la Corte Constitucional obedeció a que el legislador no puede prohibir la multifiliación, pero nada obsta a que en su autonomía sindical las organizaciones prohíban la afiliación a otros sindicatos de la misma unidad negocial. Lo cual además es una práctica bastante extendida en otros países.

Por lo demás, la idea es que las propias organizaciones sindicales contribuyan a reducir la fragmentación sindical y corrijan por sí mismas las malas prácticas de algunos de los sindicalistas de afiliarse a varios sindicatos –falsos sindicatos– con el objetivo exclusivo de extender el fuero sindical.

Una de las formas en las que se logra la fortaleza sindical está ligada a la apuesta por los sindicatos de industria por lo que se adoptan medidas tales como la posibilidad de crear subdirectiva por empresa y la negociación de un nivel superior al de la empresa, para lo cual se establece que se promoverán procesos de fusión de sindicatos de empresa, estableciendo restricciones relacionadas con el fuero sindical para sindicatos que no son de industria.

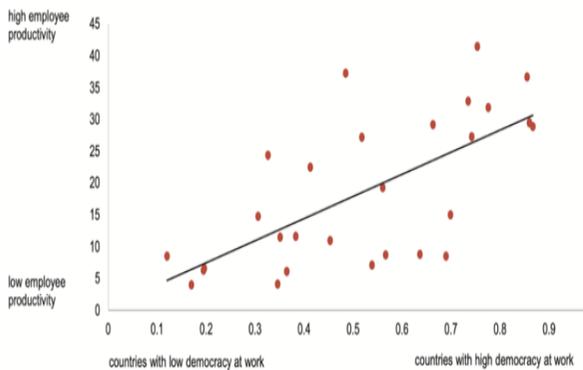
Igualmente, en relación con las federaciones y confederaciones, se acogerán recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, para que gocen de las mismas atribuciones que tienen los sindicatos de primer nivel.

Finalmente, para proteger a los sindicatos frente a las conductas antisindicales, se consagra un procedimiento sumario, tomando como base el establecido en el artículo 380 del CST otorgándole al juez importantes potestades como medidas cautelares a fin de que pueda adoptar medidas inmediatas de protección.

El fortalecimiento de los mecanismos de representación de los trabajadores favorece la productividad, el incremento en las tasas de empleo, la seguridad en el trabajo y el bienestar social. (Gráfica 8).

⁴² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2021). Observation (CEACR) - adopted 2020, Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (número 98) - Colombia. Tomado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P_13100_LANG_COD E:4058028,es

Gráfica 8. Democracia en el trabajo y productividad



Fuente: Índice Europeo de Participación (2013)

El Proyecto de Ley mejora el sistema de respuesta frente a conductas antisindicales estableciendo garantías fundamentales de las organizaciones sindicales, reconocidas en normas internacionales del trabajo y normas que reconocen derechos humanos (esta parte puede fundamentarse con pasajes del CLS (2018), CEACR (2012), Opinión Consulta OC-27/21 de la Corte Interamericana).

Actualmente no existe ninguna protección para los trabajadores sindicalizados que no gozan del fuero sindical o circunstancial, lo cual va en contravía del artículo 1° del Convenio 98 de la OIT, que indica que los trabajadores (es decir, no solo los dirigentes o representantes) “deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”.

Una de las medidas más comunes en el derecho comparado de protección a todos los trabajadores sindicalizados es el traslado de la carga de la prueba al empresario en caso de que adopte una decisión que perjudique en cualquier forma a un trabajador sindicalizado. Esto no significa que no pueda despedir a un trabajador, simplemente que si lo hace debe demostrar que ello obedeció a una razón relativa a su conducta o a una necesidad empresarial legítima.

“Elegir entre distintos candidatos a un puesto de trabajo, asignar privilegios y beneficios de forma diferenciada en función del rendimiento o el comportamiento del trabajador y despedir a trabajadores por motivos económicos o de rendimiento son decisiones del empleador que pueden tomarse por motivos legítimos. Esto significa que puede ser difícil demostrar que la verdadera razón de cualquier acción contra un trabajador es la discriminación antisindical. Por lo general, los ordenamientos jurídicos hacen recaer la carga de la prueba en la parte querellante. No obstante, en los conflictos relativos a un trato discriminatorio, dado el complejo—y a veces imposible—reto de demostrar que la motivación de un determinado comportamiento o decisión del empleador es de carácter discriminatorio, la ley traslada la carga de la prueba al empleador, que debe demostrar que las acciones supuestamente discriminatorias se adoptaron por razones legítimas. Se trata de una disposición común que puede encontrarse en

ordenamientos jurídicos tan diversos como los de Burkina Faso, Chile, Bélgica y Montenegro”⁴³

De la misma forma, se incluye un procedimiento sumario de protección de los derechos sindicales que emana de las recomendaciones de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT del año 2022 en atención a la ineficiencia de los procesos judiciales de protección de la libertad sindical en Colombia.

“En sus comentarios anteriores, al haber tomado nota de la lentitud de los distintos mecanismos administrativos y judiciales de protección contra la discriminación antisindical y de las críticas recurrentes de las organizaciones sindicales sobre la falta de eficacia de las mismas, la Comisión había pedido al Gobierno que, en consulta con los interlocutores sociales, entablara un examen de conjunto de dichos mecanismos con miras a tomar las medidas necesarias para garantizar la imposición rápida de sanciones efectivas ante la comisión de actos antisindicales.”

El Proyecto de Ley incluye una disposición encaminada a la promoción de las mujeres en las directivas de las organizaciones sindicales de conformidad con las directrices contenidas en la opinión consultiva 27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

2. Negociación colectiva.

La OIT ha definido la negociación colectiva y determinado su importancia histórica en los siguientes términos:

*“La negociación colectiva consiste en negociaciones entre uno o más empleadores (o sus organizaciones) y una o varias organizaciones de trabajadores. Se trata de un proceso dinámico en el que las partes se reúnen para exponer sus respectivas demandas, intercambiar información y, a través del debate y de cesiones recíprocas, llegar a un acuerdo sobre cuestiones como los salarios, las horas de trabajo, la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, la formación y las relaciones laborales colectivas. Lo idóneo es que la negociación colectiva concluya con un convenio colectivo que regule las condiciones de trabajo y de empleo”*⁴⁴.

En Colombia el derecho a la libertad sindical⁴⁵ se compone del derecho de asociación, negociación y

⁴³ ORGANIZACIÓN INTERACIONAL DEL TRABAJO, Protección frente los actos de discriminación antisindical: Pruebas documentales de la base de datos IRLex actualizada (2023).

⁴⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2022). Informe sobre el Dialogo Social. La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente. Tomado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_857318.pdf

⁴⁵ La libertad sindical comporta un deber de abstención de los poderes públicos en cabeza del estado y privados de los empleadores, pero que debe ser entendida en sentido garantista y protector. Ghezzi, Giorgio, Romagnoli, Umberto, *Il Diritto Sindacale*, 1982.

huelga para la garantía de los derechos laborales de las personas trabajadoras, reconociendo dentro del ejercicio sindical la negociación colectiva con el fin del mejoramiento continuo de calidad de vida en los entornos laborales y sus impactos en la vida privada.

La garantía sindical es un recurso que en varios países se aprovecha para lograr fortalecer las condiciones y políticas laborales, lo cual permite no solo el cumplimiento de convenios internacionales sino el fortalecimiento de la participación ciudadana en los ámbitos laborales, proceso que desde la base misma de la sociedad promueve y robustece la democracia en todos sus ámbitos, un ejemplo de esto es Argentina, en el que más del 35% de la población trabajadora está afiliada a un sindicato; sin embargo, en Colombia los índices no son favorecedores ya que el porcentaje de afiliados a organizaciones sindicales es menos del 4% de acuerdo al censo sindical de 2018, estudio que vale la pena decir no se hace continuamente, dada la estigmatización que desde el Gobierno nacional de años anteriores y organizaciones empresariales se mostraba frente a los sindicatos.

Antes de la pandemia, existían casi 6.000 sindicatos de los cuales menos del 60% son grupos activos y casi el 80% tiene menos de 100 afiliados; el modelo de sindicatos de Colombia se rige bajo tres bases: (i) la Constitución Política (1991) con su artículo 39 en el listado de derechos fundamentales en el cual se enuncia 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”; (ii) el Código Sustantivo de Trabajo y (iii) la Corte Constitucional.

Aunque el propósito de los sindicatos es brindar una estabilidad en el ámbito laboral y así mismo proteger a sus trabajadores, existen muchos que no operan actualmente, o su sostenimiento se hace casi imposible para quienes hacen parte de la organización a razón de no contar con los ingresos necesarios por temas de precarización de sus afiliados –como es el caso de las trabajadoras domésticas o de las personas vinculadas a plataformas digitales–, o por los obstáculos para el desarrollo de su ejercicio sindical presentan los empleadores; al tener una gran dispersión por parte de los empleados, este derecho a los sindicatos pierde su credibilidad como una figura pública y no puede representar a los y las trabajadoras.

En algunos sectores, la organización por parte de las personas trabajadoras es difícil dada las condiciones de informalidad y precarización que se presentan; por ejemplo, la organización sindical en el sector de trabajo doméstico, actualmente algunas trabajadoras han logrado organizarse; sin embargo, se presentan barreras para el pleno desarrollo del ejercicio sindical en el sector dado que “aspectos como el tripartismo y el bipartismo no se cumplen, por un lado, porque no hay organización de empleadores y por otro, porque no se han creado escenarios eficientes que lo garanticen”; adicionalmente la

estigmatización existente en nuestro país referente al mundo sindical, se convierte en una limitante para la participación activa de las mujeres.

Además de esto, el salario percibido actualmente por las trabajadoras dificulta el pago de la cuota de afiliación a las organizaciones; reduciendo su capacidad de operación e impacto. La Comisión de Expertos en normas internacionales del trabajo de la OIT (2022) se ha referido a este tema y ha generado algunas recomendaciones al Estado Colombiano:

“La Comisión, subraya que la atribución a un sindicato de trabajadores de un poder de gestión [y de decisión sobre el empleo de sus afiliados puede poner en peligro la capacidad del mismo actor de llevar a cabo al mismo tiempo la responsabilidad propia de las organizaciones sindicales consistente en apoyar y defender de manera independiente las reivindicaciones de sus miembros en materia de empleo y condiciones de trabajo. La Comisión pide al Gobierno que: i) lleve a cabo un control pormenorizado del uso del contrato sindical, en particular, en el sector de la salud, y ii) después de haber compartido los resultados de dichos controles con los interlocutores sociales, tome las medidas necesarias, inclusive de carácter legislativo si fuera necesario, para garantizar que la figura del contrato sindical no menoscabe los derechos sindicales de los trabajadores y no sea utilizada para fines incompatibles con el artículo 10 del Convenio”⁴⁶.

La propuesta de intervención normativa laboral apuesta por la negociación sectorial que se orienta a la restricción del dumping social y la competencia desleal, habilitando expresamente la inclusión de representantes de micro, pequeñas o medianas empresas, así como capítulos especiales, para la regulación de condiciones laborales superiores a ley por conducto de la autocomposición multinivel. El artículo 4.1 de la Recomendación sobre Negociación Colectiva de la OIT señala:

“En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional.”

Sobre el particular la Comisión de Expertos en normas internacionales del trabajo de la OIT (CEACR, 2022), señaló sobre el particular:

“Al tiempo que toma nota de los elementos proporcionados por el Gobierno que reiteran elementos señalados en memorias anteriores, la Comisión lamenta observar que, a pesar del nivel muy bajo de la cobertura de la negociación colectiva en el sector privado, el Gobierno no indica haber

⁴⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2021). Observación (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109ª reunión CIT. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) - Colombia. Tomado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:40_59852

tomado nuevas medidas o iniciativas específicas para remediar esta situación. La Comisión observa especialmente con preocupación la ausencia de acciones tendientes a facilitar la negociación en niveles superiores al de la empresa en un contexto en el cual: **i) la negociación colectiva sectorial, a diferencia de la negociación de empresa, no dispone de un marco legislativo específico (con la excepción de las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo que se refieren a la posible extensión de las convenciones colectivas) y es casi inexistente en la práctica (con la excepción del sector del banano en Urabá), y ii) los trabajadores de pequeñas empresas podrían tener un acceso difícil a la negociación colectiva de empresa al no disponer de sindicatos de empresa cuya creación requiere un mínimo de 25 afiliados.**

El Proyecto de Ley se adscribe a la recomendación de la OIT de fortalecer la negociación colectiva restringiendo la habilitación legal de suscribir pactos colectivos en empresas donde existan organizaciones sindicales. Sobre el particular la CEACR, 2022 advirtió:

“la Comisión insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para que la conclusión de pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados solo sea posible en ausencia de organizaciones sindicales. La Comisión espera que el Gobierno podrá informar a la brevedad de avances al respecto.”

3. Limbo fáctico y jurídico del derecho de huelga

La regulación del Derecho de Huelga como derecho creador y defensor de derechos constituye la figura más atípica del Derecho Sindical que se inscribe en el catálogo de derechos reconocidos en la Constitución colombiana de 1991 con desarrollo legislativo pre-constitucional de mediados de siglo XX bajo una concepción restrictiva y prohibitiva de su realización.

La OIT se ha referido frente al derecho a la huelga, estableciendo que,

“Ya en 1952, en su segunda reunión, el Comité de Libertad Sindical afirmó el derecho de huelga y formuló los elementos del principio básico sobre este derecho, del que en cierto modo derivan todos los demás, a tenor del cual el derecho de huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales (OIT, 1996, párrafos 473-475). Sobre la base de este principio, a lo largo de los años el Comité de Libertad Sindical, además de reconocer que la huelga es un derecho y no simplemente un hecho social:

1. Ha dejado claro que se trata de un derecho del que deben disfrutar las organizaciones de trabajadores (sindicatos, federaciones y confederaciones).

2. Ha adoptado un criterio restrictivo al delimitar las categorías de trabajadores que pueden

ser privadas de este derecho y respecto de las limitaciones legales a su ejercicio, que no deben ser excesivas.

3. Ha vinculado el ejercicio de derecho de huelga a la finalidad de promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores (criterio este que excluye del ámbito de protección internacional en el seno de la OIT las huelgas puramente políticas, aunque no aporta de manera directa elementos de pronunciamiento sobre la huelga de solidaridad, cuestión esta que será examinada más adelante pero que no puede ser objeto de una prohibición absoluta).

4. Ha considerado que el correcto ejercicio del derecho de huelga no debe acarrear sanciones perjudiciales de ningún tipo, que implicarían actos de discriminación antisindical”⁴⁷.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso *Extrabajadores del Organismo Judicial v. Guatemala*, Sentencia de 17 de noviembre de 2021, alertó sobre la demanda de corrección de los condicionantes para el ejercicio del derecho de huelga que no lo hagan nugatorio.

“Esta Corte, en su función consultiva, ya ha advertido que el criterio de legalidad de la huelga es un elemento central respecto de la posibilidad de ejercicio del derecho a la huelga. De esta forma, las condiciones y requisitos previos que la legislación establezca para que una huelga se considere un acto lícito, no deben ser complicados al punto de producir que en la práctica resulte imposible una huelga legal”.

La huelga ha sido consagrada, incluso a nivel constitucional⁴⁸, como un derecho y un mecanismo que posibilita a las personas trabajadoras una herramienta con el fin de contrarrestar las arbitrariedades que se pueden presentar en el mundo del trabajo. Para el caso colombiano este derecho se encuentra en un limbo fáctico y jurídico pues el anclaje de la imposibilidad de la huelga en sectores encargados de servicios públicos esenciales ha hecho que este mecanismo sea subutilizado en el país, haciendo que su consagración sea netamente nominal.

En ese sentido, la práctica de la huelga como derecho y mecanismo ha ido reduciéndose de manera exponencial en las últimas décadas. Según el libro

⁴⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2000). Principios de la OIT sobre el Derecho a la Huelga. Tomado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087989.pdf

⁴⁸ Artículo 56 Constitución Política de Colombia. Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

Auge y Declive de la huelga del Cinep, en la década de 1970 se presentaban alrededor de 160 huelgas por año. Posteriormente, en la década del 1990 y 2000 el promedio de conflictos laborales cayó, presentándose escasamente 5 huelgas al año. La falta de reglamentación definitiva y de seguridad jurídica han hecho que esta herramienta resulte subutilizada o incluso desechada por las personas trabajadoras pues, son mayoritarios los aleccionamientos por vía de las declaratorias de ilegalidad de la huelga.

Los avances en el marco democrático hacen necesario que se puedan replantear disposiciones como el Código Sustantivo del Trabajo, máxime cuando sus disposiciones son arcaicas como en el caso de la huelga la cual está consagrada como prohibición y no como derecho.

4. Huelga en los servicios esenciales

Frente a la tensión que se presenta entre el ejercicio del derecho a la huelga y los derechos de los usuarios que se ven afectados por su ejercicio, el Proyecto de Ley acoge la postura según la cual, con el fin de armonizarlos y ponderarlos la única restricción es la obligación de garantizar los servicios mínimos que son aquellos “cuya interrupción pudiera poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.”

Desde vieja data el Comité de libertad sindical ha aceptado la definición de servicios mínimos así:

*“El establecimiento de tales servicios mínimos en caso de huelga sólo debería poder ser posible en: 1) aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término) ; 2) en aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto en los que huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población”*⁴⁹.

Conforme con lo anterior, se cumple, después de varias décadas el exhorto efectuado por la Corte Constitucional en sentencia C - 691 de 2008 que indicó:

“Constata la Corte que después de tres lustros, el Congreso no ha desarrollado el artículo 56. Por eso se exhortará respetuosamente al Congreso para que lo desarrolle. Sin embargo, mientras se expide la ley correspondiente, el artículo 56, que amplió el alcance del derecho de huelga, se aplica de manera directa e inmediata. Además, el silencio del legislador no obsta para que los sindicatos ejerzan el derecho de huelga y para que este derecho sea interpretado y aplicado en un sentido amplio en punto a los ámbitos de actividad en los cuales este derecho está garantizado.”

La institución de los “servicios mínimos” en la huelga en los servicios esenciales, es la institución de más amplia aceptación en el derecho comparado y en la doctrina internacional. El deber de garantizar los servicios mínimos existe en muchas legislaciones, por ejemplo: en Italia, Portugal, Grecia, España, Francia, Gran Bretaña, Canadá, Uruguay, Argentina, Brasil, entre otros. Su objetivo es garantizar los derechos básicos de los ciudadanos durante el desarrollo de huelga, pues como se indicó la prohibición de la huelga no es una medida adecuada para garantizar su satisfacción.

Esta propuesta también hace parte de las recomendaciones de la OCDE y sobre todo de los Altos Tribunales que han pedido que se legisle sobre el establecimiento de servicios mínimos. Al respecto, precisamente en reciente sentencia C-134 de 2023 exhortó al Congreso “para que regule, en el término máximo de dos legislaturas y con fundamento en el artículo 56 de la Constitución, el ejercicio del derecho a la huelga en el servicio público esencial de la administración de justicia. Mientras se regula, el ejercicio de este derecho estará condicionado a que se garantice la prestación de servicios mínimos de administración de justicia y sin que se pueda presentar una interrupción indefinida”.

Ahora bien, en cuanto a los criterios de determinación de los servicios mínimos, en el artículo se acoge la propuesta de los órganos de control de la OIT, en el sentido que debe corresponder a los actores sociales, preferiblemente antes de que surjan los conflictos a fin de que todas las partes interesadas pudieran negociar con la perspectiva y la serenidad necesarias. A falta de acuerdo, se propone que este a cargo de un órgano independiente, el cual no puede ser una autoridad administrativa.

5. Huelga contractual

Teniendo en cuenta que se está proponiendo la posibilidad de la negociación multinivel o de nivel superior al de empresa, el presente Proyecto de Ley ajusta los requisitos y procedimientos de la huelga así:

En relación con el quórum y teniendo en cuenta recomendaciones de la OIT que han señalado que establecer la exigencia de la mitad más uno es demasiado elevada y podría dificultar excesivamente la posibilidad de efectuar la huelga se han establecido los siguientes criterios: (i) si se desarrolla en un conflicto de nivel de empresa y el sindicato agrupa la tercera parte o más de los trabajadores de la misma, su declaratoria será adoptada por la mayoría simple de la organización sindical; de no agrupar el sindicato este número de trabajadores se requiere por lo menos la aprobación de la tercera parte de trabajadores de la empresa; (ii) si se desarrolla en el marco de un conflicto en nivel superior de empresa se puede desarrollar la huelga en cada una de las empresas respetando el citado quórum.

Uno de los mayores obstáculos que enfrenta la huelga en la actualidad es el requisito de las votaciones. Este requisito no busca salvaguardar la democracia sindical interna sino restringir el

⁴⁹ ILO, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Tomado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945998,2

derecho de huelga mediante imposiciones externas y ha sido cuestionado en los pocos países del mundo en los que existe, por varias razones:

En primer lugar, reunir la mayoría es muy difícil en la práctica en empresas de gran extensión o dispersas territorialmente. Además, en la práctica no se alcanza la mayoría exigida en el CST no porque los trabajadores voten en contra de ir a huelga, sino porque no se alcanza el umbral por una razón esencial: la no asistencia cuenta como un voto negativo y los empleadores en la práctica impiden a los trabajadores asistir a las votaciones. La exigencia del quorum asegura el fracaso de la huelga.

En segundo lugar, este requisito imposibilita el ejercicio de la huelga de los sindicatos minoritarios. Alcanzar una mayoría requiere de sindicatos con una alta densidad de afiliados, con recursos económicos para costear las votaciones y muy organizados. Los sindicatos minoritarios no tienen un número de afiliados suficiente que les permita ejercer la huelga y muchos de esos trabajadores están vinculados mediante formas temporales de empleo, por lo que sienten miedo de que si ejercen este derecho puedan ser despedidos o sus contratos no renovados.

Sobre el particular la Confederación Sindical de las Américas, (CSA) ha advertido el riesgo de este requisito para el ejercicio de huelga en nuestra región, en los siguientes términos:

“Otra forma de limitación muy corriente en la región consiste en la introducción de controles del quórum y/o las mayorías de las asambleas que deben adoptar la decisión de convocar la huelga, o en establecer definiciones restrictivas del derecho con base en concepciones como la de entender que la huelga es únicamente la “suspensión colectiva del trabajo”, desconociendo así las múltiples modalidades que puede adquirir el fenómeno huelguístico.

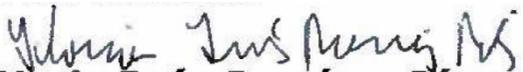
Para los trabajadores y las trabajadoras ha sido un riesgo cierto en la región la reglamentación legal de la huelga, puesto que se constituyó en un mecanismo extendido de limitación del derecho: la intervención del Estado en la toma de decisiones de las organizaciones sindicales socava la autonomía y libertad sindical y conculca gravemente el derecho fundamental a la huelga”⁵⁰.

Cualquiera que sea la modalidad de la huelga, que en todo caso debe ser pacífica, debe darse un aviso previo al empleador de al menos dos días, único requisito establecido para las huelgas diferentes a la contractual.

El Proyecto de Ley establece que el derecho de huelga sólo podrá ser limitado por 3 razones:

- a. Cuando se trate de un servicio esencial y no se cumpla la prestación del servicio mínimo.
- b. Cuando no sea pacífica.
- c. Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso.

Finalmente, en relación con las consecuencias de la ilegalidad, la única es que los trabajadores deben incorporarse a sus labores dentro de los 3 días siguientes, desapareciendo las que se habían consignado en el numeral 2 del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, que eran sumamente gravosas para los sindicatos y sus representantes como eran, entre otras: la pérdida del fuero sindical y la cancelación de la personería jurídica del sindicato.


Gloria Inés Ramírez Ríos

Ministra del Trabajo

Proyecto de Ley

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

Contenido

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS

Artículo 1°. Objeto.

Artículo 2°. Relaciones que regula.

Artículo 3°. Restricción de inaplicabilidad.

Artículo 4°. Principios.

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.

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

Artículo 7°. Debido proceso disciplinario laboral.

Artículo 8°. Indemnización por despido sin justa causa.

Artículo 9°. Sanción moratoria.

Artículo 10. Ineficacia del despido discriminatorio.

Artículo 11. Estabilidad Laboral Reforzada.

Artículo 12. Factores de evaluación objetiva del Trabajo.

CAPÍTULO II. MEDIDAS PARA LOS INGRESOS DE LAS FAMILIAS TRABAJADORAS

Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno.

Artículo 14. Jornada Máxima Legal.

Artículo 15. Relación de Horas Extras.

Artículo 16. Límite al Trabajo Suplementario.

Artículo 17. Remuneración del trabajo suplementario.

Artículo 18. Licencias.

CAPÍTULO III. MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

⁵⁰ Lineamientos para un Modelo de Código de Trabajo para América Latina y el Caribe.

Artículo 19. Límites a la subordinación.

Artículo 20. Protección contra la discriminación.

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

CAPÍTULO IV. MEDIDAS PARA PROMOVER LA FORMALIZACIÓN LABORAL

Artículo 22. Contrato de Aprendizaje.

Artículo 23. Definiciones de trabajo en plataformas digitales de reparto.

Artículo 24. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.

Artículo 25. Registro de información en plataformas digitales de reparto.

Artículo 26. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.

Artículo 27. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto.

Artículo 28. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

Artículo 29. Supervisión humana de los sistemas automatizados.

Artículo 30. Contrato Agropecuario.

Artículo 31. Jornal Agropecuario.

Artículo 32. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia.

Artículo 33. Programa de formación para el trabajo rural.

Artículo 34. Trabajo Familiar y Comunitario.

Artículo 35. Protección al Trabajo femenino rural y campesino.

Artículo 36. Formalización del Trabajo Doméstico Remunerado.

Artículo 37. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios.

Artículo 38. Actividades Complementarias del Sector Portuario, Transportador o de Abastos.

Artículo 39. Trabajadores Migrantes.

Artículo 40. Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación.

Artículo 41. Deportistas y entrenadores profesionales.

Artículo 42. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas.

Artículo 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura.

Artículo 44. Medidas adicionales en relaciones laborales para Periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines.

CAPÍTULO V. MEDIDAS PARA EL USO ADECUADO DE LA TERCERIZACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Artículo 45. Contratistas y Subcontratistas.

Artículo 46. Empresas de Servicios temporales.

Artículo 47. Límites al uso de Contratos de Prestación de Servicios.

CAPÍTULO VI. MEDIDAS PARA LA EQUIDAD Y REDUCCIÓN DE BRECHAS

Artículo 48. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.

Artículo 49. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.

Artículo 50. Licencia de Paternidad.

Artículo 51. Licencia de maternidad y paternidad en parejas adoptantes del mismo sexo.

Artículo 52. Obligaciones especiales del empleador.

Artículo 53. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado.

CAPÍTULO VII. MEDIDAS PARA LA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES

Artículo 54. Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo Verde y Azul:

Artículo 55. Incentivos al Empleo Verde y Azul.

Artículo 56. Formación para la promoción de empleos verdes y azules.

Artículo 57. Modalidades de Trabajo a distancia.

Artículo 58. Auxilio de Conectividad para las modalidades de trabajo a distancia.

Artículo 59. Auxilio Compensatorio de costos de valor de internet y valor de energía para las modalidades de trabajo a distancia.

Artículo 60. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.

Artículo 61. Protección laboral ante la automatización de actividades.

Artículo 62. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética.

TÍTULO 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 63. Ámbito de aplicación.

Artículo 64. Garantías del derecho de Asociación sindical.

Artículo 65. Libertad Sindical.

Artículo 66. Procedimiento sumario de protección de los derechos sindicales.

Artículo 67. Afiliación a distintos sindicatos.

Artículo 68. Medida complementaria a los estatutos.

Artículo 69. Prohibiciones.

Artículo 70. Subdirectivas y Comités Seccionales.

Artículo 71. Retención de cuotas sindicales.

Artículo 72. Trabajadores amparados por el fuero sindical.

Artículo 73. Derecho de Federación.

Artículo 74. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones.

Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual y personas con discapacidad.

CAPÍTULO 2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 75. Garantía del derecho fundamental a la negociación colectiva.

Artículo 76. Unidad negocial.

Artículo 77. Regulación de pactos colectivos.

Artículo 78. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras.

CAPÍTULO 3. HUELGA

Artículo 79. Derecho de Huelga.

Artículo 80. Huelga en los servicios esenciales.

Artículo 81. Requisitos de la huelga contractual.

Artículo 82. Decisión de los trabajadores.

Artículo 83. Desarrollo de la huelga.

Artículo 84. Forma de la huelga.

Artículo 85. Funciones de las autoridades.

Artículo 86. Causales de ilegalidad de huelga.

CAPÍTULO IV

ARBITRAMENTO

Artículo 87. Alcance de la decisión.

TÍTULO IV. DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 88. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace.

Artículo 89. Prescripción.

Artículo 90. Interrupción de la prescripción.

Artículo 91. Vigencia.

Artículo 92. Derogatorias.

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.

Artículo 2°. Relaciones que regula

Modifíquese el artículo 3° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 3°. RELACIONES QUE REGULA. El presente código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados

públicos que se regula conforme a norma especial. También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo.

Artículo 3°. Restricción de inaplicabilidad

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

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

Artículo 4°. Principios

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

Artículo 1°. PRINCIPIOS. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:

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

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

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

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

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

El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras no se presenten algunas de las causales establecidas en la legislación. El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador lo reemplace.

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

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

Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término superior a un (1) mes y hasta por tres (3) años para atender necesidades temporales del empleador. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito y en él deberá especificarse la necesidad que se pretende atender y su conexión con la duración que se establezca. Podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

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

año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de tres (3) años previsto en este artículo.

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

Parágrafo. 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.

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

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

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

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

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

Artículo 7°. Debido proceso disciplinario laboral

Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La formulación de cargos.

3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.

6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.

7. Revisión de la decisión.

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

Parágrafo 2°. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éste tendrá el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrán el derecho a ser asistido o asistida por un abogado o abogada que represente sus intereses y adelante la respectiva defensa técnica.

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

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

Artículo 8°. *Indemnización por despido sin justa causa*

Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

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

2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completarse la obra o labor contratada. En ningún caso la

indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.

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

a) Treinta y cinco (35) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán sesenta (60) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

Artículo 9°. *Sanción moratoria*

El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

Artículo 10. *Ineficacia del despido discriminatorio*

Agréguese un parágrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

Artículo 11. *Estabilidad Laboral Reforzada*

ARTÍCULO 8°. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

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

b) Amparadas por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, entendida la discapacidad como lo establece la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013.

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

d) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.

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

Parágrafo 2°. Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en el literal b) y d) de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo con justa causa, o por una de las causales contempladas en el artículo 61 del Código sustantivo del Trabajo. Si la persona que fue vinculada con alguna de estas condiciones considera que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue discriminatorio, podrá acudir ante la justicia.

Parágrafo 3°. En el caso previsto en el numeral b), cuando la discapacidad sea insuperable por la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo y una vez agotados los procesos de reincorporación y readaptación al trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador deberá solicitar autorización previa al inspector del trabajo para proceder al despido. En este caso, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho al pago de la indemnización legal prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y al pago de una suma adicional de seis (6) meses de salario, junto con los montos adicionales que correspondan para garantizar el pago por el mismo tiempo de aportes a seguridad social en salud, riesgos laborales y pensiones en compensación.

Artículo 12. Factores de evaluación objetiva del Trabajo

Modifíquese el artículo 4° de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:

ARTÍCULO 4°. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. Los empleadores tienen la obligación de tener en cuenta factores de evaluación de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios. Entre otros deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia.

b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.

c) Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero.

d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); ii) aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.

CAPÍTULO II. MEDIDAS PARA LOS INGRESOS DE LAS FAMILIAS TRABAJADORAS

Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno

Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

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

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

Parágrafo. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia.

Artículo 14. Jornada Máxima Legal

Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida,

de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente ley.

b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de quince (15) y menores de (17) años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

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

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

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

Artículo 15. Relación de Horas Extras

Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este

registro deberá entregarse junto con el desprendible de nómina.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo se tendrá por cierta la estimación razonable que haga el trabajador del número de horas extras laboradas, sin perjuicio de la sanción que podrá imponer la autoridad administrativa del trabajo.

Artículo 16. Límite al Trabajo Suplementario

Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente.

Artículo 17. Remuneración del trabajo suplementario

Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1°. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2°. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir de julio de 2024, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.

A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.

A partir de julio de 2026, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de 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 18. Licencias

Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

- a) el ejercicio del sufragio;
- b) para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
- d) para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
- e) para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;
- f) para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores miembros del núcleo familiar;
- g) para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médico-legales o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

CAPÍTULO III. MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Artículo 19. Límites a la subordinación.

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

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

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

Artículo 20. Protección contra la discriminación.

Adiciónese los numerales 10, 11 y 12 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

10. Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

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

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

Artículo 21. 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. 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, incluyen el acoso y la violencia por razón de género

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de

tecnologías de la información y las comunicaciones, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales.

Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos. Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento. El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

CAPÍTULO IV. MEDIDAS PARA PROMOVER LA FORMALIZACIÓN LABORAL

Artículo 22. Contrato de Aprendizaje

ARTÍCULO 22. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, cual quedará así:

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

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

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

b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis (36) meses en dos (2) etapas: lectiva y práctica.

c) La formación se recibe a título estrictamente personal.

d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.

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

f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.

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

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

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

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 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 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.

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. Contrato Agropecuario.

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

Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias,

agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

Se entenderá por actividad agropecuaria primaria toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, también lo es su transformación artesanal, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales. Quedan expresamente excluidas las actividades industriales de empaque, reempaque, transporte, exposición, venta o transformación a través de cualquier proceso que modifique su estado natural.

Parágrafo 1°. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.

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

Parágrafo 3°. El trabajador y trabajadora agropecuaria que labore en actividades estacionales o de temporada, cíclicas o periódicas, tendrá derecho preferente para volver a ser contratado en la siguiente temporada o estación, siempre y cuando el trabajador o trabajadora haya realizado sus labores conforme a las necesidades del servicio o que el mismo sea requerido.

Parágrafo 4°. Para efectos de este título, queda prohibida la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral.

Artículo 31. Jornal Agropecuario

Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 133A. JORNAL AGROPECUARIO. Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.

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

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

Parágrafo 1°. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva sectorial más el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Parágrafo 2°. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.

Parágrafo 3°. La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30%.

Artículo 32. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia.

Se garantizan los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales de la zona rural:

1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas.
2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito.
3. El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios y extintor, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.

Parágrafo. El Gobierno nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.

Artículo 33. Programa de formación para el trabajo rural

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

Parágrafo. Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las

personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos, en la ejecución de todo proyecto productivo que desarrolle el Gobierno nacional o las Entidades Territoriales.

Artículo 34. Trabajo Familiar y Comunitario

Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria.

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

Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.

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

Parágrafo 1°. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.

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

Artículo 35. Protección al Trabajo femenino rural y campesino

Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores.

El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.

El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación.

Artículo 36. *Formalización del Trabajo Doméstico Remunerado.*

En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y depositada en el Ministerio de Trabajo para el seguimiento a la formalización, así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del depósito son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo.

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio del Trabajo expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico más representativas y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral.

Artículo 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, y agricultura.

Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.

Parágrafo 1°. Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9)

trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.

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

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

Artículo 38. *Actividades Complementarias del Sector Portuario, Transportador o de Abastos.*

Se entienden como actividades complementarias del sector portuario transportador o de abastos, las que realizan cotereros, carperos, braceros y otros similares, que contribuyen al desarrollo y a la productividad de los encadenamientos productivos del sector portuario, de abastos y del sector transportador.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario, transportador o de abastos y ejecuten dichas actividades bajo continuada dependencia y subordinación deberán vincularse mediante contrato de trabajo con la entidad o persona que los contrate y quién ejerza la subordinación frente a ellos.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario transportador o de abastos y ejecuten dichas actividades con autonomía e independencia, en beneficio de varias personas y bajo diferentes vinculaciones, recibirán el tratamiento de trabajadores autónomos y deberán afiliarse al Sistema de Seguridad Social en Pensión y Riesgos Laborales cotizando sobre el 40% de sus ingresos. Cuando los ingresos mensuales sean iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual legal vigente, deberán cotizar también a la seguridad social en salud. En el caso de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales esta correrá por cuenta de la central portuaria o de abastos que sea la beneficiaria principal de sus servicios, con independencia de los acuerdos a que estas puedan llegar con las empresas transportadoras.

Artículo 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

iniciado el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente.

Artículo 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, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o las figuras que los reemplacen.

Artículo 41. Deportistas y entrenadores profesionales

Las y los deportistas profesionales, entrenadores y entrenadoras, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios bajo la subordinación de clubes profesionales, y organizaciones con o sin ánimo de lucro deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

1. Podrán tenerse en cuenta las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, para determinar los términos de la duración del contrato.
2. Podrán celebrarse por temporadas.
3. Podrá pactarse cláusula de exclusividad.
4. Podrán pactarse formas de terminación de mutuo acuerdo, sin que se menoscaben los derechos de las y los deportistas profesionales, entrenadores y entrenadoras, nacionales o extranjeros.

Artículo 42. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas.

Los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres y en respeto al Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura.

El contrato de trabajo de los artistas deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran.

Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para una o varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel. A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indefinido.

El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a

los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.

Artículo 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.

Cuando estos trabajadores y trabajadoras por la índole de sus labores, no disfruten de su descanso dominical, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio.

El empleador deberá proveer todo lo necesario para desempeñar sus funciones con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas que rigen la materia.

Parágrafo 1°. En cualquier modalidad de contrato de trabajo para las profesiones y/o actividades reseñadas en el presente artículo, solo serán tenidas como válidas y de manera excepcional aquellas cláusulas propias de la dirección, confianza y manejo, que se deriven de un esquema empresarial donde el cargo respecto de la estructura jerárquica pueda ser verificable o se encuentren justificadas en criterios de administración.

Parágrafo 2°. En lo demás se aplicarán las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 3°. Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura obligatoria de las actividades reseñadas.

CAPÍTULO V. MEDIDAS PARA EL USO ADECUADO DE LA TERCERIZACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Artículo 45. Contratistas y Subcontratistas

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

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

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

2. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios serán

solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y trabajadoras, incluidas las del sistema de seguridad social, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

Parágrafo. Cuando se compruebe que la empresa beneficiaria incumple lo establecido en el presente artículo con personas naturales o jurídicas en la contratación, los despidos que hubiesen realizado estos últimos no surtirán efectos y, en consecuencia, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al reintegro a la empresa principal o beneficiaria, con el pago de todas las acreencias laborales dejadas de percibir y aportes a la seguridad social, suma a la cual a modo de sanción se adicionará el pago de trescientos sesenta y cinco (365) días de salario.

Artículo 46. Empresas de Servicios temporales

Adiciónese cuatro párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

Parágrafo 1°. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con las empresas de servicios temporales para situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo estipulado en la ley, la causa originaria del servicio objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales.

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

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

Parágrafo 4°. Cuando las empresas de servicios temporales celebren contrato con la persona trabajadora, en virtud de lo dispuesto en los numerales 1, 2 y 3, será necesario incluir dentro de las cláusulas del contrato entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales, el caso específico por el cual se suscribe.

Artículo 47. Límites al uso de Contratos de Prestación de Servicios

No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales, para realizar actividades subordinadas en empresas privadas. Será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición entendiéndose para todos los efectos legales que desde un comienzo ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador o trabajadora subordinada.

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

CAPÍTULO VI. MEDIDAS PARA LA EQUIDAD Y REDUCCIÓN DE BRECHAS

Artículo 48. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.

Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de diez (10) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

Artículo 49. 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:

FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL. Cuando el cuidador o cuidadora de un familiar con discapacidad tenga también la calidad de trabajador o trabajadora y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho a la flexibilidad horaria mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia, entre las cuales se encuentra el trabajo a domicilio y el teletrabajo, sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no

remunerado, previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador o cuidadora.

Artículo 50. Licencia de Paternidad

Modifíquese el párrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a doce (12) semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá a ocho (8) semanas, en 2025 llegará a diez (10) semanas y en 2026 llegará a doce (12) semanas.

La licencia remunerada de paternidad opera 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 treinta (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 51. Licencia de maternidad y paternidad en parejas adoptantes del mismo sexo.

Adiciónese el artículo 236A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 236A. La pareja adoptante del mismo sexo definirá, por una sola vez, quién de ellos gozará de la licencia de paternidad y quién la de maternidad, en las mismas condiciones previstas para las familias hetero parentales adoptantes.

Artículo 52. Obligaciones especiales del empleador.

Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto,

y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

15. Atender diligentemente las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora los cargos que estén habilitados para optar por la reubicación, y ésta podrá aceptarla o rechazarla.

17. Las empresas de 50 a 100 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad; las empresas de 101 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, al menos 2 personas con discapacidad, en relación al total de sus trabajadores de carácter permanente. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

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

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

Artículo 53. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado.

El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio del Interior o quién haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, (UARIV), creará e implementará el Programa de Convenios Laborales para las Víctimas del Conflicto Armado con las diferentes unidades contratantes del estado dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

**CAPÍTULO VII. MEDIDAS PARA LA
TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS
Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE
SOSTENIBLES**

Artículo 54. *Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul:*

El Ministerio de Trabajo fijará dentro de la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, los lineamientos para la creación de empleo verde, azul y la transición justa con enfoque territorial, étnico y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.

La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad.

Artículo 55. *Incentivos al Empleo Verde y Azul.*

El Ministerio del Trabajo reglamentará los incentivos para las empresas que formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul.

Artículo 56. *Formación para la promoción de empleos verdes y azules.*

El Ministerio del Trabajo a través del SENA formará y capacitará a los trabajadores y trabajadoras en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos. Esta capacitación se direccionará especialmente a:

a) Trabajadores y trabajadoras de los sectores económicos donde existe predominancia en su proceso de transición a empleo verde y azul, o se identifiquen posibles cierres por los procesos de transformación;

b) Como una medida correctiva con enfoque diferencial y de género que permita elevar la participación de las mujeres y los jóvenes en estos nuevos empleos verdes y azules para la transición justa. Estos procesos formativos también se destinarán a grupos de mujeres y otros grupos en condición de vulnerabilidad que actualmente se encuentren desempleados o en informalidad.

Artículo 57. *Modalidades de Trabajo a distancia.*

Modifíquese el artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 2° de la Ley 1221 de 2008, los cuales quedarán así:

ARTÍCULO 89. El presente capítulo tiene por objeto regular las diferentes modalidades de trabajo a distancia, a saber: Trabajo a domicilio y Teletrabajo.

1. TRABAJO A DOMICILIO: Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador.

2. TELETRABAJO: Para efectos de aplicación del teletrabajo se tendrán las siguientes definiciones:

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

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

- **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

- **Teletrabajo suplementario o híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

- **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador se hará también cargo de las prestaciones económicas, en caso de que no sea posible ampararlas por parte del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

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

Artículo 58. *Auxilio de Conectividad para las modalidades de trabajo a distancia.*

Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.

Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos salarios mínimos legales mensuales

vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. Para el caso de teletrabajadores que devenguen más de dos (2) SMLMV, podrán de mutuo acuerdo con el empleador, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de conectividad o su exoneración.

Artículo 59. Auxilio Compensatorio de costos de valor de internet y valor de energía para las modalidades de trabajo a distancia.

Por medio del cual se modifica el artículo 7° de la Ley 1221 de 2008:

7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, valor de internet, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. El empleador y el trabajador fijarán, de mutuo acuerdo, el auxilio mensual que compensará los costos de internet y el valor de la energía.

Artículo 60. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.

Las empresas promoverán la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia de la siguiente manera:

a. Las empresas que tengan en su nómina entre veinte (20) a cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras, promoverán la implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia, como mínimo de un 5% de sus puestos de trabajo existentes.

b. Las empresas que tengan en su nómina entre cincuenta (50) a doscientos (200) trabajadores y trabajadoras, promoverán la transición a las diferentes modalidades de trabajo a distancia a por lo menos un 10% de sus puestos de trabajo existentes.

c. Las empresas que tengan en su nómina a partir de doscientos un (201) trabajadores o trabajadoras promoverán la transición a las modalidades de trabajo a distancia a por lo menos un 15% de sus puestos de trabajo existentes.

Parágrafo 1°. El presente artículo tendrá la siguiente gradualidad en su implementación:

a. La aplicación de dichos porcentajes será optativa en el primer semestre de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.

b. La aplicación de dichos porcentajes será obligatoria a partir del segundo semestre de entrada en vigencia de la presente ley.

Parágrafo 2°. Las empresas podrán exonerarse de la aplicación de los porcentajes mencionados en el presente artículo cuando justifiquen ante el Ministerio del Trabajo la imposibilidad de dicha implementación.

Parágrafo 3°. Cada empresa remitirá a las organizaciones sindicales, en donde existan, la propuesta de implementación de las diferentes

modalidades de trabajo a distancia como política de promoción de empleos verdes y azules. Estas últimas tendrán un plazo máximo de veinte (20) días hábiles para pronunciarse frente a la misma.

Artículo 61. Protección laboral ante la automatización de actividades.

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

1) Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la terminación de su puesto de trabajo, mediante la incorporación a rutas y programas de formación para el trabajo conforme a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo sobre el particular.

2) Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo.

3) Agotadas las posibilidades contempladas en los numerales anteriores, y si fue imposible la reubicación laboral, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos.

4) Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, el trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la contemplada en el artículo 64 de este Código.

5) La persona ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.

Artículo 62. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética

Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad debe contar con un plan de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados. Dicho plan deberá ser concertado y construido con las personas trabajadoras de la empresa y con las organizaciones sindicales que las representan, socializado con las partes interesadas en el proceso y aprobado por el Ministerio del Trabajo. El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:

1. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el proceso de transición, de

descarbonización, o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación.

2. Ruta de reconversión laboral de los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo puedan ser terminados o ruta de reubicación laboral en casos de cambio de actividad.

3. Posibilidades de reubicación laboral o condiciones para las desvinculaciones, o en su defecto planes de retiro voluntario que garanticen el mínimo vital de la persona trabajadora durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.

4. Continuidad en la afiliación y cotización a la seguridad social durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.

5. Financiación de un fondo de diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo, que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria. Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas.

6. Las personas que se vean afectadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

7. Este plan deberá incluir una ruta de medidas de reparación social y ambiental dirigido a compensar los efectos de la actividad minero-energética ocasionados por la empresa. Dichos planes deberán surtir un proceso de socialización y participación dentro de los componentes de la Responsabilidad social empresarial y debida diligencia.

Parágrafo. En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de las empresas contratistas que se vieran afectadas.

TÍTULO 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 63. Ámbito de aplicación.

Adiciónese el artículo 352A, a la segunda parte del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

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

Artículo 64. *Garantías del derecho de Asociación sindical*

Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados:

a) Respeto a los derechos y garantías de las organizaciones de trabajadores. Cuando existan, se reconocerá a las organizaciones de trabajadores y, por consiguiente, se respetarán sus derechos y garantías propias, en especial, su independencia y autonomía sindical, su libertad de acción y de expresión.

b) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo, sin que deban presentar a su empleador informes al regreso de sus labores.

También se garantizará a los afiliados los permisos remunerados que sean necesarios para el ejercicio adecuado de sus actividades sindicales, especialmente para la atención de las asambleas a las que sean convocados.

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

c) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.

d) Acceso a los lugares de trabajo. Las empresas permitirán y autorizarán a los representantes de las organizaciones de trabajadores que tengan afiliados en la empresa, el acceso a los lugares de trabajo para el desempeño eficaz de sus funciones y la adecuada interlocución con los trabajadores.

e) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas o del sector que representen. Como mínimo las empresas entregarán periódicamente

la siguiente información a las organizaciones sindicales que tengan afiliados en la empresa: copia de los estados financieros de la empresa e información sobre el número total de trabajadores, cargos y formas de vinculación, sin que menoscabe la reserva empresarial.

f) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

g) Comunicación con los nuevos trabajadores. Las empresas permitirán que las organizaciones sindicales más representativas puedan comunicarse con los nuevos trabajadores, con el fin de que puedan dar a conocer sus actividades, programas y beneficios.

h) Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales. En consecuencia, los trabajadores sindicalizados que no gocen del fuero sindical, no podrán ser privados de su empleo o perjudicados en cualquier forma por su afiliación y/o actividades sindicales. Cuando el empleador adopte decisiones, incluido el despido o de efectos similares, que afecten a los trabajadores sindicalizados no amparados por el fuero sindical, tendrá la carga de demostrar que esa determinación obedeció a razones objetivas o no discriminatorias.

2. Conductas antisindicales

Se considerarán conductas antisindicales, las siguientes:

a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a los trabajadores y sus representantes o dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;

b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;

c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;

d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.

e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;

f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;

g) Impedir al trabajador sindicalizado o directivo sindical el ejercicio de sus funciones, o hacer uso de lo dispuesto en el artículo 140 de este código para impedir el ingreso de los representantes sindicales a la empresa;

h) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;

i) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;

j) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;

k) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;

l) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;

m) Llevar a cabo programas de reducción de personal, reestructuraciones y subcontrataciones con fines antisindicales;

n) Despedir o perjudicar en cualquier forma a los trabajadores que hubieren organizado o participado en una huelga o en medidas legítimas de acción sindical;

3. El empleador que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será sancionado por la inspección del trabajo, cada vez, con multa que tenga en cuenta el tamaño de la empresa y los límites establecidos en el artículo 486 de este Código, sin perjuicio de las responsabilidades penales a que haya lugar.

Parágrafo. Las garantías mencionadas en los literales b), c) y d) del numeral 1 de este artículo serán reconocidas de forma proporcional al número efectivo de afiliados que contribuyan con cuota sindical a cada organización sindical y sin que un afiliado a varias organizaciones pueda ser tenido en cuenta más de una vez para el cálculo de la representatividad.

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

Artículo 65. Libertad Sindical

Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

Artículo 66. Procedimiento sumario de protección de los derechos sindicales

1. Los trabajadores y las organizaciones de trabajadores podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:

a) En la demanda, los trabajadores u organizaciones de trabajadores que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer.

b) Recibida la demanda, el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.

c) El o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de cinco (5) días para contestar la demanda y presentar las pruebas que consideren pertinentes.

d) Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevara a cabo a más tardar dentro de los tres (3) días siguientes, en la cual se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda transcurrir más de cinco (5) días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.

e) La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por cinco (5) días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.

Parágrafo 1º. Cuando el juez lo considere necesario y urgente, podrá, de oficio o a petición de parte, decretar como medida cautelar la cesación de las acciones u omisiones que afecten los derechos sindicales.

Parágrafo 2º. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de amplias facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además deberán imponer una multa entre uno (1) y cien (100) smlmv a las personas naturales que realicen, promuevan, instiguen o asesoren tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.

Parágrafo 3º. La persona que incumpliere la orden de un juez proferida con base en este procedimiento incurrirá en desacato sancionable en la forma prevista en los artículos 52 y 53 del Decreto 2591 de 1992.

Parágrafo 4º. La desatención de los términos aquí previstos hará incurrir al juez en causal de mala conducta.

Artículo 67. Afiliación a distintos sindicatos

Modifíquese el artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 360. AFILIACIÓN A DISTINTOS SINDICATOS. Se garantiza la libertad de afiliación sindical, lo que no obsta para que ejercicio de su autonomía sindical los sindicatos prohíban en sus estatutos la afiliación simultánea a otro u otros sindicatos del mismo nivel o unidad de negociación, salvo que el trabajador preste sus servicios a más de una empresa.

Artículo 68. Medida complementaria a los estatutos

Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

Artículo 69. Prohibiciones

Modifíquese el artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 379. PROHIBICIONES. Es prohibido a los sindicatos de todo orden:

a) Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas.

b) Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los empleadores o de terceras personas.

c) Promover huelgas sin ningún tipo de justificación comprobada con las calificaciones judiciales.

d) Retirar sistemáticamente el pliego de peticiones o dilatar el conflicto colectivo con el propósito de extender el fuero circunstancial.

e) Constituir sindicatos de manera indiscriminadamente con los mismos afiliados con el propósito de extender el fuero sindical de fundación o de directivos sindicales.

Artículo 70. Subdirectivas y Comités Seccionales.

Modifíquese el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

ARTÍCULO 391-A. SUBDIRECTIVAS y COMITÉS SECCIONALES. Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de comités seccionales

en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio salvo lo dispuesto en el siguiente inciso.

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

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

El Ministerio del Trabajo promoverá en conjunto con las organizaciones sindicales, procesos de fusión de organizaciones sindicales de empresa teniendo en cuenta lo dispuesto en el inciso anterior.

Artículo 71. Retención de cuotas sindicales

Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 400: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES.

1. Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los empleadores respectivos deduzcan de los salarios u honorarios de los trabajadores afiliados y pongan a disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir a la organización sindical acorde con sus estatutos. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al empleador o contratante su valor y la nómina de sus afiliados.

2. Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquél o el sindicato, comunique por escrito al empleador o contratante el hecho de la renuncia o expulsión, quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.

3. Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, el empleador o contratante deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a esos organismos de segundo y tercer grado a los cuales está afiliado. Para tal efecto se deberán adjuntar los estatutos y constancia de afiliación del sindicato emitida por la respectiva federación, confederación o central sindical.

Artículo 72. Trabajadores amparados por el fuero sindical

Modifíquese el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL.

Están amparados por el fuero sindical:

1. Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

2. Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

3. En los sindicatos de industria, rama o sector de actividad el fuero sindical de los directivos se otorgará así:

a) Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de la junta directiva. De ciento un (101) en adelante, un (1) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.

b) Cuando la subdirectiva afilie entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de cada una de las juntas subdirectivas ubicadas en las empresas de un mismo municipio. De ciento un (101) en adelante, un (1) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.

c) Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales.

4. En los sindicatos que no sean de industria, rama o sector de actividad, el fuero sindical de los directivos se otorgará así:

a) Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cincuenta (50) trabajadores, hasta dos (2) miembros de la junta directiva y subdirectivas.

b) Cuando el sindicato afilie entre cincuenta y uno (51) y setenta y cinco (75) trabajadores, hasta cinco (5) miembros de la junta directiva y subdirectivas.

c) Cuando el sindicato afilie entre setenta y seis (76) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de la junta directiva y subdirectivas.

d) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más en las juntas directivas y subdirectivas por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.

e) Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales

5. Hasta dos (2) miembros de la comisión estatutaria de reclamos del sindicato más representativo en la empresa, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más.

Parágrafo 1°. En el caso de los numerales 3 y 4 el fuero se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

Parágrafo 2°. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los

servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

Parágrafo 3°. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

Parágrafo Transitorio. Los sindicatos que se vean afectados por la entrada en vigencia de esta disposición conservarán los fueros sindicales hasta por un término máximo de dos (2) años.

Artículo 73. Derecho de Federación

Modifíquese el artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 417. DERECHO DE FEDERACIÓN. Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho a la personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos.

1. Las confederaciones pueden afiliarse a sindicatos, si sus estatutos lo permiten.

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

Parágrafo. Las federaciones nacionales deberán estar conformadas mínimo por diez (10) organizaciones sindicales de orden nacional. Las federaciones de orden regional no pueden estar conformadas por menos de cinco (5) sindicatos de orden regional. Una confederación no puede estar conformada por menos de cincuenta (50) sindicatos de primer grado o por menos de diez (10) federaciones de orden nacional. Para los efectos del presente artículo no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización de segundo o tercer grado.

Artículo 74. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones.

Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector.

Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual y personas con discapacidad.

CAPÍTULO 2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 75. Garantía del derecho fundamental a la negociación colectiva.

Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 467. El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles.

Para tales efectos, el Ministerio del Trabajo reglamentará el ejercicio efectivo de este derecho, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) La negociación colectiva se llevará a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra, según sea el caso. Por lo tanto, la reglamentación tendrá en cuenta para efectos de la negociación colectiva a la organización u organizaciones más representativas en la respectiva unidad negocial.

b) La negociación colectiva se adelantará en una sola mesa de negociación y deberá culminar en la suscripción de una sola convención colectiva de trabajo por cada nivel o unidad negocial.

Parágrafo. La reglamentación que se expida deberá garantizar la eficacia del derecho a la negociación colectiva en todos los niveles y deberá estar acorde con las normas internacionales del trabajo y los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

Parágrafo 2°. La negociación colectiva no será obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas.

Parágrafo 3°. En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad donde participen las micro, pequeñas o medianas empresas, se garantizará participación efectiva para sus representantes. Asimismo, las partes en la negociación deberán garantizar la suscripción de capítulos especiales para estas, los cuales reconozcan las condiciones, contextos sociales, económicos y geográficos equivalentes.

Artículo 76. Unidad negocial.

La negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y concluir en la suscripción de una única convención colectiva de trabajo

1. Unidad de pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de los trabajadores y las trabajadoras. Será indispensable para la iniciación de la negociación colectiva la presentación de un único pliego unificado.

2. Representatividad de las partes:

a) Parte sindical. El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno (1), pueden convenir la composición de la comisión negociadora, sin que en ningún caso exceda de diez (10) negociadores en el caso de negociaciones en el nivel de empresa y de quince (15) en niveles superiores. De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación de la comisión deberá ser definida por las organizaciones sindicales, de forma objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado. Si una de las

organizaciones sindicales opta por no hacer parte del pliego unificado y no presenta su propio pliego de manera concurrente para ser parte del único conflicto colectivo de trabajo, no podrá presentar posteriormente un pliego de peticiones hasta tanto no se convoque a un nuevo conflicto colectivo.

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

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

Artículo 77. Regulación de pactos colectivos.

Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS. Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, donde haya presencia de organizaciones sindicales en cualquier nivel.

Los derechos y prerrogativas individuales que estuvieren contenidos en los pactos colectivos y cualquier tipo de acuerdo que tenga un efecto similar, conservarán su vigencia y una vez culminado su plazo no podrán ser prorrogados y sus beneficios se entienden incorporados a los contratos individuales de trabajo.

Artículo 78. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras.

Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.

Parágrafo transitorio. Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se

mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.

CAPÍTULO 3. HUELGA

Artículo 79. Derecho de Huelga.

Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

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

Artículo 80. Huelga en los servicios esenciales.

Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 430. HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES. Cuando el ejercicio del derecho de huelga pueda comprometer servicios esenciales, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

Para tales efectos, se consideran esenciales aquellos servicios que, en desarrollo de sus funciones, determinen como tales los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, por tratarse de servicios cuya interrupción, en sentido estricto, puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

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

De no lograrse el acuerdo, la fijación de los servicios mínimos será decidida por un comité independiente. El Ministerio del Trabajo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, reglamentará lo concerniente a la integración y funcionamiento de este comité. La reglamentación que al efecto se expida deberá estar acorde con los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo y en ningún caso deberá privar de efectividad el ejercicio del derecho fundamental de huelga.

Artículo 81. Requisitos de la huelga contractual

Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 431. REQUISITOS DE LA HUELGA CONTRACTUAL.

Cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciarse sin que antes se haya agotado el procedimiento de arreglo directo y el preaviso regulado en los artículos siguientes.

Artículo 82. Decisión de los trabajadores.

Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 444. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

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

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

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

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

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

Parágrafo 3°. Cuando se compruebe que el empleador impidió a los trabajadores asistir a las jornadas de votación, o intimidó o ejerció presión indebida sobre ellos para disuadirlos de votar o para

votar de forma desfavorable, el o los sindicatos tendrán el derecho de convocar a una nueva votación.

Artículo 83. Desarrollo de la huelga.

Modifíquese el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 445. DESARROLLO DE LA HUELGA. Sin importar la finalidad o modalidades de huelga que decidan realizar los trabajadores o el sindicato, esta sólo podrá iniciarse cuando se haya brindado al empleador un preaviso de al menos dos (2) días.

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

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

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

Artículo 84. Forma de la huelga.

Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 446. FORMA DE LA HUELGA. La huelga deberá ejercitarse de forma pacífica.

Artículo 85. Funciones de las autoridades.

Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tendrán a su cargo la vigilancia y su desarrollo pacífico y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que se promuevan desórdenes o cometan infracciones o delitos, y especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, y de los bienes de la empresa.

2. Está prohibida la sustitución del trabajo de los huelguistas o el esquirolaje en cualquier de sus formas. En consecuencia, los empleadores deberán abstenerse de llevar a cabo conductas dirigidas o que tengan el efecto de sustituir el trabajo, funciones o tareas rehusadas con motivo de huelga.

3. Cuando el sindicato acredite ante las autoridades y empleadores que la huelga es respaldada por la mayoría los trabajadores de la o las empresas concernidas, aquellos no autorizarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo. En caso contrario, solo ejercerán el derecho de huelga los trabajadores que decidan secundarla,

de modo que se garantice la libertad de trabajo de los no huelguistas.

4. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga.

5. En ejercicio de su autonomía sindical, las organizaciones de trabajadores tienen la facultad de ejercer el derecho de huelga hasta que estimen pertinente o de solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento en cualquier momento para que defina la controversia.

Artículo 86. Causales de ilegalidad de huelga.

Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 450. CAUSALES DE ILEGALIDAD DE HUELGA.

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

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

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

**CAPÍTULO IV
ARBITRAMENTO**

Artículo 87. Alcance de la decisión

Modifíquese el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 458. DECISIÓN. Los árbitros deben decidir en equidad sobre todos los puntos de interés de los trabajadores o sus organizaciones, planteados en el pliego de peticiones y no acordados por las partes en la etapa de arreglo directo, salvo aquellas peticiones que impliquen facultades de cogestión o coadministración de la empresa o implique resolver conflictos jurídicos.

Parágrafo. En ningún caso los árbitros pueden desconocer o reducir derechos de los trabajadores plasmados en leyes, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos anteriores.

**TÍTULO IV. DISPOSICIONES FINALES
CAPÍTULO ÚNICO**

Artículo 88. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace.

El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo desarrollarán los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores y trabajadoras cuyos contratos especiales requieran de un trato particular a fin de que puedan realizar

de manera efectiva pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de más de un empleador. Para tal efecto deberán reglamentar en un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley.

Artículo 89. Prescripción.

Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en cinco (5) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde la terminación del contrato.

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

Artículo 90. Interrupción de la prescripción

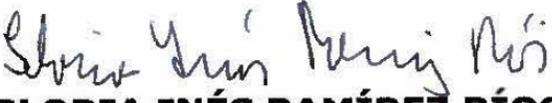
Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:

ARTÍCULO 151. PRESCRIPCIÓN. Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en cinco (5) años. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero solo por un lapso igual. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde la terminación del contrato.

Artículo 91. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Artículo 92. Derogatorias

La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 6° de la Ley 2101 de 2021; 37, 38, 39, 40, 41, 43, 47, 48, 49, 50 y 51 del Decreto 2127 de 1945; 8° apartados 1 y 2, 38, 40 y 41 de la Ley 6ª de 1945, el literal d) del artículo 14 de la Ley 6 de 1975, los artículos 376, 385, 386, 387, 388, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 398, 399, 452 y literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 y 31 de la Ley 789 de 2002, Ley 2088 de 2021 y sus decretos reglamentarios, Ley 2121 de 2021 y su decreto reglamentario, y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta Ley.


GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS
MINISTRA DEL TRABAJO