

Senadora

Angélica Lozano

Presidenta

Comisión Cuarta Constitucional

Senado de la República

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

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

Atentamente.



Aída Avella Esquivel
Senador de la República
Unión Patriótica - Pacto Histórico

Nota introductoria

La presente ponencia es el fruto de un esfuerzo colectivo de la bancada del Pacto Histórico, resultado de un riguroso proceso que demandó tiempo, dedicación intelectual y compromiso político con el cambio en el régimen laboral. Este documento no solo describe con profundidad la realidad laboral que enfrentan los trabajadores y trabajadoras de Colombia, sino que también busca rescatar lo que el neoliberalismo arrebató, el dismantelamiento de derechos desde hace décadas, pero en especial con la reforma del año 2002, hito que marcó un retroceso histórico en cuanto a garantías laborales.

El espíritu de esta propuesta va más allá de denunciar injusticias: proyecta una política de transformación económica donde se apuesta a un desarrollo productivo acorde con las necesidades actuales de la sociedad. Inspirado en las voces de las asambleas, los aportes de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, y las demandas históricas de la clase obrera, este texto está escrito con el corazón de quienes luchan día a día por la dignidad laboral. Representa, así, un puente entre las reivindicaciones del pasado y la construcción de un futuro, donde el trabajo sea sinónimo de derechos, justicia y equidad.

INFORME DE PONENCIA ALTERNATIVA PARA PRIMER DEBATE DE SENADO

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

- I. Antecedentes
- II. Objeto del Proyecto de Ley
- III. Justificación del proyecto
- IV. Universo del trabajo en Colombia
- V. Del Derecho Laboral Colectivo en Colombia
- VI. Pliego de modificaciones
- VII. Proposición
- VIII. Texto propuesto
- IX. Referencias

I. ANTECEDENTES

Antecedentes de la Reforma Laboral: Proceso Legislativo Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara *“Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”*:

1. Conformación inicial y designación de ponentes.

El proceso de reforma laboral inició formalmente el 15 de noviembre de 2022, con la creación de una subcomisión tripartita en el marco de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Tras su radicación en 2023, la Comisión Séptima de la Cámara designó como coordinadores a los representantes María Fernanda Carrascal, Camilo Ávila y Juan Camilo Londoño, con un equipo de siete ponentes que incluía a los representantes Germán Gómez y Alfredo Mondragón.

Esta misma estructura se replicó para el segundo debate. Posteriormente, en el Senado, la Comisión Séptima designó nuevos coordinadores (Ferney Silva, Fabián Díaz y Miguel Pinto) y nueve ponentes, mediante la Resolución 002 del 25 de noviembre de 2024.

2. Primeras discusiones y avances en Cámara.

Entre diciembre de 2023 y junio de 2024, la Comisión Séptima de Cámara aprobó 58 artículos en primer debate, incluyendo temas clave como la regulación del trabajo en plataformas digitales (Art. 30), medidas contra la discriminación laboral (Art. 23) y programas para el empleo verde (Art. 58). Sin embargo, se eliminaron disposiciones sensibles como la indemnización por despido injusto (Art. 8) y protecciones para trabajadores rurales (Arts. 31-33), generando críticas por el debilitamiento de las garantías laborales.

3. Modificaciones polémicas y nuevos artículos.

Durante el trámite en la plenaria de Cámara, se introdujeron ocho artículos nuevos, entre ellos medidas para formalizar trabajadores del transporte y programas de primer empleo. Una modificación destacada fue la reducción de la monetización del contrato de aprendizaje a 1.5 salarios mínimos (Art. 23), con el 50% de los recursos destinados a sostenimiento de aprendices y el resto al Fondo Emprender del SENA, lo que generó debate sobre su impacto en la formación juvenil.

4. Tránsito al Senado y primer revés.

Al llegar al Senado, el proyecto enfrentó resistencia en la Comisión Séptima, donde sectores opositores argumentaron falta de consenso y viabilidad fiscal. El 25 de noviembre de 2024, pese a la designación de nuevos ponentes, finalmente el pasado 18 de marzo, la mayoría de la comisión votó por archivar la reforma, considerando que sus disposiciones afectan la flexibilidad laboral y carecían de sostenibilidad financiera, según el Ministerio de Hacienda. La decisión de archivo generó inmediatas reacciones: el gobierno y las centrales obreras denuncian un retroceso en la protección laboral, mientras que los gremios empresariales celebraron la medida. Ante esto, el Senador Fabian Díaz presentó un recurso de apelación ante la Mesa Directiva del Senado, alegando vicios procedimentales en la votación y solicitando su revisión en plenaria del Senado, aunque pasaron 9 semanas y no se ubicaba la

discusión en ninguno de los órdenes del día de las plenarias ocurridos en ese lapso de tiempo.

5. Revitalización en plenaria del Senado.

En una sesión extraordinaria, ocurrida el pasado 13 de mayo, el pleno del Senado revirtió el archivo por mayoría simple, tras un debate donde se destacó la necesidad de modernizar el marco laboral. Esta votación permite reactivar el trámite, aunque con la condición de ajustar los tiempos que no son muy cómodos, la iniciativa aún puede llegar a plenaria y cumplir todo el trámite legislativo.

6. Reasignación a la Comisión Cuarta

Se asignaron ponentes y coordinadores ponentes, siendo estos últimos los senadores Juan Felipe Lemos y John Jairo Roldán, mientras los ponentes de cada partido político hacen presencia en la Comisión. Para tal fin se asigna a la Senadora Aída Avella, para llevar la ponencia positiva del proyecto.

7. Antecedentes del proceso participativo en la construcción de la Reforma Laboral

En su compromiso por democratizar la construcción de políticas públicas, el Gobierno Nacional impulsó desde noviembre de 2022 un amplio proceso de participación popular para la Reforma Laboral. Este ejercicio se desarrolló a través de múltiples escenarios deliberativos que buscaban recoger las voces de los sectores históricamente marginados, en la definición de las relaciones laborales. La subcomisión tripartita, instalada en el marco de la Comisión Permanente de Concertación, se constituyó como el espacio central donde confluyeron las demandas de trabajadores organizados, movimientos sociales y sectores empresariales.

Las audiencias públicas realizadas en nueve ciudades, entre noviembre y diciembre de 2024, representaron un hito en la participación directa de las bases populares. En Bogotá, la primera de estas convocatorias reunió a 261 representantes de diversos sectores sociales, evidenciando el masivo interés por transformar el obsoleto régimen

laboral heredado del neoliberalismo. Este mecanismo complementa otros espacios institucionales, como las subcomisiones departamentales y los encuentros temáticos, que permitieron territorializar el debate sobre los derechos laborales.

El Ministerio del Trabajo sistematizó aproximadamente 3.000 propuestas ciudadanas, demostrando cómo la movilización popular puede incidir en la agenda legislativa. La tabla de propuestas gremiales incorporadas al proyecto revela las tensiones propias de un proceso que busca conciliar intereses antagónicos. Por ejemplo, mientras los empresarios lograron incluir medidas como la flexibilización del trabajo suplementario (artículo 18), los trabajadores conquistaron reconocimientos importantes en estabilidad laboral reforzada (artículo 7).

El análisis comparativo de las versiones 1.0 y 2.0 del proyecto muestra avances significativos en la protección de sectores vulnerables. La inclusión de capítulos específicos sobre trabajo rural (Título VII) y medidas contra la precarización en plataformas digitales, refleja cómo la presión organizada de los sectores populares logró materializarse en términos de articulado concreto. No obstante, persisten preocupantes omisiones en temas como la tercerización laboral, donde los intereses empresariales lograron mantener figuras que favorecen la explotación indirecta.

Las 49 reuniones técnicas con actores sociales y las 12 sesiones con congresistas, evidencian el carácter contradictorio del proceso. Si bien se incorporaron demandas históricas del movimiento obrero, como la regulación de las horas extras (artículo 19) o la protección frente a despidos discriminatorios, otros aspectos claves como la licencia de paternidad extendida, sufrieron recortes ante la presión patronal. Esta dinámica confirma que incluso la concertación legislativa del sector laboral se configura como un escenario en constante disputa.

La evolución del articulado demuestra cómo la correlación de fuerzas se materializa en el texto legal. Temas como el contrato agropecuario, inicialmente excluido, fueron reincorporados tras la movilización de las organizaciones campesinas. Sin embargo, el mantenimiento de figuras como la externalización de servicios (artículo 12), revela los límites estructurales de reformas que no cuestionan la base misma de las relaciones capitalistas de producción.

El proceso culminó con una serie de modificaciones que, si bien representan avances parciales para la clase trabajadora, dejan intactos ciertos mecanismos de explotación laboral. La protección a víctimas del conflicto (artículo 56) y a trabajadores

migrantes (artículo 42), contrastan con la permanencia de regímenes especiales, que benefician al capital.

La sistematización de las propuestas ciudadanas demuestra cómo las demandas populares chocan constantemente con los intereses del gran capital. Mientras los trabajadores plantearon medidas para fortalecer la negociación colectiva y limitar la precarización, los gremios empresariales concentraron sus esfuerzos en mantener flexibilidades que garantizan sus tasas de ganancia. Esta tensión estructural se manifiesta claramente en los artículos sobre tercerización y jornada laboral.

El balance final del proceso participativo confirma que, en el marco del capitalismo, las reformas laborales siempre se verán limitadas por los intereses de la clase dominante. Los avances conquistados por la organización popular -como las medidas contra el acoso laboral (artículo 23) o los programas de empleo verde (artículo 58)- representan victorias parciales que deben ser defendidas y ampliadas mediante la lucha constante fuera de los escenarios institucionales.

II. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

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

III. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El presente Proyecto de Ley emerge como respuesta a las demandas históricas de la clase trabajadora colombiana, materializando compromisos programáticos del gobierno popular electo en 2022. Representa un esfuerzo por superar el marco legal obsoleto impuesto por la burguesía durante décadas de neoliberalismo, donde el Código Sustantivo del Trabajo –vigente por más de 50 años– ha servido como instrumento de flexibilización y precarización laboral. Esta iniciativa busca, en primer término, cumplir con el mandato constitucional del artículo 53 de 1991, que establece principios progresistas sistemáticamente negados por las clases dominantes, a través de su hegemonía en el legislativo.

La reforma se fundamenta en la necesidad de positivizar los avances jurisprudenciales conquistados por la lucha obrera en las altas cortes, donde se han reconocido derechos como la estabilidad laboral reforzada, la protección a mujeres trabajadoras y la primacía de la realidad sobre las formalidades patronales. Estos fallos, producto de la presión organizada de los sectores populares, han sido ignorados por un Congreso tradicionalmente al servicio del gran capital. Este Proyecto de Ley pretende romper así con la histórica omisión legislativa, que ha obligado a los trabajadores a litigar caso por caso, lo que debería ser un derecho adquirido.

En el contexto del capitalismo tardío, la reforma aborda las nuevas formas de explotación surgidas bajo la reestructuración productiva global: plataformas digitales, tercerización salvaje y contratos basura. Frente a la ofensiva del capital transnacional —que utiliza tratados de libre comercio para imponer condiciones laborales regresivas—, el proyecto incorpora estándares de la OIT y de la OCDE, no como concesión, sino como piso mínimo para contener el dumping social. Sin embargo, reconocemos que estas instancias internacionales, controladas por los países imperialistas, representan límites estructurales frente a una verdadera emancipación laboral.

La iniciativa se enmarca en la crisis orgánica del régimen colombiano, donde las masas populares han exigido en las calles y las urnas la superación del modelo neoliberal. Los diálogos regionales vinculantes demostraron cómo la cuestión laboral es nodal en el programa del cambio: 78% de las propuestas ciudadanas exigían medidas contra la precarización (Ministerio del Trabajo, 2023). Esta presión desde abajo explica por qué, pese a la resistencia patronal, se han logrado incluir artículos progresistas como la regulación del trabajo plataformizado, y la protección especial a comunidades étnicas.

No obstante, el proyecto evidencia las contradicciones propias de reformas en los Estados capitalistas: mientras se avanza en derechos formales (jornada flexible, licencias parentales), se mantienen intactos mecanismos estructurales de explotación como la subcontratación. Esta dualidad refleja la correlación de fuerzas actual, donde la movilización popular ha obligado a concesiones parciales, pero donde el poder real del capital frena transformaciones profundas. La verdadera garantía de trabajo digno no vendrá de esta Ley únicamente, sino de la organización autónoma de la clase obrera, y su capacidad de prevalecer sus intereses por encima de los marcos

institucionales burgueses, y en este marco, la Ley deviene el instrumento por medio del cual se materializan estas luchas.

Cuarenta años después de imponerse el modelo neoliberal con promesas de "empleo y crecimiento", los resultados son catastróficos: pese a que en marzo del 2025, el crecimiento del PIB retomó una senda del 2,7%, la situación para los trabajadores no mejora. La tasa de informalidad se ubica en el 57,2% (DANE, 2025) y casi 10 millones de trabajadores lo hacen por cuenta propia, de los cuales, ocho millones se mantienen en situación de informalidad.

Flexibilidades laborales como las que componen la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 del 2002, lejos de generar mejores salarios, profundizaron la explotación mediante contratos temporales, tercerización y desprotección sindical. Hoy, el 78% de los nuevos empleos son temporales (ENS, 2024), demostrando que la "flexibilización" solo benefició a los grandes capitales. El sueño neoliberal se convirtió en una pesadilla para el pueblo: salarios de hambre, jornadas extenuantes y derechos laborales convertidos en papel mojado.

IV. REALIDADES DEL MUNDO LABORAL COLOMBIANO

1. Situación actual del mercado laboral en Colombia

A. Desempleo

La reducción del desempleo es indispensable para el cumplimiento del ciclo económico. Tanto para la teoría neoclásica, neoricardianos y keynesianos, una economía que se acerque a la plena ocupación (que no haya desempleo) es deseable, pues es indicador de crecimiento económico, mayor acumulación, y posicionamiento competitivo, entre otros. Las estrategias para lograrlo no son las mismas.

En Colombia, la tasa de desempleo siempre se ha situado en una brecha entre el 8% y el 12%, a excepción del periodo de la pandemia, donde alcanzó un máximo de 22%. La Gráfica 1 muestra con claridad cómo la tendencia cíclica parece tener una frecuencia de un año, manteniéndose en niveles cercanos al 10%.



Gráfica 1. Histórico de tasa de desempleo (2016-2025). Elaboración propia con datos de DANE (2025).

A nivel sectorial, el 55% de los empleos se concentran en el comercio y la reparación de vehículos (4,1 millones de trabajadores); la agricultura (3,6 millones de trabajadores); la administración pública (2,6 millones de trabajadores); y la industria manufacturera (2,6 millones de trabajadores). A su vez, 9,8 millones de personas empleadas son trabajadores por cuenta propia. Esta situación refleja dos caras de la misma moneda. El desempleo, por un lado como manifestación explícita de la incapacidad de la demanda de trabajo por mantener la inversión en niveles altos, y el nivel de empleados por cuenta propia, por otro lado, que muestra la baja absorción de mano de obra.

La crisis se agudiza al analizar las brechas de género inherentes al modo de producción capitalista-patriarcal: las mujeres enfrentan una tasa de desempleo del 12.6% (frente al 7.4% masculino). La sobreexplotación se evidencia en que dedican 7h 44 min. diarias a trabajo no remunerado (4h más que los hombres), cifra que supera las 9h 50 min. en jóvenes entre 18 y 29 años. Esta división sexual del trabajo, funcional al capital, permite la doble jornada laboral femenina sin reconocimiento económico.

Es equivocado suponer que el fenómeno de la informalidad constituye una dualidad entre economías formales e informales. Junto al desempleo, ambas expresan una baja demanda agregada, producto de una masa salarial decreciente, donde el excedente es invertido mayoritariamente en consumo suntuario de los capitalistas (Rubio, 2019).

La juventud proletaria también enfrenta condiciones particularmente brutales: más de

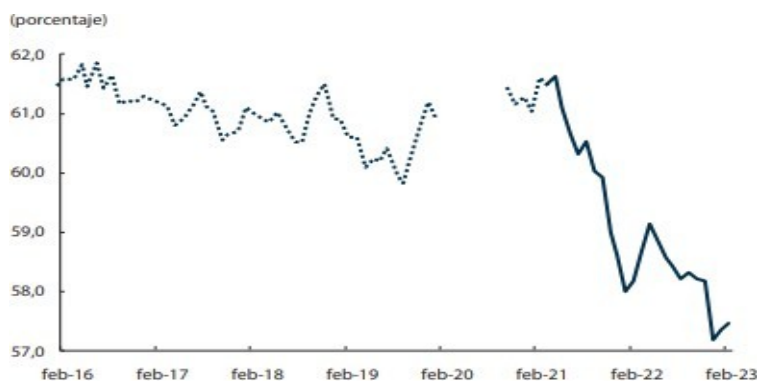
un millón de jóvenes que buscan un empleo no lo consiguen. De los otros cinco millones de jóvenes trabajadores, un millón seiscientos mil lo hacen como trabajadores por cuenta propia, muestra de cómo el capitalismo reserva a los jóvenes los peores empleos, perpetuando un ejército industrial de reserva que presiona a la baja los salarios generales. Esta superexplotación generacional se agrava con figuras como el contrato de aprendizaje, convertido en mecanismo de mano de obra barata.

B. Informalidad.

La economía colombiana se caracteriza, junto a distintos países del continente, por una alta tasa de informalidad laboral. La informalidad se entiende en Colombia como la población trabajadora que no cotizan pensión ni salud, así como otros criterios, de acuerdo con si su relación laboral es de independiente o asalariado (DANE, 2025).

La tasa de informalidad es, entonces, la relación entre los trabajadores informales y la población ocupada. En marzo de 2025, esta tasa alcanzaba el 57,2% de la población ocupada, siendo de 84,2% en zona rural y centros poblados. El tipo de empresa con mayor tasa de informalidad es la conocida como microempresa (hasta diez trabajadores) con un 85,7% de su fuerza laboral en la informalidad.

Estas últimas cifras reflejan un cierto estancamiento respecto a su comportamiento histórico. La Gráfica 2 permite ver cómo entre el 2016 y el 2020 la tasa oscilaba alrededor del 61%, mientras que luego cae abruptamente en el proceso de recuperación económica post-covid. En 2025, la tasa de informalidad es de 57,2%.



Gráfica 2. Tasa de informalidad. Agregado Nacional (febrero del 2016 a febrero del 2023). Recuperado del Grupo de Análisis del Mercado Laboral [GAMLA] (2023).

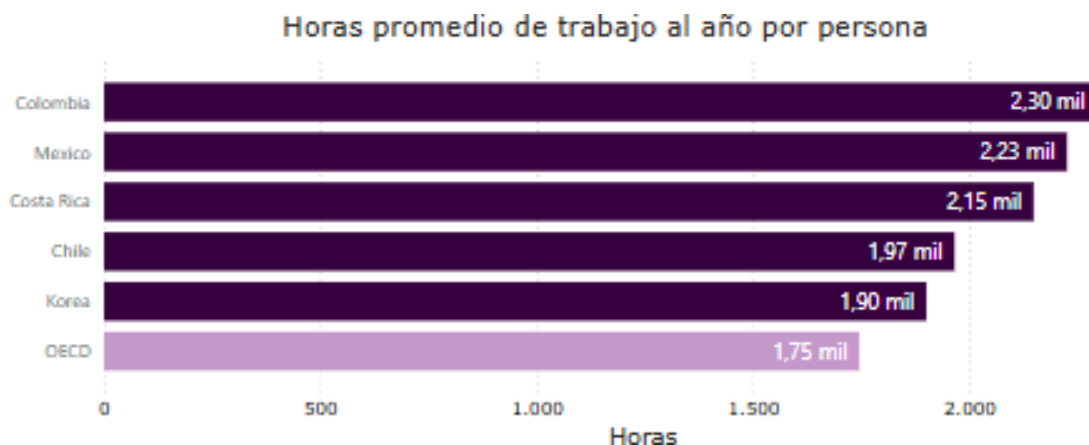
La comparación internacional de informalidad ubica a Colombia como uno de los

peores casos de la OCDE con 57.2%, por encima de México (54.4% [INEI, 2025]) y Chile (25.8% [INE, 2025]). Esto refleja el fracaso mundial del modelo neoliberal, y cómo grandes sectores de la economía colombiana implementan formas particularmente salvajes de acumulación por desposesión. La "ventaja comparativa" del país se basa precisamente en esta violación sistemática de derechos laborales.

2. Situación de los trabajadores

A. Jornada laboral

Colombia es el país de la OCDE (2024) donde más horas al año se trabaja. En sus datos, la OCDE indica que en Colombia un trabajador promedio trabaja 2.297 horas al año, mientras que en Chile lo hace 1.966 horas; en México y Costa Rica alrededor de 2.000 horas; y en promedio de la OCDE, 1.746 horas.



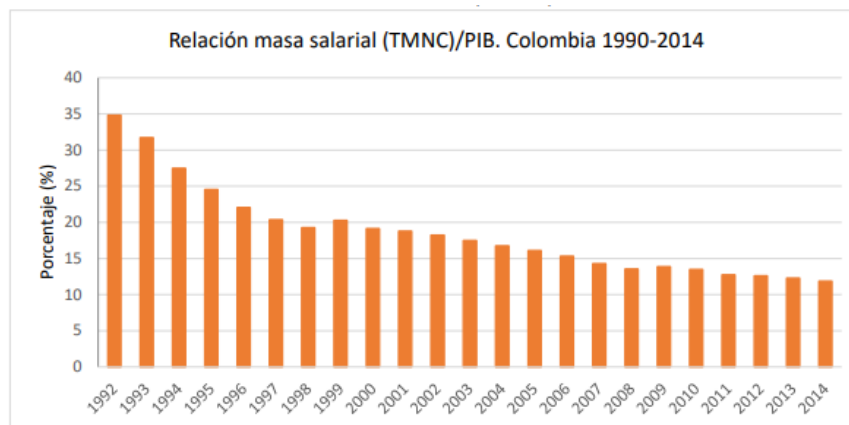
Gráfica 3. Horas promedio de trabajo al año por persona. Elaboración propia con datos de OCDE (2025).

Entre 2020 y 2021, según el DANE (2023), la carga global de trabajo (es decir, tiempo de trabajo remunerado y no remunerado en el día) era de 13,3 horas para mujeres y 10,4 para hombres. Es decir que si asumimos un horario promedio saludable de 8 horas diarias de sueño, las mujeres en promedio tendrían 2,7 horas para su propio esparcimiento, mientras que a los hombres les quedan 5,6 horas para tal fin.

B. Nivel de salarios - Masa salarial.

Como masa salarial entendemos la cantidad total de salarios pagados en una

economía. En Colombia, la desigualdad de nivel de ingreso se manifiesta a través de una heterogeneidad salarial alarmante. Según el DANE (2021), a septiembre de 2021 el 83,8% de la población ocupada asalariada o independiente colombiana devengaba hasta 2 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV). Rubio (2019), al analizar la evolución de la masa salarial como componente del Excedente Económico (EE), se concentra en los salarios del Trabajo Manual No Calificado (TMNC).



Gráfica 4. Relación masa salarial (TMNC)/PIB. Colombia 1990-2014. Tomado de Rubio (2019).

Este resultado nos indica que, a medida que crece el excedente económico en el país, el trabajador recibe una menor remuneración. Por su parte, Combata y Velásquez (2020) ejemplifican esta situación con dos cifras:

La flexibilización es una estrategia regresiva en la distribución del ingreso vía remuneración y puestos de trabajo:

- La participación de los salarios en el ingreso total de Colombia disminuyó de 44% a 33% entre 1993 y el momento de la medición más reciente (según la *Penn World Table*).
- Utilizando las cuentas nacionales y tomando una media móvil de diez años, se ve como la capacidad de crear empleos -lo que llamamos “elasticidad empleo-producto”, pasó de 2,8 a comienzos de la década de 1990 a un promedio de 0,5 a partir de la crisis de 1999.

Por eso el desempleo ha superado con frecuencia los dos dígitos, y por eso las tasas venían en aumento desde antes de la pandemia. (Combata y Velásquez, 2020, párrafo 14).

C. Aseguramiento social

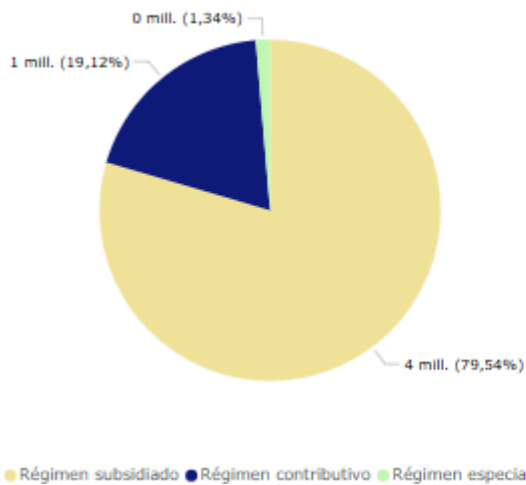
El fenómeno de la informalidad puede verse en el marco general de la “desprotección social”, como la llamaba Giraldo (2007). A través de mecanismos de individualización y focalización del cubrimiento de la seguridad social, el Estado se “descarga” de la responsabilidad de ofrecer protección social, dejando la reproducción de la fuerza laboral en cabeza de la familia.

La incursión en los *modelos asistencialistas* es engañosa. Giraldo afirma que: “Con el asistencialismo el acceso a un bien social se da como un favor bajo la condición de pobreza. No existe la noción de derecho social” (2007, p. 17). Véase el caso de los trabajadores informales rurales o urbanos, que se niegan a cotizar sus ingresos producto del trabajo en pensiones y salud, en tanto que si lo hacen, corren el riesgo de perder el subsidio ofrecido por su condición de pobreza.

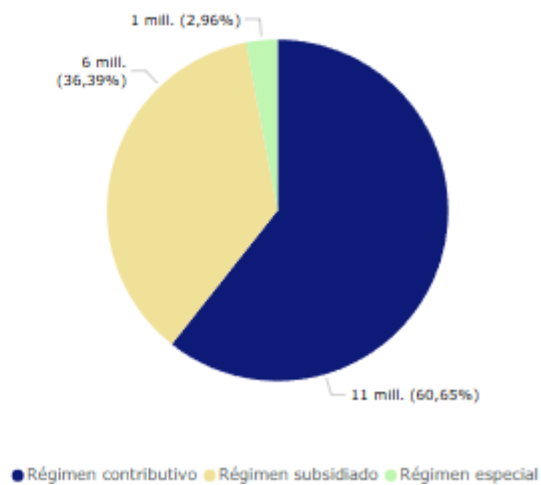
El camino hacia la universalización de la seguridad social requiere abandonar la herencia que deja el asistencialismo, mediante la coexistencia entre los regímenes contributivos y subsidiados, en las que una mejoría en la calidad de vida no implique la pérdida del subsidio, que funciona en este caso como un subsidio al desempleo.

En la Gráfica 5 puede verse la afiliación a salud según el tipo de régimen y si corresponde a población urbana o rural. Como notamos, la incidencia del régimen subsidiado es mucho mayor en las zonas rurales del país y sigue teniendo relevancia sobre las zonas rurales. Transicionar de la informalidad a la formalidad está, en gran parte, concentrado en poder diseñar a la vez un sistema de seguridad social que logre transformar el modelo asistencialista en uno basado en el derecho social.

Afiliación a la seguridad social de la Población Ocupada Rural (marzo 2025)



Afiliación a la seguridad social de la Población Ocupada Urbana (marzo 2025)



Gráfica 5. Afiliación a la seguridad social de la Población Ocupada Rural y Urbana (marzo 2025). Elaboración propia con datos del DANE (2025).

La exposición de motivos del PL 367/2023 recoge testimonios que desnudan la naturaleza de clase de estas problemáticas: mujeres denuncian cómo el machismo estructural se articula con la precarización laboral, mientras los jóvenes describen la "empleabilidad" como eufemismo de flexibilización. Estos relatos confirman que las reformas parciales son insuficientes mientras persista la propiedad privada de los medios de producción.

El Proyecto de Ley de Reforma Laboral intenta paliar algunos de estos flagelos mediante la laboralización del trabajo doméstico, y la regulación de contratos de aprendizaje. Sin embargo, como demuestran los datos, estas medidas no cuestionan la raíz del problema: un sistema que necesita el desempleo estructural y la informalidad para mantener sus tasas de ganancia. La verdadera solución requiere la organización autónoma de la clase trabajadora más allá de los marcos legales establecidos.

3. De los fundamentos constitucionales

A. Artículo 53, 93 y 94 de la Constitución Política. Sobre el instrumento requerido para su regulación.

El artículo 4 del Proyecto de Ley relativo a los principios y normas generales del Proyecto de Ley, tiene como finalidad establecer un campo legal para su aplicación,

para lograr el desarrollo del núcleo esencial del derecho fundamental al trabajo (artículo 25 de la Constitución Política). Por lo tanto, si bien existen argumentos que afirman que la reforma laboral debe tramitarse como Ley Estatutaria, debe recordarse que sólo el artículo 152 de la Constitución Política establece los aspectos sometidos a reserva de este tipo de Ley, a su vez se ha aceptado la regulación por este tipo especial de Ley cuando se afecte el núcleo esencial del derecho que se pretende proteger, lo cual no ocurre en el Proyecto de Ley en comento teniendo en cuenta que:

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

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

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

B. Los principios del derecho laboral con carácter de exigibilidad ante los operadores judiciales y administrativos

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

La importancia de que estos derechos mínimos laborales se inscriban en la Ley y se

hagan directamente exigibles, radica en que podrían invocarse para proteger cualquier relación que involucre la prestación personal de un servicio, permitiendo a las autoridades administrativas y judiciales interpretarlos, materializarlos y cumplirlos, haciéndolos eficaces en el desarrollo de las relaciones laborales.

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

C. Justicia rogada para las trabajadoras y trabajadores de Colombia

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

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

Sentencia	Corporación	Temas abordados
T-286-03	Corte Constitucional	EXHORTÓ al Ministerio de Protección Social para investigar y, si fuere el caso, sancionar las irregularidades cometidas por la Cooperativa de Trabajadores Asociados Coodesco, en relación con: el uso de los convenios de asociación para desvirtuar los elementos del contrato de trabajo (Primacía de la realidad sobre las formas) y lo atinente a la protección constitucional especial a la mujer embarazada (Protección a la maternidad).
T-862-03	Corte Constitucional	EXHORTÓ al Ministerio de Protección Social para investigar, y, si fuere el caso, sancionar las posibles irregularidades cometidas por “Su Temporal S.A.”, “Organización de Mercadeo y Servicios Ltda.” y “Tubotec S.A.”, en relación con los contratos de prestación de servicios temporales en perjuicio de los derechos de los trabajadores (Primacía de la realidad sobre las formas), especialmente en lo atinente a la protección constitucional especial de la mujer embarazada (Protección a la maternidad).
T-691-06	Corte Constitucional	EXHORTÓ al ministro de Hacienda y Crédito Público, al Gobernador del Departamento de Córdoba y al Director de la E.S.E. Hospital San Jerónimo, a adoptar las medidas que resulten necesarias para asegurar, en el futuro, el pago cierto y oportuno de las mesadas pensionales. (El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales)

T-031-21	Corte Constitucional	EXHORTÓ al Ministerio del Trabajo para que fortalezca la capacidad de respuesta y operación del personal encargado de atender las quejas que se suscitan en el ámbito de los procesos de selección laboral por presuntas conductas discriminatorias y, para los empleadores a nivel público como privado, sobre los deberes y obligaciones que deben acatar en el marco de los procesos de selección laboral, según las pautas constitucionales, legales y jurisprudenciales (Igualdad de oportunidades).

Tabla 1. Sistematización de exhortos relacionados con la aplicación de los principios del derecho laboral. Elaboración propia de la UTL de la Representante a la Cámara María Fernanda Carrascal.

Los sindicatos y centrales obreras han denunciado reiteradamente la marcada inclinación de los tribunales laborales colombianos hacia los intereses patronales, evidenciando un sistema judicial que, lejos de garantizar derechos, opera como brazo legal del capital. Según un informe de la Escuela Nacional Sindical, "Justicia Laboral en Colombia: ¿Derechos o Privilegios?", basado en análisis de 1,200 sentencias de tribunales regionales (2023), el 72% de las sentencias en conflictos laborales entre 2020 y 2022 favorecieron a los empleadores, incluso en casos flagrantes de despido injusto o violación de convenciones colectivas.

Esta parcialidad no es casual, sino estructural: refleja cómo el Estado ligado a los gremios utiliza el marco legal para consolidar políticas de precarización disfrazadas de "flexibilización laboral". Ante este panorama, los trabajadores y las trabajadoras no solo exige la restitución de derechos arrebatados, sino una transformación radical de la justicia laboral, que deje de ser cómplice de la explotación y se convierta en herramienta efectiva de protección frente a las reformas regresivas que, amparadas en formalismos legales, profundizan la miseria obrera. La consigna es clara: sin justicia de clase, no hay derechos laborales posibles.

4. Generación de ingresos

El Estado colombiano izó las banderas de la *flexibilidad laboral* hace ya más de 30 años. En la avanzada de liberalización económica y reducción de la intervención estatal que surgió en la década de 1990, distintos gobiernos han asumido políticas en contra de la clase trabajadora, bajo el argumento de que la reducción de costos laborales mejorará las condiciones del empresariado y, así mismo, el del proletariado.

La Ley 50 de 1990 y la Ley 789 del 2002 cambiaron de manera radical la forma de entender el contrato de trabajo, y con ello la estabilidad en el empleo que a la fecha constituía la norma de las relaciones laborales. En una argumentación rebosante de optimismo panglossiano, los economistas neoclásicos sostuvieron sin sonrojarse que la precariedad del trabajo nos llevaría “al mejor de los mundos posibles”.

Para ello la Ley 50 de 1990, introdujo tres transformaciones esenciales:

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

Estas transformaciones de la relación laboral típica, estable, de primacía del contrato de trabajo a término indefinido por uno de corte temporal, dieron forma a la llamada “flexibilización laboral”, la cual, visto lo anterior, no es otra cosa que la proliferación de empleos de corta duración, con alta rotación laboral y gran incertidumbre para los trabajadores, los que a la postre vieron truncados sus expectativas de gasto de largo plazo, pues con contratos temporales la posibilidad de acceder a, verbigracia, o préstamos de vivienda, se hizo más difícil, e inclusive, irrealizable¹.

¹ Martha Velázquez y Rodrigo Flórez (2023). Estado social, trabajo digno y relaciones laborales. En: revista Economía Colombiana (CGR). Número 369. Pp. 52-64

5. ¿Logró su objetivo esa reforma laboral?

A la luz de los resultados tanto económicos como en materia de empleo, la conclusión es claramente negativa. Desde el punto de vista económico, los resultados fueron insatisfactorios, con una tasa promedio de crecimiento del PIB inferior al 4% anual, resultado muy inferior al de décadas anteriores, cuando predominó el modelo de desarrollo de sustitución de importaciones combinado con promoción de las exportaciones.

Todavía peor, los resultados para los sectores económicos intensivos en mano de obra, tales como el de agricultura y manufacturas fueron irrisorios, con un crecimiento del primero de poco más de 4 billones de pesos en el periodo 1990-2001, y de poco más de 200 mil millones para el caso del sector industrial. Los sectores que sí se vieron beneficiados, por el contrario, fueron aquellos de predominio de las importaciones, tales como el de comercio (que creció en 15 billones en 11 años) y el de actividades inmobiliarias, que no se caracteriza por ser un sector de competitividad internacional, al tratarse de servicios no transables.

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

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

(...) No se cumplió el teorema de Ricardo. Ciertamente, la apertura propició un cambio en la estructura productiva de las actividades protegidas hacia las de ventaja comparativa. Sin embargo, las actividades de ventaja comparativa de Colombia carecen de demanda mundial. En unos casos se trata de bienes no transables y en otros de bienes rudimentarios que son producidos en todas partes. Así las cosas, la apertura significó una entrada masiva de

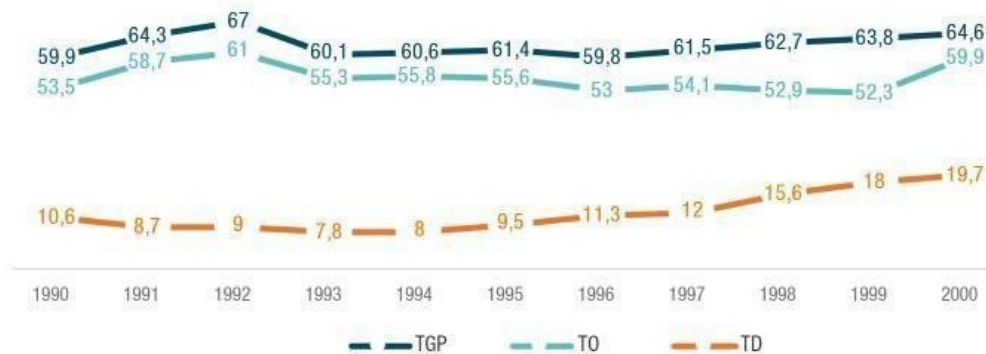
importaciones que no tienen simetría con las exportaciones. Como consecuencia, la economía entró en un estado crónico de déficit creciente de la balanza de pagos.”²

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

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

² Eduardo Sarmiento Palacio (2000). *Cómo construir una nueva organización económica. La inestabilidad estructural del modelo neoliberal. Elementos para un Estado estratégico*. Bogotá, Academia Colombiana de Ciencias Económicas.

EVOLUCIÓN INDICADORES LABORALES 1990-2000



Gráfica 6. Evolución indicadores laborales 1990-2000

Fuente: Contraloría General de la República

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

6. Cambio de la productividad en Colombia no generó empleo

Dados los magros resultados económicos y laborales de la apertura y reforma de la década de 1990, con un sector agrícola y manufacturero estancado y cifras de empleo estacionarias y con predominio de la inestabilidad, en 2002 las autoridades siguieron la lógica de profundizar lo que no había dado resultado. En este año se introdujo una segunda reforma laboral, más agresiva que la anterior en materia de pérdida de ingresos laborales y de precarización y deslaborización del empleo; al tiempo que se profundizó aún más en la senda de la apertura económica, con la negociación del TLC con Estados Unidos, Canadá y la Unión Europea durante dichos años.

La Ley 789 de 2002 constituyó la segunda gran reforma laboral e introdujo, entre otras, cuatro grandes transformaciones en el mundo del trabajo. La primera consistió en hacer taumaturgia con el ciclo solar, ampliando la jornada laboral diurna desde las seis de la tarde hasta las diez de la noche, con el objeto de disminuir el recargo nocturno del 35% sobre la hora de trabajo en cuatro horas, a lo que se sumó la reducción del recargo por trabajo dominical y festivo del 100% sobre el salario ordinario al 75%. El sentido de estas modificaciones fue el de reducir costos laborales a los empresarios para “hacerlos más

competitivos”, lo que supuestamente generaría más empleo formal.

Para los trabajadores, por el contrario, esto significó una disminución agregada de ingresos brutal y sin contraprestación alguna. En efecto, según cálculos de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) para el Ministerio del Trabajo, entre 2002 y 2022 aproximadamente 1.61 millones de trabajadores dejaron de percibir, en conjunto, 33.34 billones pesos, de los cuales la inmensa mayoría (30.8 billones) por concepto de recargos nocturnos, y 2.51 billones debido a la reducción de los recargos dominicales y festivos.

	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

Tabla 2. Ingresos dejados de percibir por las y los trabajadores como consecuencia de la Ley 789 de 2002 y la Ley 1847 de 2017

Fuente: Mintrabajo con cálculos de la UGPP

La segunda gran transformación consistió en la deslaboralización del contrato de aprendizaje, con gravísimas afectaciones a los trabajadores jóvenes, precisamente los más vulnerables.

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

Así pues, esta segunda gran reforma introdujo un nuevo y fuerte recorte en los ingresos de los trabajadores, esta vez por conceptos de recorte de recargos nocturnos/festivos y por deslaboralización del contrato de aprendizaje. La pregunta, nuevamente, es: ¿Generó esta política de precarización más y mejores empleos? Y la clara respuesta es NO, por razones fuertemente económicas.

En primer lugar, se debe considerar el crecimiento del PIB sectorial. En este aspecto, y durante lo que podría denominarse periodo de hegemonía uribista, que se extiende hasta 2012, se refuerzan tendencias ya vistas en los noventa y que tienen gran impacto en la dinámica laboral. Así, durante este periodo los sectores agrícola y manufacturero continúan

con su estado de estancamiento estacionario, toda vez que el primer sector solo incrementa su PIB en magros 4 billones de pesos, mientras el segundo lo hace un poco mejor, creciendo su producto en 26 billones.

Pero en ambos casos, el crecimiento es ínfimo comparado al de sectores intensivos en capital pero no en empleo, como el sector minero, que crece en 24 billones de pesos, o el de actividades financieras, que lo hace en 15 billones, o incluso el del sector de la construcción, que genera empleo no formal, y que no está atado a las presuntas bondades del comercio exterior que se usaron para promover las políticas de apertura económica.

En este último caso el crecimiento fue de 25 billones de pesos. Y un sector como el del comercio, que ya en los noventa había crecido de manera agresiva, ahora lo hace en términos superlativos, 46 billones de pesos en 11 años, tratándose de un sector atado fuertemente a las importaciones y que, es igualmente generador de empleos cortos, de alta rotación y fuerte informalidad. La promesa de más empleos y más formales, derivados de la mayor competitividad estimulada por la apertura económica, se quedó en empleos precarios vinculados a las importaciones, o sectores de bienes no transables.

Evolución del PIB por rama de actividad económica, precios corrientes (DANE 2015)											
Concepto	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	37.580	38.360	38.376	37.909	38.717	40.239	39.915	39.822	39.943	40.706	41.725
Explotación de minas y canteras	22.548	24.347	25.362	27.431	28.060	28.435	31.102	34.659	36.427	43.975	46.335
Industrias manufactureras	67.328	70.867	74.562	77.252	82.886	89.321	89.640	86.355	87.981	92.897	93.668
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	16.380	16.843	17.901	18.685	19.679	20.511	20.619	21.113	21.935	22.608	23.093
Construcción	20.365	21.984	26.050	29.807	33.426	35.746	39.288	40.315	40.047	42.535	45.050
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida	73.435	76.522	80.881	85.427	91.926	99.344	102.346	102.185	107.647	115.063	119.453
Información y comunicaciones	9.803	10.473	10.985	12.729	14.629	16.760	17.119	15.669	18.256	20.153	20.415
Actividades financieras y de seguros	11.310	12.719	13.666	15.424	16.440	18.702	20.598	21.315	22.312	24.754	26.626
Actividades inmobiliarias	45.382	46.718	48.455	50.232	52.264	54.224	55.731	57.866	59.931	61.628	63.579
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	28.680	30.940	33.045	36.057	38.592	41.246	42.800	43.998	45.354	48.568	50.907
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales	74.522	72.547	70.922	71.181	74.469	77.513	79.166	81.580	85.361	90.264	95.282
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio	12.071	12.650	12.944	12.776	13.423	14.134	14.557	14.897	15.259	16.188	16.677
Valor agregado bruto	416.787	432.926	450.625	472.696	501.990	533.656	550.163	557.953	582.133	620.652	644.576

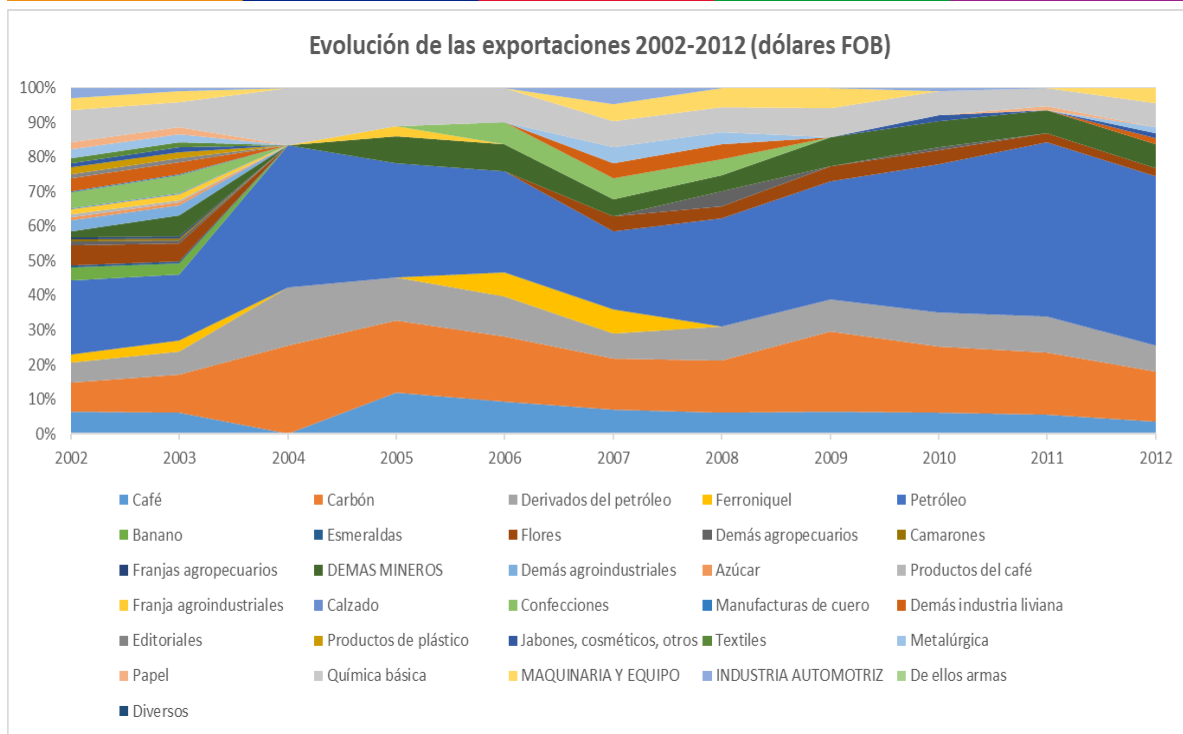
Tabla 3. Evolución del PIB por rama de actividad económica
Fuente: Elaboración propia con información DANE (2024)

Esta dinámica de crecimiento de los sectores intensivos en capital, importadores, de bienes no transables, se corresponde a un fuerte cambio de la matriz productiva, propiciada precisamente por la apertura económica, que fue, al decir de economistas heterodoxos, una “apertura hacia adentro”, esto es: hacia el crecimiento agresivo de las importaciones, en detrimento de los sectores productivos, generadores de empleo formal.³

Tal dinámica de cambio de la matriz productiva y de apertura hacia adentro se manifiesta de manera especialmente fuerte en la evolución del sector exportador y en el cambio de su estructura. En efecto, al examinar la evolución de las exportaciones por sector económico para el periodo 2002-2012, se hace evidente un cambio pronunciado en la composición de los productos enviados al exterior, con una canasta más diversificada al inicio del periodo, pero que a partir de 2003, y de la mano del inicio de boom de los bienes minero energéticos, se escora hacia el predominio de los bienes minero energéticos, especialmente del petróleo y sus derivados, pero también del carbón y en menor medida del ferroníquel, o incluso las esmeraldas.

En todos los casos, se trata de actividades intensivas en capital y tecnología, pero no en empleo, que financian con sus altos volúmenes la importación masiva de artículos de consumo, en perjuicio de la producción y el empleo nacionales. El economista José Antonio Ocampo, haciendo énfasis en este cambio dramático en la composición de las exportaciones hacia los sectores mineros, describió el proceso como un tránsito de la diversificación económica a la “economía mineralizada”.

³ Mauricio Cabrera Galvis (2013). *10 años de revaluación*. Bogotá, Oveja Negra



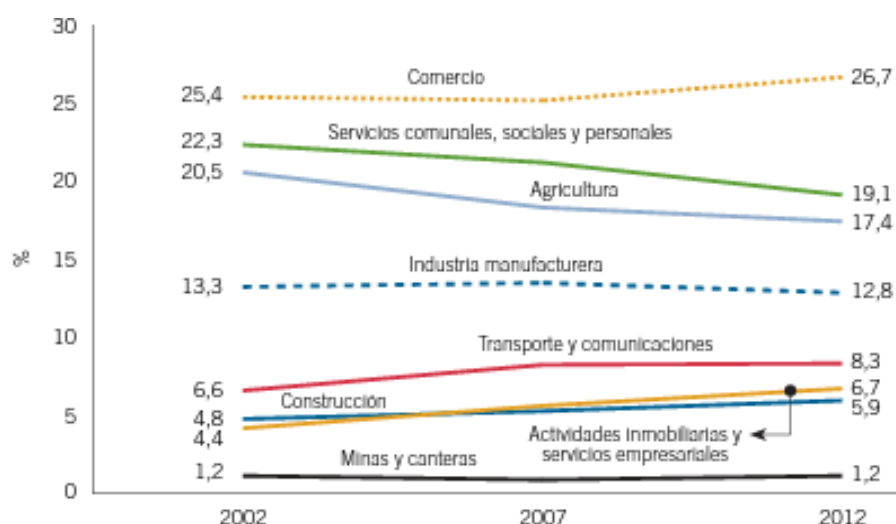
Gráfica 7. Evolución de las exportaciones 2002-2012

Fuente: DANE

Por el lado del empleo, la situación se mantuvo en una especie de “estancamiento secular”, ya que la tasa de ocupación se mantuvo por encima de los dos dígitos durante todo el periodo. Más aún, la tasa global de participación siguió su tendencia creciente, y aunque en los años 2007 y 2008 tuvo su mínimo del periodo, de 64%, el resto del tiempo siempre se mantuvo en, o por encima del 65%, cerrando el periodo incluso con una superlativa TGP de 69%, lo que consolida la tendencia ya establecida en la década anterior.

El muy fuerte crecimiento de la TGP es un indicador laboral especialmente relevante a la hora de examinar este periodo, ya que como se dijo para la década anterior, el incremento del rubro expresa que un mayor número de miembros de los hogares tuvieron que ingresar al mercado laboral para complementar los ingresos disminuidos y cada vez más inestables de los y las jefes de hogar. Además de las mujeres, muchos jóvenes tuvieron que abandonar sus estudios, o combinarlos con actividades productivas, generando en ellos menor calidad en sus procesos de formación, y mayor presión sobre el mercado laboral, incapaz de absorber la oferta creciente de empleo. En la base de todo esto se encuentra la precarización creciente de los ingresos, consolidada por la Ley 789 de 2002.

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

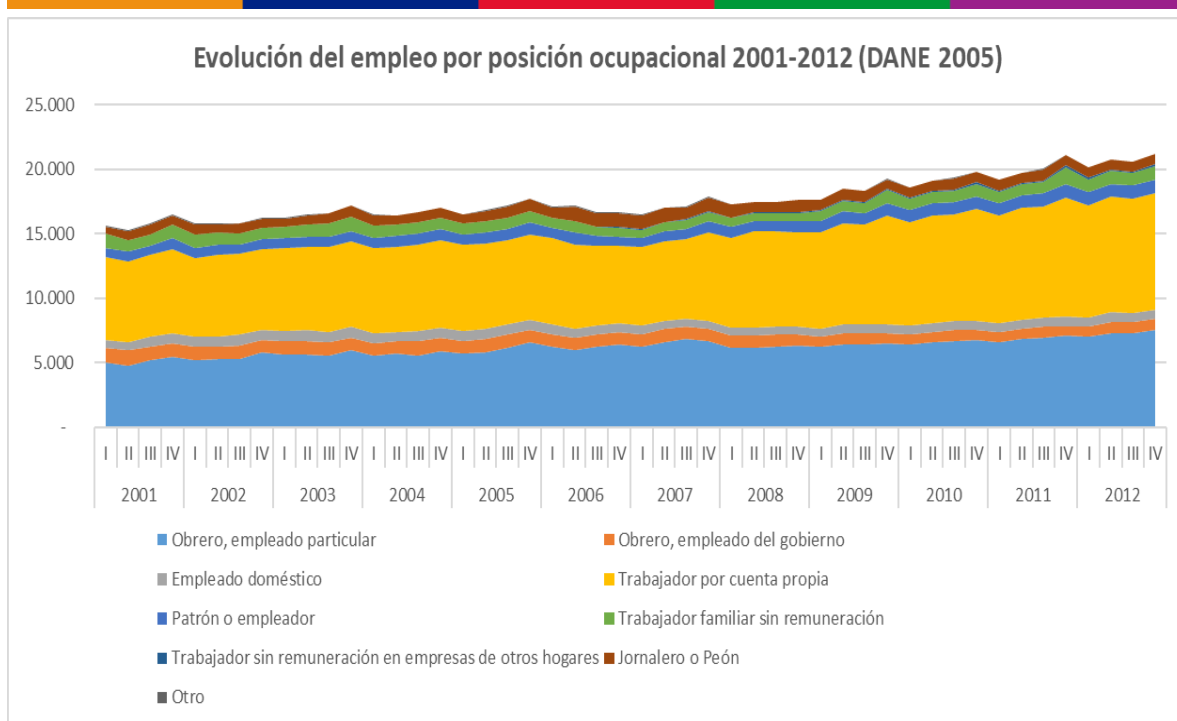


Gráfica 8. Distribución de los ocupados por sector económico

Fuente: Acrip/Fedesarrollo⁴

⁴ Acrip/Fedesarrollo (2013). *Informe mensual del mercado laboral*. Recuperado de:

La evolución del empleo por posición ocupacional, indiciaria de informalidad laboral, es todavía más esclarecedora: el número de obreros/empleados particulares, más susceptibles a la formalidad, creció en 2.3 millones entre el primer trimestre de 2022 y el último de 2012, mientras que el de trabajadores por cuenta propia, rebuscadores que perciben sus ingresos de la llamada economía popular, lo hizo en tres millones en el mismo periodo. Esto, junto a las cifras de empleo de otros segmentos, como los trabajadores familiares sin remuneración, jornaleros y empleadas domésticas, dan cuenta de un gigantesco predominio de la informalidad laboral, que en vez de disminuir se acrecienta, durante el periodo de despliegue de la Ley 789 de 2002. El crecimiento del volumen de trabajadores cuentapropistas es correlativo a la persistencia de la tasa global de participación que fue la respuesta de la oferta laboral a la precarización creciente del empleo promovida por dicha Ley, y otras figuras de contratación por vía de tercerización laboral.



Gráfica 9. Evolución del empleo por posición ocupacional

Fuente: DANE (2005)

El cambio de matriz productiva generado por la “apertura hacia afuera”, es lo que genera un fenómeno al que se le conoce como la “inelasticidad producto-empleo”, esto es, el desacoplamiento del crecimiento económico respecto a la generación de empleo en general, y de empleo formal en particular. La famosa expresión “la economía va bien, pero el país va mal”, funge como testimonio del hecho que el crecimiento económico del país, enlazado a sectores primarios intensivos en capital, no generan empleo masivo y formal.

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

Así, la revaluación no solo tuvo el efecto de reducir la tasa de crecimiento, sino que contribuyó al modelo de crecimiento sin empleo (*jobless growth*), pues el número total de ocupados en el país creció sólo el 22% (...) En los sectores más afectados por la revaluación como el industrial y el agrícola es más evidente el impacto. En ambos la producción creció mucho menos que el PIB -33% y 15% respectivamente-, y el empleo generado todavía

menos, inclusive en la industria se ha consolidado un modelo de crecimiento con pérdida de empleos (*joblost growth*), pues se logró un mayor nivel de producción con menos personas ocupadas.⁵ Los resultados laborales del periodo se concluyen como más inestabilidad, más informalidad, más precariedad y una tasa de desempleo persistentemente alta.

7. Las propuestas del gobierno del cambio para la realidad laboral y sus primeros resultados.

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

Esta concepción neoclásica y ortodoxa del trabajo como mercancía se ve complementada con una visión más general de la economía, según la cual el crecimiento óptimo y generador de empleo total y formal guarda relación directa con la liberalización de la economía. De ahí que las medidas de Reforma Laboral de las últimas décadas hayan acompañado y encontrado su sustento en una visión, y un paquete de políticas económicas de carácter aperturista que, según han afirmado sus defensores, era la vía para el crecimiento de la productividad, de las exportaciones y del empleo.

Lo que se ha visto a lo largo de las últimas décadas es que, contrario a lo prometido por los apologistas del modelo económico vigente, las medidas de liberalización económica y de flexibilización laboral, lejos de cumplir lo prometido, han generado graves problemas económicos, en materia de empleos de calidad. Por el lado económico, el modelo de “apertura” no fue tal: los tratados de libre comercio, de inversión y las reducciones de aranceles, lejos de incentivar el crecimiento de las exportaciones, la productividad y los ingresos de los sectores agrícola e industrial, fomentaron el crecimiento de las importaciones, reflejado tanto en el déficit crónico de la balanza comercial como en el crecimiento superlativo del sector comercio. Esto, al tiempo que el cambio de la matriz productiva se

⁵ Mauricio Cabrera Galvis. *Op. Cit*

expresó en una “mineralización” de la economía, con un crecimiento desproporcionado del sector minero-energético, lo que promovió la compra de bienes importados, configurando nuestro peculiar modelo de “apertura hacia adentro”. Los sectores que sí crecieron fueron, por otro lado, sectores no atados al comercio exterior, aunque sí que han sido importantes en la creación de empleos, pero no formales: especialmente las ramas de construcción y de actividades inmobiliarias.

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

Durante las últimas décadas, el mercado laboral colombiano se ha segmentado entre un sector de empleo formal, relativamente estable, con cotizaciones a seguridad y prestaciones sociales, y un sector informal creciente, que abarca a más de la mitad de la población, caracterizado como cuentapropista y sin derechos laborales. Se suele atribuir la explicación de esta segmentación laboral a los “altos costos” de la formalidad: especialmente a los costos laborales de la formalización, pero también a los trámites y requisitos para establecer y registrar las empresas.

Esta mirada neoclásica a la segmentación del mercado laboral es solo uno de los paradigmas a través de los cuales se puede observar y analizar la problemática del empleo en el país. Existe otra visión, de tipo estructuralista, según la cual la informalidad laboral se encuentra íntimamente relacionada con el nivel de desarrollo económico y productivo de un país, desarrollo que depende de factores económicos más amplios que la determinación de costos salariales. Según esta visión, la segmentación laboral es resultado y expresión de la segmentación productiva de un país entre un sector formal, intensivo en tecnología, con mano de obra calificada y economías de escala, y un sector informal, de pequeña producción, con abundancia del trabajo no calificado y de baja productividad.⁶

De acuerdo con esta segunda visión, para reducir la brecha entre los sectores formal e

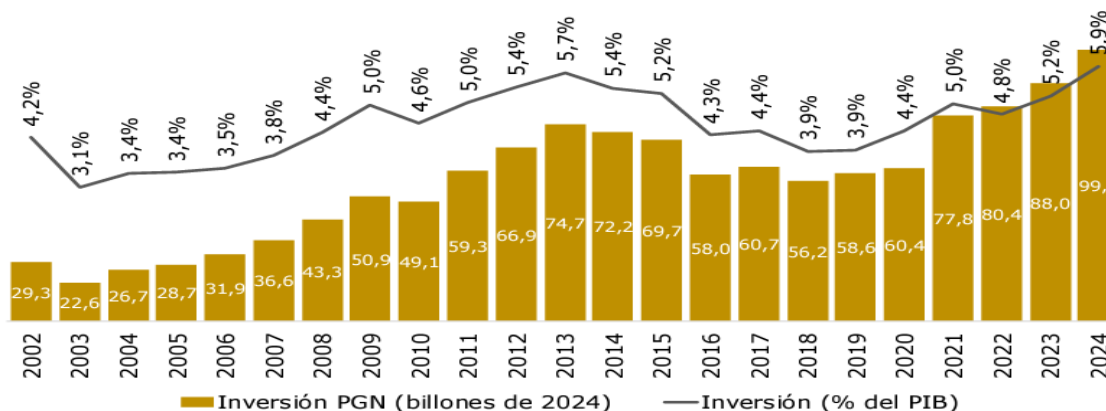
⁶ Mora, John James (2018). *¿Es posible explicar la informalidad laboral en Colombia?* En: Economía política, regulación e informalidad. Bogotá, Academia Colombiana de Ciencias Económicas. Pp. 305-336

informal de la economía es preciso potenciar el desarrollo económico y productivo del país, y tal impulso requiere de políticas que trascienden la esfera de los costos salariales. Entre las políticas que potencian la producción y la competitividad del tejido empresarial colombiano se encuentran:

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

Algunas de estas condiciones de potenciación del desarrollo productivo empresarial pasan por actores ajenos al gobierno nacional, tales como la tasa de interés. Otras, están directamente ligadas a la actuación pública, vía presupuesto nacional. En este segundo orden, y en consonancia con una visión económica heterodoxa, este gobierno del cambio tiene una firme voluntad de elevar la capacidad económica del país a través del incremento de la inversión pública. Para ello, el presupuesto de inversión de 2024 será el más grande que haya tenido el país en su historia, tanto en volumen como en porcentaje del PIB: 99.4 billones, que representan un 5.9% del PIB, y un incremento del 19.4% respecto a 2023, que había sido un año con un incremento igualmente significativo.

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



Gráfica 10. Histórico de la Inversión Presupuestal PGN

Fuente: Minhacienda

Entre los sectores de mayor incremento en el presupuesto de inversión para 2024, destacan precisamente los relacionados con los factores de potenciación del desarrollo productivo del país. Así, el presupuesto de transporte será de 13.6 billones, superior en más de 5.5 billones al promedio del gobierno anterior; el presupuesto de agricultura llega a 8.1 billones, superior en 6.5 billones al promedio del anterior gobierno; el presupuesto de inversión en educación casi duplica al del gobierno anterior (8.4 billones frente a 4.3 billones de promedio en 2018-2022), mientras que el presupuesto de TIC más que duplica al del gobierno pasado (3.1 billones frente a 1.3 billones). Todo ello sin contar los montos destinados a inclusión social, reconciliación, igualdad y equidad, que son asimismo históricos.



Gráfica 11. Presupuesto Inversión

Fuente: Ministerio de Hacienda y Crédito Público

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

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

8. Políticas del Gobierno Nacional para la generación de empleo

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

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

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

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

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

Como lo manifestó la Ministra de Trabajo, Gloria Inés Ramírez, en la audiencia pública sobre Reforma Laboral desarrollada el 8 de mayo de 2023 en el salón elíptico del Congreso de la República, las apuestas del Gobierno serán *“la reindustrialización y poner al campo como motor de desarrollo, acompañado de la asociatividad, la economía solidaria, popular y comunitaria, que estará anclada con el ejercicio de los microcréditos para que acabe con los gota a gota, que asfixia a tantos microempresarios y a la informalidad”*⁷.

Otra estrategia que se orienta a este propósito es la continuación del programa de generación de empleos el cual busca ofrecer incentivos económicos para la generación de puestos de trabajo. La población objetivo son los jóvenes de 18 a 28 años, las mujeres mayores de 28 años que coticen hasta 3 SMMLV, y los hombres mayores de 28 años que coticen hasta 3 SMMLV. Esta iniciativa busca dar continuidad al programa que ha impactado a 25.480 empleadores al otorgarles subsidios. Según cifras del Ministerio del Trabajo y de la Unidad de Gestión Pensional y de Parafiscales, se han creado 760.743 nuevos empleos y se han beneficiado 22.786 empresas de las cuales 11.562 son microempresas. La actividad económica que más se ha beneficiado es la de comercio con 5.125 beneficiarios, seguida por las industrias manufactureras con 3.451 beneficiarios.

Las medidas descritas se complementan con las siguientes políticas con un enfoque de exenciones tributarias:

1. **Primer empleo:** las personas contribuyentes que estén obligadas a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir un porcentaje de los pagos que realicen por concepto de salario, en relación con los empleados que sean menores de veintiocho (28) años, siempre y cuando se trate del primer empleo de la persona.
2. **Vinculación de mujeres víctimas de violencia comprobada:** los contribuyentes que deban presentar declaración de renta podrán deducir un porcentaje del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año gravable, al emplear mujeres víctimas de violencia comprobada.
3. **Vinculación de personas con discapacidad:** deducción en la declaración de renta al vincular trabajadores con discapacidad mayor al 25%.
4. **Vinculación de adultos mayores:** reconoce algunos beneficios a empleadores contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y, que contraten a personas que no sean beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que

⁷Tomado de: <https://www.wradio.com.co/2023/05/09/no-es-solo-ser-garantia-de-un-sector-mintrabajo-sobre-sindicatos-y-reforma-laboral/>

hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la Ley.

El alcance de las apuestas del gobierno va más allá, porque tanto en el Plan Nacional de Desarrollo, como en la Reforma Tributaria de 2022 y en otras políticas, se han implementado políticas específicas para potenciar a las Micro, Pequeñas y medianas empresas, así:

A. En materia tributaria para las micro y pequeñas empresas

En la Reforma Tributaria se implementó una medida que beneficia a todos los micro y una parte de los pequeños negocios: el Régimen Simple de Tributación, que unifica para éstos el impuesto a la renta, el impuesto nacional al consumo y el impuesto de industria, y comercio tuvo una reducción general en sus tarifas de tributación.

Así mismo, para ampliar el acogimiento a dicho régimen, el Plan Nacional de Desarrollo dispuso que el Ministerio de Hacienda y la DIAN crearán un mecanismo vinculante para que los entes territoriales informen las tarifas al Régimen Simple de Tributación, e implementarán incentivos para masificar su uso en los municipios.

B. Incentivos a la nómina

El artículo 79° de la ley del Plan Nacional de Desarrollo establece la continuidad del incentivo encaminado a la promoción, generación y protección del empleo formal, definido en el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021, el cual dispone financiar costos laborales, como los pagos de seguridad social y parafiscales, a los empleadores que generen nuevos empleos para jóvenes entre 18 y 28 años, y trabajadores que devenguen hasta 3 SMMLV. El incentivo se ampliará a los empleadores que vinculen a trabajadores con discapacidad, y podrá extenderse hasta agosto de 2026. Este artículo ha sido reglamentado por el decreto 1736 del 20 de octubre del presente año.

C. Compras públicas

El artículo 99 de la ley del Plan Nacional de Desarrollo dispone el fortalecimiento del sistema electrónico para la contratación pública y la renovación del Registro Único de Proponentes, lo que facilita la participación de las MIPYMES en las compras públicas.

El artículo 101° de la ley del Plan Nacional de Desarrollo crea las “Asociaciones de Iniciativa Público Popular”, las cuales serán un instrumento contractual de vinculación entre entidades

públicas y los diferentes instrumentos asociativos de origen comunitario, como las unidades de la economía popular, para el desarrollo de proyectos de infraestructura vial, educativa, medio ambiente, agrícola, pesca, pecuaria y de servicios públicos.

D. Asistencia técnica

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo lanzó el programa “Fábricas de Productividad y Sostenibilidad”, que tiene el objetivo de ayudar a las empresas a producir más y mejor. Es un modelo desarrollado bajo la metodología de extensionismo tecnológico (Manufacturing Extension Partnership), que brinda hasta 60 horas de asistencia técnica especializada a empresas para implementar estrategias a la medida de las compañías en nueve líneas de servicio (gestión comercial, productividad operacional, productividad laboral, eficiencia energética, gestión de calidad, sofisticación, transformación digital, gestión logística y sostenibilidad ambiental), y mejorar su productividad de la mano de expertos.

La metodología Centros de Reindustrialización ZASCA, originada en la alcaldía de Gustavo Petro en Bogotá, será potenciada por el Ministerio de Comercio e iNNpulsa Colombia. Dichos centros son espacios físicos especializados y dotados para el fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, para el incremento de su productividad y competitividad en sectores de manufactura, confección, cuero, marroquinería y agroindustria. Éstos se enfocan en brindar servicios especializados in situ, facilitar el acceso a nuevas tecnologías, uso de maquinaria, fortalecimiento en capacitaciones técnicas y empresariales, así como en una oferta integral para contribuir con el incremento de la productividad y la innovación en unidades productivas y pequeñas empresas populares que se encuentran aglomeradas en distintos territorios del país. En marzo se implementó el primero en la localidad Ciudad Bolívar, de Bogotá, el cual atiende a 80 unidades productivas. El próximo se concretará en La Guajira, para fortalecer las capacidades productivas de 120 unidades de la región. Para 2023, se espera que entren en funcionamiento más de 50 nuevos Zasca y, durante el cuatrienio, 120 centros a lo largo de los 32 departamentos de Colombia.

El Ministerio de Comercio y Colombia Productiva lanzaron la nueva estrategia “Calidad para la Reindustrialización”, que ayudará a 1.600 micro, pequeñas y medianas empresas del país a formarse e implementar los estándares de calidad exigidos por los mercados nacionales e internacionales. La estrategia busca cerrar las brechas de calidad que limitan el crecimiento del tejido empresarial pues, de acuerdo con cifras del DANE, sólo 3,1% de las industrias tiene certificaciones de calidad para sus productos, y las certificaciones de los procesos han

sido adquiridas por apenas el 6,3% de las empresas. El programa tendrá una inversión inicial de \$4 mil millones.

En febrero del 2023 el Ministerio de Comercio, a través de Colombia Productiva, con recursos de la Unión Europea, abrió la convocatoria del proyecto “*Productividad Verde*”, por la acción climática y la bioeconomía, con el que se brindará formación y asistencia técnica especializada a 120 empresas para que implementen acciones de mitigación y adaptación al cambio climático, y proyectos de bioeconomía.

9. Democratización del crédito

Según la encuesta de Micronegocios (EMICRON) del DANE, al cierre del 2022, de los 5,3 millones de micronegocios en el país, apenas el 30% cuenta con financiación formal. Además, uno de cada cuatro micronegocios que solicitó un crédito lo hizo a través del “gota a gota”. Este número ha venido creciendo desde la pandemia. En lo referente a estrategias para la inclusión crediticia, el gobierno ha dispuesto:

El artículo 88° de la ley del Plan Nacional de Desarrollo establece la implementación de “Instrumentos para la inclusión financiera y crediticia de la economía popular, la promoción de las finanzas verdes, la innovación y el emprendimiento”, especialmente pequeños productores del sector agropecuario y los micronegocios. El artículo abarca el desarrollo, a través de las entidades del Grupo Bicentenario, de garantías de portafolio a deudores, líneas de fondeo global con comisiones y tasas compensadas, incentivos al buen pago, estrategias de finanzas mixtas con el objetivo de movilizar recursos adicionales, la realización de programas de acompañamiento o asistencia técnica, y perfilamiento crediticio de la Economía Popular y de las Pyme, y la innovación en productos financieros adaptados a sus necesidades incluyendo el crédito de bajo monto.

En marzo de 2023, los Ministerios de Hacienda, Agricultura y Comercio crearon el programa “CREO, un crédito para conocernos”, que apunta a atender las necesidades de financiamiento de las unidades productivas de baja escala, tradicionalmente desatendidas, a lo largo del país y en todos los sectores de la economía, y a reemplazar las onerosas fuentes informales que prevalecen.

La piedra angular de la estrategia es la banca pública que hace parte del Grupo Bicentenario: Bancoldex (Banco de Desarrollo Empresarial de Colombia), Finagro (Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario), Fondo Agropecuario de Garantías y Fondo

Nacional de Garantías. Se proyecta la activación de un paquete de servicios financieros y no financieros para apalancar créditos productivos populares a través de la red de proveedores de servicios financieros. El Banco Agrario de Colombia liderará la colocación de dicha financiación.

A lo largo de este primer año se llevará a cabo la implementación progresiva de incentivos en 100 mil operaciones crediticias, y se han asignado incentivos específicos para 34 mil operaciones adicionales en el sector agropecuario. Finagro cuenta hasta con \$7 billones para movilizar en las diferentes líneas de crédito para el 2023, entre estas se incluyen los esquemas asociativos y de integración.

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

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

10. Política de reindustrialización

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

Uno de los instrumentos para la implementación de la política es *Capital y financiamiento*, en el que se incluye un programa de inclusión financiera para la economía popular que otorgará

nanocrédito sin necesidad de presentar garantías tradicionales, y el fortalecimiento de los instrumentos financieros para apoyar la internacionalización del país, con créditos y garantías a la exportación. Además, se hará uso de compras públicas para la reindustrialización, con un esfuerzo especial para involucrar a las micro, pequeñas empresas y a la economía popular.

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

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

Resultado de las políticas reseñadas, los indicadores laborales han mejorado a pesar del contexto económico adverso de baja inversión y bajo consumo privado provocado por las altas tasas de interés del Banco de la República. Según el DANE, el desempleo en Colombia mantuvo su tendencia decreciente en octubre de 2024⁸, situándose en 10.5%, lo que significó un aumento de 180 mil empleos en el año corrido con respecto a 2023.

Pero más significativo: la brecha de desempleo entre hombres y mujeres se redujo al nivel más bajo de la historia (desde que se tiene registros)⁹. Siempre el desempleo ha sido más alto en mujeres que hombres, pero hoy esa brecha es la más baja registrada: 3.1 p.p.

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

Entre enero y mayo de 2024 la Inversión Extranjera Directa (IED) en actividades diferentes a

⁸ Boletín mercado laboral (dane.gov.co)

⁹ Mercado (dane.gov.co)

petróleo y minería ha tenido un crecimiento extraordinario de 52% frente a 2023¹⁰. En mayo de 2024 las exportaciones agropecuarias tuvieron el mejor desempeño de los últimos 13 años¹¹. En el segundo trimestre de 2024, si bien hubo una reducción de la IED, esta representa el 2.7% del PIB trimestral. Para final de año 2024, se prevé que el turismo será el tercer renglón en generación de divisas extranjeras, por encima del carbón¹².

Este impulso de las actividades no minero energéticas ha sido clave para dinamizar el crecimiento económico tras el estancamiento reciente. De manera que ya se ven señales positivas en el conjunto de la economía, en septiembre el Indicador de Seguimiento a la Economía -ISE- (un indicador aproximado del PIB), registró un crecimiento del 1.2 %, mostrando un proceso de reactivación económica. Por otro lado, el Banco Mundial proyecta que el próximo año la economía del país crecerá 3.2%, por encima de la zona euro (1.4%) y del promedio de América Latina (2.7%)¹³

11. Análisis económico de la Reforma Laboral y su efecto

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

Otros hallazgos han identificado que (para el sector manufacturero de Colombia), la contribución de los trabajadores temporales al valor agregado de una planta es de solo el 88% en comparación con los trabajadores permanentes. Este comportamiento se evidencia no solamente en sectores manufactureros sino también para compañías exportadoras y no exportadoras, empresas medianas y grandes. También se encuentra que los contratos afectan la productividad más que las habilidades laborales. Esto implica que los trabajadores temporales, sean más o menos calificados, suelen exhibir menores niveles de productividad que aquellos con un contrato permanente. Además, se calcula que los trabajadores temporales

¹⁰ (3) X (twitter.com)

¹¹ <https://twitter.com/MincomercioCo/status/1808907676052599017>

¹² El turismo podría convertirse en el tercer generador de divisas superando al carbón (larepublica.co)

¹³ <https://x.com/MinHacienda/status/1809920301112938939/photo/1>

ganan mucho menos que los que tienen contratos permanentes (a término indefinido): en promedio US\$181 (COP\$ 529.523) menos por mes en plantas pequeñas y US\$245,50 (COP\$ 718.009) menos en plantas medianas/grandes.

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

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

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

La teoría económica neoclásica marginalista comprende la informalidad y el desempleo como un fenómeno producto de la ineficiencia de los mercados laborales para alcanzar un ajuste de pleno empleo, tradicionalmente se alega que la culpa de estas ineficiencias son consecuencia de la intervención estatal a través de la legislación laboral. Así las cosas, este análisis normativo implica que los trabajadores informales son aquellos que desean rehuir de las legislaciones laborales para mantener un determinado nivel de rentabilidad y, de no ser este primer caso, son aquellos que se encuentran desempleados o subempleados porque el salario mínimo impide su inserción en el mercado laboral formal.

De la misma forma se realiza el análisis respecto al desempleo; se debe a un mercado de trabajo que se encuentra restringido para alcanzar niveles de pleno empleo, por las restricciones sobre el mecanismo de precios (como el salario mínimo por ejemplo o las legislaciones laborales). Esta noción normativa proviene del marco de análisis del equilibrio general Arrow-Debreu. En este mundo ideal de equilibrio general el desempleo es exclusivamente voluntario, en tanto los trabajadores que no trabajan, toman esta decisión por valorar más su tiempo de ocio que su tiempo de trabajo. Por esto, cualquier intento estatal de

intervenir los mercados laborales en pro del trabajo generará ineficiencias que impidan la contratación de trabajadores dispuestos a trabajar al salario fijado por el mercado.

Ante esto, recordamos nuevamente que la posibilidad de ajuste de la teoría neoclásica se fundamenta sobre el mecanismo de la sustitución factorial, que requiere de la existencia de curvas de insumos bien comportadas (cantidad de un determinado insumo relacionada de forma negativa con su precio). Así las cosas, con los resultados de las controversias de Cambridge, que reflejaron la imposibilidad de definir una cantidad de capital (singular o agregado) independiente de las variables de distribución (tasa de ganancia), se derrumbaba el edificio teórico neoclásico a causa de la imposibilidad de garantizar el efecto sustitución, implicando una eminente falencia lógica.

Como consecuencia de todo esto desaparece el sustento teórico de la teoría marginalista neoclásica, y desaparecen muchas de las prescripciones hechas por los creyentes en la misma; lo que significa que los programas de política que perseguían la flexibilización del mundo laboral carecen de cualquier rigurosidad técnica y no tienen validez conceptual. Entender esto, y rechazar el dogmatismo académico de los neoclásicos nos permite pensar en nuevas perspectivas teóricas que hagan posible una mejor comprensión de los fenómenos económicos, mejorando las propuestas de política pública. Por este motivo, la legislación laboral no es una explicación de los niveles de empleo en la economía, pues la contratación o no de mano de obra no puede depender de su precio, sino de las necesidades de producción de los capitalistas para satisfacer la demanda por sus productos. El nivel de empleo termina dependiendo de los niveles de demanda efectiva.

Respecto a las personas que tienen relaciones laborales dependientes, el contrato que brinda mayor estabilidad es el contrato a término indefinido. Para el año 2022 según el DANE, sólo 5,8 millones de colombianos, contaban con este tipo de vinculación (Delgado y Cruz, 2023). Tal como lo expone el proyecto de ley 367 de 2023, un informe del Observatorio Fiscal de la Universidad Nacional (2021), concluyó que sólo el 63% de las personas trabajadoras formales cuenta con un contrato escrito, lo cual genera ambigüedades en las condiciones de tiempo, modo y lugar del empleo (Exposición de motivos PL 166 de 2023C).

Por consiguiente, a la fecha, la Ley 789 de 2002 sigue sin tener efectos, no se han generado de manera significativa más empleos formales ni un crecimiento significativo en lo que concierne a la estabilidad en el empleo vía contratación. La flexibilización de las condiciones laborales a través de la ampliación de la jornada diurna, modificación del porcentaje de recargos nocturnos y festivos, reducción en los costos de la indemnización por despido sin justa causa, entre otras, no generaron más puestos de trabajo.

Por su parte, las altas tasas de informalidad que caracterizan a Colombia constituyen un caldo de cultivo para que se escondan relaciones laborales para dejarlas al margen de la legalidad, existiendo una gran cantidad de población desamparada del Derecho del Trabajo y, por tanto, que es ajena a la garantía de los derechos fundamentales, siendo víctima de pagos inferiores al salario mínimo, jornadas laborales extenuantes, privándoles del derecho al descanso y careciendo de prestaciones sociales y acceso a seguridad social.

Tal como lo expone el Proyecto de Ley, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha caracterizado estas formas de trabajo dependiente no reconocido o disfrazado como formas atípicas de contratación, modalidades dentro de las cuales se incluye al empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal por medio de agencia; la relación de trabajo multipartita; el empleo encubierto; el empleo por cuenta propia económicamente dependiente; el trabajo a domicilio y las plataformas digitales de trabajo (OIT,s.f.).

En este contexto, para generar mejores niveles de estabilidad para las personas trabajadoras, el artículo 5 establece, como regla general de vinculación, el contrato de trabajo a término indefinido, a través de una modificación del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo autorizando excepcionalmente la contratación a término fijo o por la duración de la obra o labor en los casos en que deban atenderse tareas de naturaleza temporal, ya sea por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

De esta forma, a través del proyecto de ley 166 de 2023C, se busca invertir las cifras precitadas de modo que la mayoría de las personas trabajadoras en nuestro país, que realizan labores subordinadas, tengan una forma típica de contratación que les garantice estabilidad laboral, esto es, contrato de trabajo a término indefinido, siendo una política pública que se focaliza en mejorar la calidad del empleo y que coincide con el enfoque delineado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) que, tal como lo menciona la exposición de motivos, ha sentenciado:

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

obtener las prerrogativas de gestión y la autoridad para organizar y dirigir el trabajo de sus empleados. (...)

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

12. Análisis y recomendaciones de la Defensoría del Pueblo (2024)

En el marco de su función constitucional, de “orientar e instruir a los habitantes del territorio nacional y a los colombianos en el exterior en el ejercicio y defensa de sus derechos ante las autoridades competentes”, la Defensoría del Pueblo presentó el concepto 20-0109-24 de cara al tercer debate de la Reforma Laboral, haciendo una revisión exhaustiva de contenidos jurídicos y del desarrollo del trámite, presentando argumentos a favor del Proyecto de Ley y abogando por la inclusión de aspectos que han sido eliminados en la Plenaria de la Cámara de Representantes, así como el fortalecimiento de artículos de especial interés por la protección que confieren al trabajador.

Estos son los referidos al contrato agropecuario, la inclusión de un marco integral para los trabajadores rurales, la licencia de maternidad y paternidad por parte de parejas del mismo sexo, la protección en la tercerización laboral, la promoción de un ambiente laboral inclusivo para personas con discapacidad, el refuerzo de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral y las garantías para jóvenes y personas en etapas de formación.

El proyecto de Ley incluye medidas específicas contra la discriminación por razones de género, como la relación concreta de los factores de evaluación objetiva para la realización del principio de “trabajo igual salario igual”, prohibiciones específicas al empleador para limitar la facultad subordinante en la asignación de tareas a mujeres en estado de embarazo y la 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.

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

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

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

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

La reforma laboral es una oportunidad única para tomar medidas que permitan transformar

esta realidad, y considerar los riesgos inherentes al trabajo rural, la estacionalidad de las labores y la falta de acceso a servicios básicos. Este régimen debe contemplar derechos como la seguridad social, la estabilidad laboral y condiciones adecuadas de seguridad, promoviendo así la equidad entre los sectores laboralmente activos en el país. Esta propuesta, está en concordancia con el recientemente reformado artículo 64 de la Constitución Política, que dispone como obligación del Estado garantizarles a las y los trabajadores agrarios el acceso progresivo a sus derechos.

La inclusión de disposiciones orientadas a proteger los derechos de las mujeres trabajadoras y personas cuidadoras en el proyecto de ley representa un avance significativo en la lucha contra la discriminación y el acoso laboral. La reforma promueve la realización del derecho humano al trabajo de las mujeres trabajadoras y de las personas cuidadoras. Incorpora una serie de disposiciones a favor del trabajo decente de las mujeres trabajadoras, como el reconocimiento de permisos para atención médica en casos de ciclos menstruales incapacitantes (artículo 18); la inclusión en las medidas en contra de la discriminación a las mujeres en sus diversidades, la protección a las personas gestantes (artículo 20); la incorporación de medidas a favor de ambientes laborales libres de acoso y violencias basadas en género (artículo 21), en concordancia con el Protocolo C190 de la OIT; la remuneración del trabajo realizado por las mujeres trabajadoras rurales (artículo 36); la formalización del trabajo doméstico remunerado – en cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar (artículo 37); la flexibilización de las jornadas laborales para las trabajadoras y trabajadores que realicen labores de cuidado (artículos 47 y 48), y la promoción de la paridad de género en las asociaciones sindicales (artículo 65).

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

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

13. Estabilidad en el empleo

Tal como se indica en la exposición de motivos del Proyecto de Ley de reforma parcial al régimen laboral, tiene como finalidad fortalecer el derecho a la estabilidad laboral a través de la armonización del ordenamiento jurídico interno con los estándares de la OIT, las obligaciones derivadas de tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por Colombia, y lo dispuesto por la jurisprudencia de las Altas Cortes.

14. Frente a la estabilidad en el empleo

Tal como se evidencia en la exposición de motivos del proyecto de ley 166 de 2023C, la OIT ha destacado que la relación de trabajo típica, esto es un trabajo continuo, a tiempo completo, y que se enmarca en una relación subordinada directa entre empleador y trabajador/a, ofrece a las y los trabajadores protecciones importantes y beneficia a los empleadores quienes pueden contar con una mano de obra estable, reteniendo su talento y obteniendo prerrogativas de gestión y la autoridad para organizar y dirigir el trabajo que se realiza (OIT, 2016).

Teniendo en cuenta lo anterior, existen diversas preceptivas en el ordenamiento jurídico internacional que protegen el derecho a la estabilidad en el empleo dentro de las cuales pueden enunciarse:

- Artículo 7 del Protocolo de San Salvador: Prescribe que los Estados deben garantizar en sus legislaciones nacionales la estabilidad de las y los trabajadores en sus empleos, las causas de justa separación, y que, en casos de despido injustificado, las y los trabajadores tengan derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación

prevista por la legislación nacional.

- Artículos 4 y 5 del Convenio 158 de la OIT¹⁴: Establece que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, a su vez, se puntualiza que no constituirán justa causa para la terminación de la relación de trabajo:

“a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo; b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes; d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.”

15. De la estabilidad laboral reforzada

Existe una importante protección a nivel internacional para las mujeres y personas en estado de gestación entre los cuáles se encuentran:

- Artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: Establece que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.
- Artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Establece que se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979: Establece que es obligación de los Estados adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo.
- Convenios 100 y 111 de la OIT: Prohíben la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Artículo 3 del Convenio 3 de la OIT: Señala mecanismos para garantizar una licencia

¹⁴ Dicho Convenio no ha sido ratificado por Colombia, no obstante, al ser un Estado miembro de la OIT es fundamental que el legislador colombiano lo tenga como marco de referencia para el diseño de la legislación y políticas públicas.

de maternidad.

16. Principio de estabilidad en el empleo

La estabilidad en el empleo consiste en la garantía de permanencia del trabajador o trabajadora en el empleo y, por tanto, es un derecho de resistencia al despido que cuenta con una doble connotación en el ordenamiento jurídico colombiano, teniendo en cuenta que es un derecho social que se desprende del Capítulo 2 de la Constitución Política, pero también un principio mínimo fundamental del trabajo consagrado en el artículo 53.

La estabilidad en el empleo no implica un contrato perpetuo teniendo en cuenta que su objetivo es que la persona trabajadora cuente con la garantía de continuar su relación laboral, siempre que cumpla adecuadamente con sus funciones y no exista una justa causa para dar por terminado el vínculo laboral, siendo el contrato de trabajo a término indefinido la modalidad contractual que decanta el principio de estabilidad, que se promueve a través de la presente reforma laboral.

17. Estabilidad laboral reforzada y categorías

Uno de los fundamentos de derecho a la estabilidad laboral reforzada se deriva del principio de solidaridad, el cual se encuentra sustentado en los artículos 1 y 95 de la Constitución Política y que, según la sentencia C-767 de 2014, constituye un deber impuesto a toda persona por pertenecer a la sociedad, el cual consiste en la vinculación de su propio esfuerzo y actividad en beneficio o apoyo de otros asociados, o en aras del interés colectivo.

De esta forma, en virtud del principio de solidaridad, se establece un deber en cabeza de las y los empleadores a través de la garantía de estabilidad laboral reforzada con el fin de proteger a las personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral, con el fin de que puedan gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición.

18. Estabilidad laboral reforzada para personas pre pensionadas

Se encuentra sustentada en el artículo 46 de la Constitución Política, relativo a la adopción de medidas de protección en favor de las personas de la tercera edad, y los artículos 13, 42, 43 y 44, en virtud de los cuales la Corte Constitucional a través de la sentencia C-795 de 2009, consagró el sentido del concepto de “*persona pre pensionada*” y amplió la figura del retén

social de tal manera que no estuviera enmarcada estrictamente en procesos de reestructuración administrativa.

Actualmente no existe consagración legal de la estabilidad laboral reforzada de la que gozan las personas pre pensionadas en el sector privado, siendo una garantía que ha sido desarrollada por la jurisprudencia. No obstante resulta importante tener en cuenta que en el sector público, la Ley 790 de 2002, que regula el programa de renovación administrativa del Estado, generó mecanismos especiales de estabilidad para los funcionarios que se verían particularmente afectados en los procesos de reforma institucional, adoptando la garantía de la estabilidad laboral y el respeto a la dignidad humana de los servidores públicos próximos a pensionarse a través de la prohibición de su retiro del servicio (Cerquera, 2018).

19. Estabilidad laboral reforzada para personas gestantes y lactantes

La estabilidad laboral reforzada como consecuencia de la gestación y/o lactancia se deriva de la garantía de estabilidad en el empleo prescrita en el artículo 53 de la Constitución Política, teniendo en cuenta que el despido de personas y mujeres que se encuentran en esta condición constituye una clara muestra de prácticas de discriminación. A su vez, este derecho es resultado de la concreción del artículo 43 de la Carta en virtud del cual se establece el deber del Estado de brindar especial asistencia y protección durante el embarazo y después del parto.

Adicionalmente, y a la luz de lo preceptuado en el proyecto de ley 166 de 2023C, es fundamental tener en cuenta que el fuero de maternidad también se deriva de la consagración constitucional de la vida como un valor fundante del ordenamiento y un bien jurídico de máxima relevancia, en virtud del Preámbulo de la Carta y los artículos 11 y 44, siendo fundamental garantizar la estabilidad laboral reforzada, con el fin de amparar los derechos fundamentales del que está por nacer y durante sus primeros meses de vida.

En virtud del artículo 239 del CST se establece que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa. La consecuencia de la vulneración de esta preceptiva es el pago adicional de una indemnización igual a sesenta días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

La mencionada indemnización también aplica en caso en que se despida a un trabajador cuya

cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal.

20. Marco legal y jurisprudencial en torno a la estabilidad en el empleo

Los artículos 6, 45, 46 y 47 de Código Sustantivo del Trabajo (CST), clasifican los contratos de trabajo en razón a su duración, así:

- Contrato a término indefinido: No cuenta con un término de duración específico. Tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.
- Contrato a término fijo: Debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.
- Contrato por la duración de la obra o labor contratada: Su duración depende del tiempo en que se ejecute la obra o labor respectiva.
- Contrato para desarrollar actividades ocasionales, accidentales o transitorias: Es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

Por su parte, a través del artículo 64, el CST prescribe que en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, a su vez, se permite que el contrato pueda ser terminado de forma unilateral, sin justa causa comprobada, por parte del empleador pagando una indemnización de perjuicios que busca cubrir el lucro cesante y el daño emergente.

Teniendo en cuenta lo anterior, se evidencia que el ordenamiento jurídico colombiano cuenta con un esquema de estabilidad relativa impropia en virtud del cual, por regla general, la persona trabajadora despedida no puede recurrir a instancias judiciales para declarar la ineficacia del despido y obtener el reintegro, salvo los casos prescritos por la jurisprudencia y la Ley, teniendo en cuenta que ya se encuentra establecido en la Ley laboral, que la consecuencia de la ineficacia del despido es la indemnización de perjuicios que fue previamente tasada por el legislador (Cerquera, 2018).

Con la premisa de disminuir costos laborales como base para la generación de empleo, el artículo 64 del CST fue modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, para aminorar los costos correspondientes al valor de la tasación de perjuicios como consecuencia de la terminación de los contratos de trabajo sin justa causa por parte del empleador, valor que ha ido decreciendo y no cubre de forma suficiente los perjuicios generados (Cerquera, 2018).

La Corte Constitucional ha prohiado esta garantía en virtud del derecho al trabajo y la dignidad humana, teniendo en cuenta que es a través de la relación laboral que las personas pueden satisfacer sus necesidades básicas, contar con un mínimo vital, vivir en condiciones de bienestar y hacer posible su plan vital y el de su núcleo familiar (Cerquera, 2018)¹⁵.

De esta forma, a través de la sentencia **T-649 de 2013**, la Corte puntualizó la relación entre el derecho al mínimo vital, respecto al pago de salarios de las y los trabajadores, y la garantía del derecho a la estabilidad laboral, en particular, en relación con personas que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta.

Por su parte, a través de la sentencia **C-023 de 1994**, la Corte Constitucional puntualizó que la estabilidad laboral constituye una manifestación del principio de seguridad teniendo en cuenta que el trabajo, además de ser un medio de sustento vital, comporta la manifestación del libre desarrollo de la personalidad, en consecuencia, es necesaria la existencia de una estabilidad básica en el empleo, brindando garantías para que la persona trabajadora pueda permanecer en su actividad, en provecho propio y de la sociedad, siempre que no se presenten justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo.

Desde esta misma perspectiva, a través de la sentencia **C-034 de 2003**, la Corte puntualizó que la estabilidad en el empleo es un derecho jurídico de resistencia al despido, por tanto, los fenómenos laborales no se rigen de forma exclusiva por el principio de la autonomía de la voluntad, teniendo en cuenta que están involucrados otros valores constitucionales, como la dignidad de la persona trabajadora y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado.

Teniendo en cuenta lo anterior, en virtud de las sentencias **T-796 de 2013**, **T-256** y **T-353 de 2016**, la Corte determinó, como contenido y alcance del derecho a la estabilidad laboral, la garantía que tiene toda persona trabajadora de permanecer en el empleo y obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del empleador, si no existe una causa relevante que justifique el despido.

¹⁵ Se debe tener en cuenta que, en virtud de la sentencia T-881 de 2002, la Corte Constitucional definió la dignidad humana como: "... (i) La dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características (vivir como quiera). (ii) La dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia (vivir bien). Y (iii) la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones)."

21. Frente a la estabilidad en el empleo de trabajadores oficiales

Tal como se establece en la exposición de motivos del Proyecto de Ley, en virtud de la Ley 6 de 1945 y el Decreto 2127 del mismo año, los trabajadores oficiales no pueden pactar el contrato por un tiempo superior a 5 años y si no se estipula el término de duración se entenderá que el contrato fue celebrado por seis meses, a su vez, las partes pueden pactar una cláusula que les otorga el derecho a terminar el contrato unilateralmente mediante aviso a la otra con antelación no inferior al periodo que regule los pagos del salario, dando lugar a lo que la doctrina y la jurisprudencia han denominado “plazo presuntivo” y “cláusula de reserva”, que tienen como consecuencia que estas personas se encuentren en una gran condición de incertidumbre.

22. Estabilidad en el empleo y despido sin justa causa: La indemnización debe compensar de forma suficiente los perjuicios que se generan a la persona trabajadora.

Es fundamental tener en cuenta que el derecho a la estabilidad laboral no implica la inamovilidad de la persona trabajadora y, por tanto, la Corte Constitucional se ha pronunciado en torno a la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, estableció en la sentencia **C-594 de 1997**, que si bien la Constitución no prohíbe que el mecanismo de protección del derecho a la estabilidad en el empleo sea la indemnización, esta debe ser lo suficientemente alta, no sólo para reparar el daño al asalariado sino también para disuadir al empresario de llevar a cabo conductas contrarias a la ley (Cerquera, 2018).

Dicha premisa es reiterada a través de la sentencia **T-546 de 2000**, la cual establece que, frente a la posibilidad de que la terminación del contrato de trabajo provenga de una decisión injustificada por parte del empleador, la protección de la estabilidad laboral se genera a través del establecimiento de obligaciones secundarias en cabeza del aquel, dando lugar a la indemnización establecida en el artículo 64 del CST.

Estabilidad en el empleo y contratos a término fijo: su terminación no debe depender exclusivamente de un acuerdo de voluntades, sino que se encuentra limitada en orden a proteger derechos fundamentales.

A través de la jurisprudencia de la Corte Constitucional se ha decantado que el principio de estabilidad en el empleo debe aplicarse con independencia de la naturaleza del contrato laboral, por tanto, es fundamental que al terminarse el contrato no subsistan las causas que le

dieron origen (Cerquera,2018).

De esta forma, a través de la sentencia **C-483 de 1995**, la Corte Constitucional fundó el precedente de estabilidad laboral en contratos a término fijo, clarificando que estos contratos no son per se inconstitucionales, sino que se permiten siempre y cuando provengan del acuerdo entre las partes, existiendo por tanto un consenso entre el empleador y la persona trabajadora en torno a su duración.

Por su parte, en virtud de la sentencia **T-173 de 2011**, la Corte estableció que la terminación de un contrato de trabajo por el vencimiento del plazo inicialmente pactado no constituye razón suficiente para el despido toda vez que es necesario que las causas que lo originaron, en realidad, se hayan extinguido.

23. Jurisprudencia frente a la Estabilidad laboral reforzada

Con base en el principio de solidaridad la Corte Constitucional, a través de la sentencia **T-711 de 2011**, señaló que el empleador tiene un deber frente a la persona trabajadora que se encuentra cobijada con una especial protección constitucional, garantizando su derecho a la estabilidad laboral reforzada como una materialización del Estado Social de Derecho. De esta forma, existe la necesidad de asignar ciertas cargas, que en ciertos casos deben asumir los particulares, para contribuir al ejercicio de los derechos y el mejoramiento progresivo de la calidad de vida de los sectores más vulnerables (Cerquera, 2018).

Desde esta perspectiva, a través de la sentencia **T-434 de 2020**, la Corte Constitucional puntualizó que la garantía de estabilidad laboral *reforzada*: “*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*”, siendo una postura que se ha venido gestando a través de sentencias como la T-344 de 2016, T- 057 de 2016, T- 174 de 2011, T -126 de 2011, entre otras, en las cuales se ha admitido y prescrito un grado superior de estabilidad laboral para sujetos de especial protección constitucional como las mujeres y personas en estado de gestación, sindicalistas, personas trabajadoras discapacitadas, o con limitaciones físicas o sensoriales, que generen una afectación en su salud y que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores, y pre pensionados; teniendo en cuenta que la finalización del contrato laboral de estas personas tiene como consecuencia una ostensible afectación de sus derechos fundamentales que no puede resarcirse a través de la indemnización a que pudiera haber lugar.

De esta forma la decisión de despedir a un sujeto de especial protección se constituye en un acto inconstitucional, así lo determinan sentencias como la **C-470 de 1997** y **C-531 de 2000**, por lo cual, la consecuencia es la ineficacia del despido y el consecuente reintegro de la persona trabajadora.

Desde esta perspectiva, la doctrina (Cerquera, 2018) ha decantado el precedente jurisprudencial en torno a la estabilidad laboral reforzada definiendo su contenido y alcance como:

- El derecho a conservar el empleo.
- El derecho a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad.
- La garantía de permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo.
- El derecho a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que el empleador manifiesta como sustento para dar por terminado el contrato laboral.

24. Jurisprudencia frente a la Estabilidad laboral reforzada en estado de gestación o lactancia

A través de la sentencia **SU-070 de 2013**, la Corte Constitucional puntualizó que si bien el ordenamiento jurídico plantea la existencia de distintas modalidades de vinculación, la libertad de los empleadores para dar por terminada la relación laboral se encuentra limitada en función de la garantía de derechos constitucionales fundamentales, en consecuencia, en el caso de las mujeres o personas en estado de gravidez se consagra la estabilidad laboral reforzada independientemente del tipo de contrato que se tenga.

A su vez, tal como se plantea en la exposición de motivos del presente proyecto de ley, la sentencia **SU-075 de 2018**, indicó que las mujeres en estado de gestación o lactancia están amparadas por el fuero de estabilidad laboral reforzada, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de su estado, caso en el cual debe mantener vigente el vínculo laboral o acudir ante el inspector de trabajo para poder terminarlo. A su vez, esta sentencia puntualizó que cuando existe duda sobre el conocimiento del estado de embarazo opera la presunción, pero se debe garantizar el derecho a la defensa del empleador.

25. Jurisprudencia frente a la Estabilidad laboral reforzada para personas pre pensionadas

A través de la sentencia **T-693, 2015** se establecen subreglas para los pre pensionados en el sector privado, estableciendo que en el caso de los contratos a término fijo, el vencimiento del plazo inicialmente pactado, no basta para legitimar la decisión del empleador de no renovar el contrato, cuando: *“(i) el objeto del mismo persiste, (ii) el trabajador ha cumplido satisfactoriamente sus obligaciones y funciones, (iii) reúne los requisitos legales para acceder a su pensión y (iv) adelanta los trámites administrativos correspondientes para obtener el reconocimiento de su pensión ante la administradora de pensiones, sin que a la fecha del despido haya sido reconocida y por tal circunstancia no se le ha incluido en nómina de pensionados”*.

A su vez, tal como se establece en la exposición de motivos del proyecto de ley 166 de 2023C, a través de la sentencia T-325 de 2018 la Corte Constitucional preceptuó que:

“... no basta con ostentar la calidad de pre pensionado para gozar de esta protección, pues además se requiere que la terminación del vínculo laboral ponga en riesgo derechos fundamentales tales como el mínimo vital, debido a la edad en que se encuentra quien es retirado de su puesto de trabajo, lo cual podía conllevar a que le fuera difícil conseguir un nuevo empleo y por ende satisfacer las necesidades básicas de un hogar, tal como lo sostuvo en las T-357 y T-638 de 2016”.

Así, se unificó su jurisprudencia en cuanto al alcance del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable indicando 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"

Criterio que sufrió un cambio jurisprudencial en la Sentencia SU-003 de 2018, la cual restringió el nivel de protección de las garantías fundamentales de los pre pensionados excluyendo de ese grupo poblacional a aquellas personas que cumplen el requisito de

densidad en las cotizaciones, e indicó que la finalidad constitucional de la estabilidad laboral reforzada para las personas pre pensionadas es amparar la estabilidad de quien tiene una expectativa de obtener su pensión ante la repentina pérdida del empleo.

A su vez, a través de la sentencia T-086 de 2013, se protegió el derecho a la estabilidad laboral reforzada de una adulta mayor desvinculada de su cargo en provisionalidad, sin tener en cuenta su condición de prepensionada, puntualizando que :

“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 (...)”

26. Jurisprudencia frente a la Estabilidad laboral para las y los trabajadores oficiales

El presente proyecto de ley incorpora medidas para garantizar la estabilidad laboral de las y los trabajadores oficiales, por tanto, resulta fundamental tener en cuenta que, a través de las sentencias C-003 de 1998, T-546 de 2000, SU-998 de 2000 y T-748 de 2005, la Corte Constitucional ha protegido esta garantía indicando que existe libertad contractual para que las partes definan el término por el cual se realiza la contratación sin necesidad de que se deba realizar una liquidación periódica cada seis meses (Cerquera, 2018).

27. Medidas propuestas en el proyecto de ley 166 de 2023C para garantizar la estabilidad en el empleo: cumplimiento de estándares internacionales y jurisprudenciales

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones y que la disminución de derechos laborales resulta problemática desde la perspectiva constitucional teniendo en cuenta que, a la luz de la sentencia C-533 de 2012, puede afectar el principio de progresividad, resulta fundamental contar con una reforma laboral que respete los principios constitucionales del trabajo (Cerquera, 2018).

Por tanto el proyecto de ley 166 de 2023C incorpora una serie de medidas que, tal como se

plantea en la exposición de motivos, tiene su centro en la necesidad de desarrollar el principio constitucional de estabilidad en el empleo, habilitando el uso de los contratos de trabajo a término indefinido como regla general, pero sin eliminar la posibilidad de hacer uso de las demás tipologías contractuales inscritas en el CST, y enfocados en dar respuesta a los escenarios de productividad en actividades permanentes (Exposición de motivos PL 166 de 2023C).

Lo anterior sin que se desconozca la realidad de sectores determinados, pero de modo que se permita a la ciudadanía transitar hacia relaciones laborales justas, lo cual, acompasado con las políticas económicas y agrarias de este gobierno, permitirá la formalización de muchos sectores, aumentando la estabilidad laboral y mejorando los ingresos de las personas trabajadoras.

Desde esta perspectiva, la reforma actualiza las disposiciones del CST en torno a la estabilidad en el empleo e incorpora la estabilidad laboral reforzada dentro del Código para armonizar con los desarrollos jurisprudenciales y estándares internacionales anteriormente expuestos.

Así a través de la presente ponencia se proponen, entre otras, las siguientes medidas clave para garantizar el principio de estabilidad en el empleo, así:

- Habilita el uso de los contratos de trabajo a término indefinido como regla general, pero sin eliminar la posibilidad de hacer uso de las demás tipologías contractuales inscritas en el CST.
- Armoniza el artículo 46 del CST en relación con el contrato a término fijo y por obra o labor determinada con el principio de primacía de la realidad inscrito en el artículo 53 de la Constitución, con el fin de que estas figuras no sean usadas para encubrir relaciones laborales que tienen naturaleza indefinida.
- Armoniza el artículo 115 del CST con la jurisprudencia de la Corte Constitucional¹⁶ y la Corte Suprema de Justicia en relación con la garantía del derecho fundamental al debido proceso en el marco de las relaciones laborales del sector privado.
- Incorpora a través del artículo 10 las reglas jurisprudenciales relacionadas con la estabilidad laboral reforzada mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto y personas pre pensionadas.

¹⁶ Ver sentencias de la Corte Constitucional C- 299/98 y C-593 de 2014, y sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema SL 2351/20.

- Armoniza el artículo 64 del CST de modo que el monto de la indemnización por despido sin justa causa repare, de forma efectiva, los perjuicios generados a las personas trabajadoras como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

27. Trabajo Rural o agropecuario

La informalidad en las zonas rurales del país es altamente superior que en el resto del país. Además, en zonas rurales se presentan bajos niveles de remuneración del trabajo, donde sobresale la situación de los jornaleros que es más precaria comparada con el resto¹⁷.

De acuerdo con los resultados de la GEIH en octubre de 2024, la informalidad de la población ocupada en zonas rurales alcanzó un 81,4%, mientras que la informalidad de la población ocupada en el total del país es del 55.3%¹⁸.

Para 2023, la GEIH reportó 2 millones 486 mil trabajadores agropecuarios en Colombia, de los cuales el 61% (1 millón 500 mil personas) devengan menos de 1 SMMLV.

Para 2023 la GEIH reportó 690 mil jornaleros en Colombia, de los cuales el 73.3% (506 mil personas) devengan menos de 1 SMMLV. Incluso, comparados con el resto de ocupados rurales, la situación de los jornaleros es de mayor precariedad, pues el 56% del resto de ocupados rurales ganan menos de 1 SMMLV.

En el caso de los jornaleros, el 86.7% (598 mil personas) no cotiza a pensión. Y aunque el 100% manifiestan tener un contrato, el 89.6% manifiesta tener un contrato verbal.

Finalmente, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio del Trabajo (Exposición de motivos PL 166 de 2023C):

“La OIT en sus Directrices de Política para la Promoción del Trabajo Decente en el Sector Agroalimentario de mayo de 2023 plantea a los Estados que, para erradicar la pobreza, las desigualdades y la exclusión social, se debe garantizar el acceso a ingresos justos, el acceso a la atención en salud y el disfrute de muchos otros derechos sociales y económicos a lo largo del ciclo de vida, siendo la protección social es un factor fundamental. Por ello, el Estado mediante sus instituciones, debe garantizar al campesinado y los trabajadores y trabajadoras de las zonas rurales el acceso universal a una protección social adecuada al

¹⁷ De acuerdo con respuesta a Derecho de Petición solicitado a DNP, el cual respondió basado en la información de la GEIH.

¹⁸ Mercado (dane.gov.co)

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”.

Las brechas entre el mundo rural y urbano son notorias y significativas. El sector rural se caracteriza por presentar altos índices de pobreza, acompañados por una precariedad en el trabajo y bajos ingresos.

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

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

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

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

Retos globales de la economía rural: La seguridad alimentaria y el fomento de la

*sostenibilidad ambiental son nuevos retos que enfrenta el contexto rural de forma diferenciada.*¹⁹

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

Tabla 4. Datos del sector agropecuario.

Fuente: Exposición de motivos PL 166 de 2023C.

28. Jornal Agropecuario

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

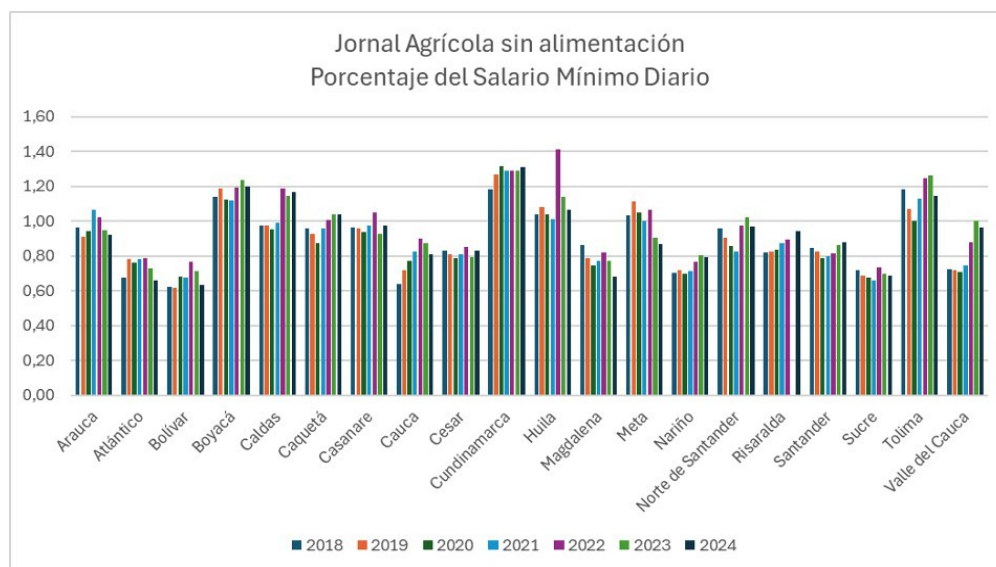
De acuerdo con la información del DANE de la base de SIPSA en el componente de insumos agropecuarios se procedió a tomar el componente trimestral de jornales agropecuarios sin alimentación (jornal agrícola y jornal pecuario) para el periodo 2018-2024. Esta información está por municipio y departamento.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

¹⁹ Referenciada en exposición de motivos del PL 367 de 2023C

de 18864 observaciones.

29. Jornal agrícola sin alimentación

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

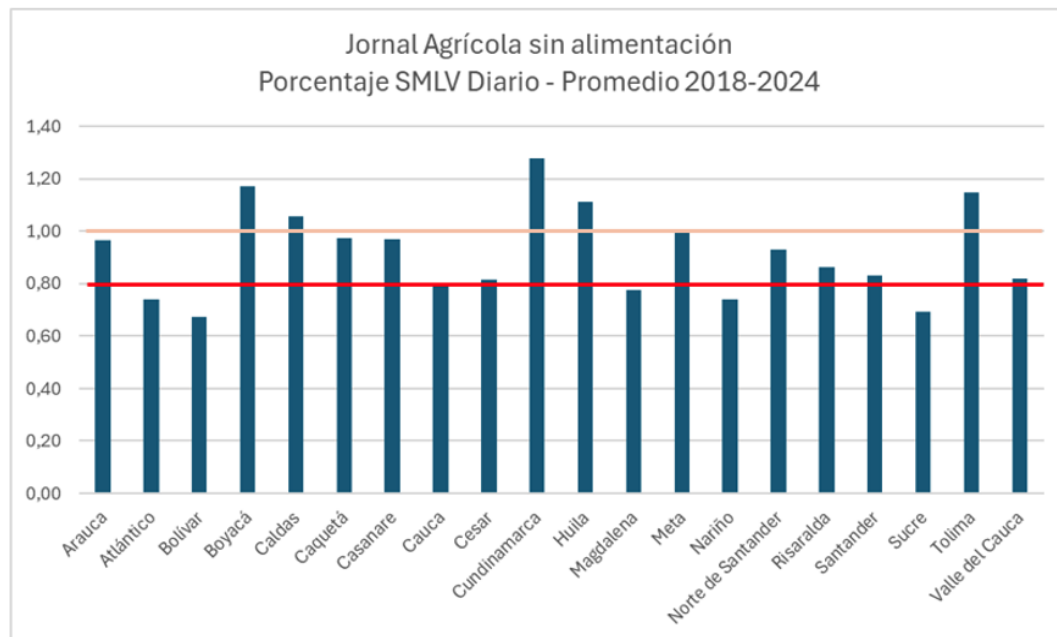


Fuente Sipsa, cálculos Mintrabajo

Gráfica 12. Jornal Agrícola sin Alimentación.

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

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

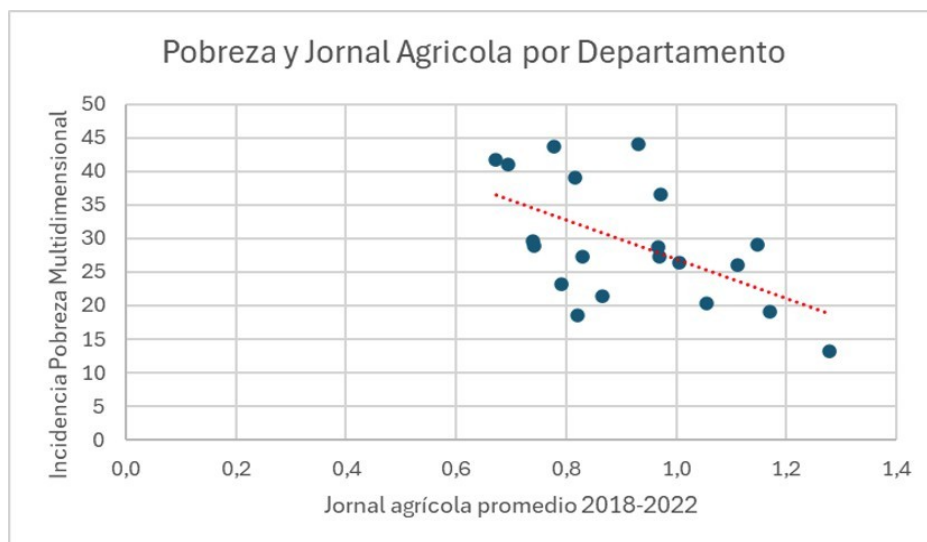


Fuente Sipsa, cálculos Mintrabajo

Gráfica 13. Jornal Agrícola sin Alimentación.

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

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

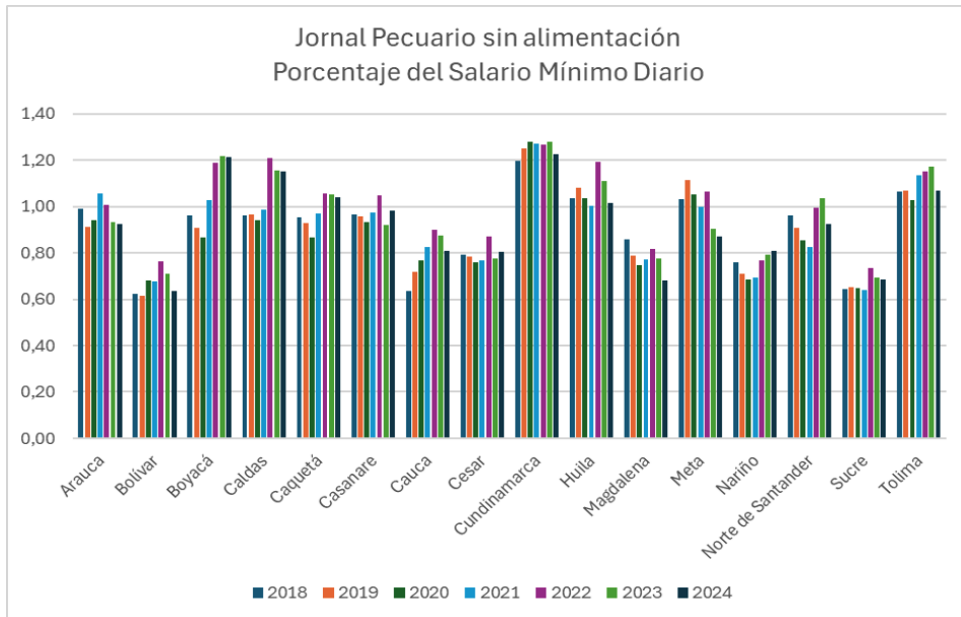


Gráfica 14. Pobreza y Jornal Agrícola por Departamento.

Fuente Sipsa, cálculos Mintrabajo

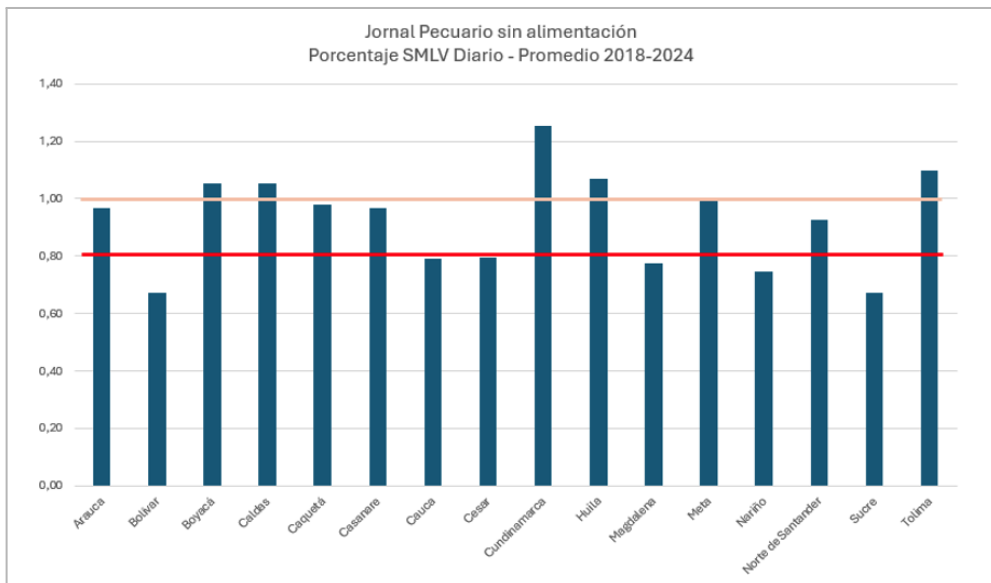
30. Jornal pecuario sin alimentación

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



Gráfica 15. Jornal Pecuario sin Alimentación.

Fuente Sipsa, cálculos Mintrabajo



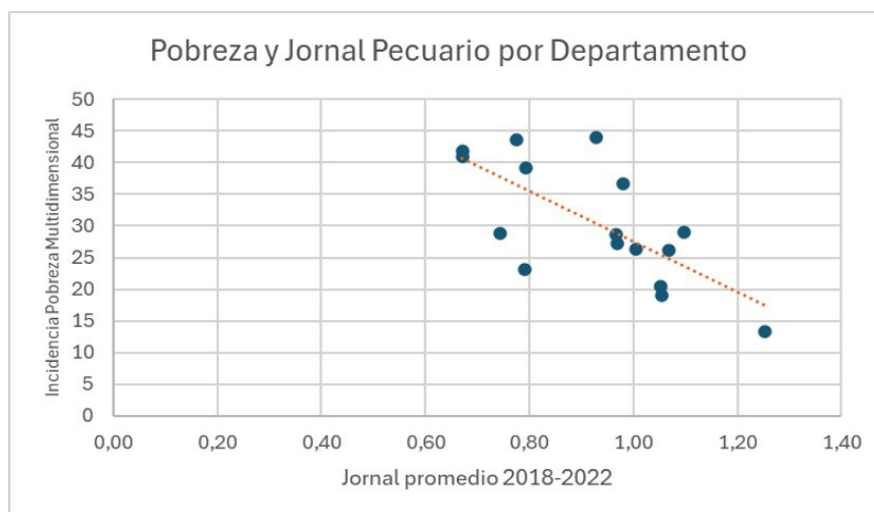
Gráfica 16. Jornal Pecuario sin Alimentación.

Porcentaje SMLV Diario.

Fuente Sipsa, cálculos Mintrabajo

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

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



Gráfica 17. Pobreza y Jornal Pecuario por Departamento.

Fuente Sipsa, cálculos Mintrabajo

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

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

Los trabajadores de los cuartiles más bajos, es decir los de menores ingresos, fueron los que experimentaron mayores caídas en sus ingresos, en especial en los sectores mencionados donde se concentra la informalidad. Más aún, en los departamentos donde llegó la población

migrante, se redujo el empleo formal y aumentó la informalidad, con menores salarios, afectando a la población con menor nivel educativo, que es representa la proporción de población más informal. (Castillo, Prieto y Campo, 2024).

31. El mercado laboral colombiano desde una perspectiva de género

A. Brechas entre hombres y mujeres

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

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

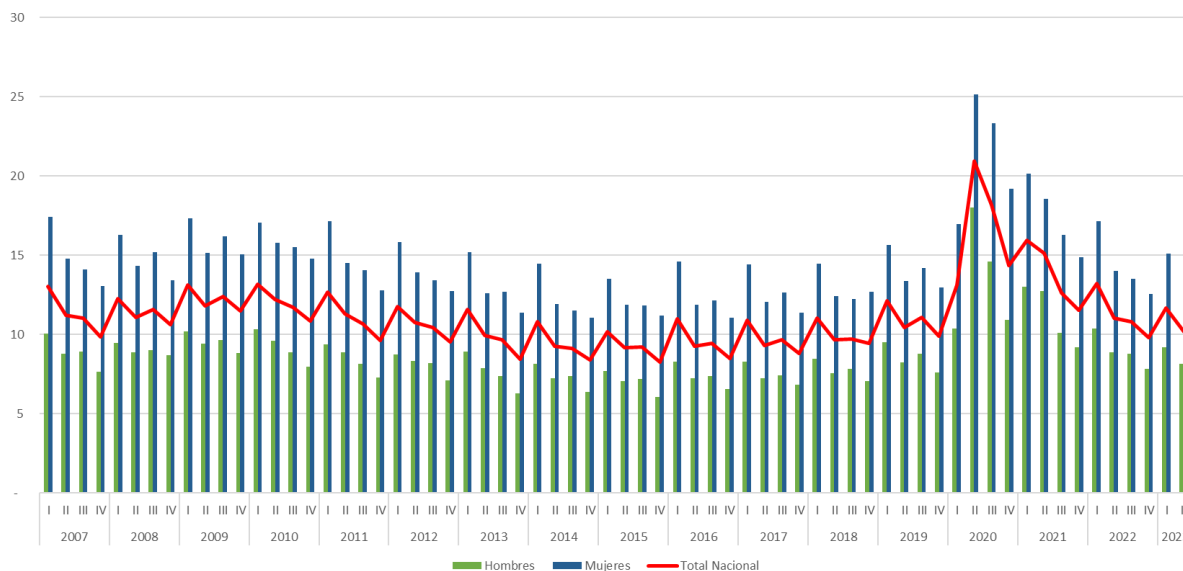
“ En relación con el rol de las mujeres dentro y fuera de la fuerza de trabajo, este informe ha indicado que uno de los puntos de análisis es la pandemia COVID 19 que, si bien afectó la participación laboral de hombres y mujeres, para las mujeres la reinserción al mundo laboral ha sido más lenta. Asimismo,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

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

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

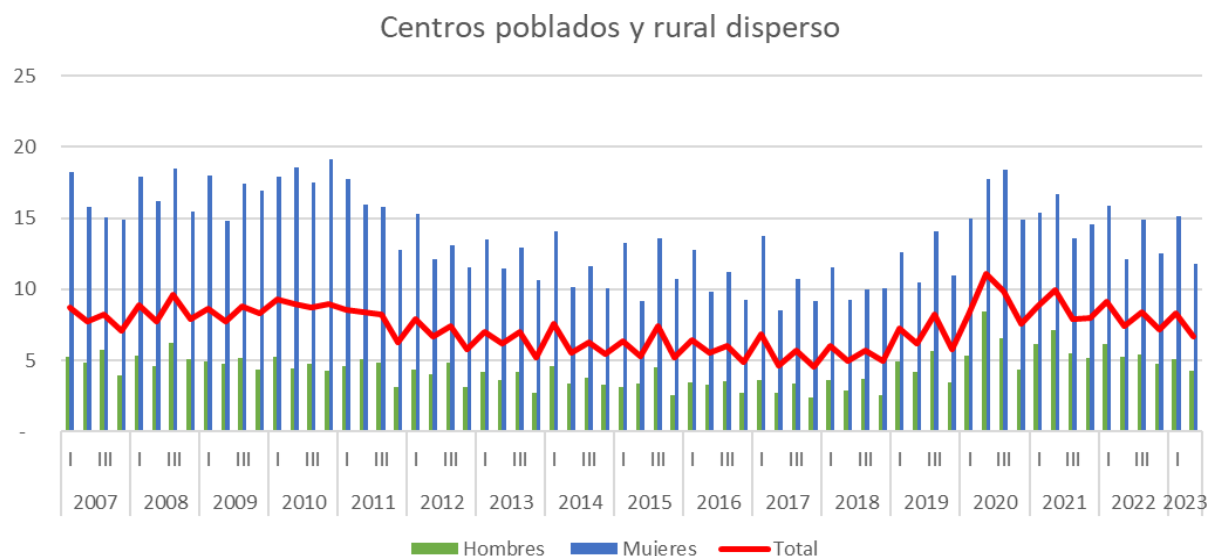
Por su parte, el mercado laboral ha demostrado ser un mecanismo discriminador que genera asimetrías en las condiciones de las y los trabajadores y crea barreras de entrada por condiciones que no tienen que ver con su desempeño mismo, como el sexo, la raza, la etnia, etc. Las mujeres históricamente han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

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



Gráfica 18. Tasa de Desocupación (TD) nacional total, hombres y mujeres (2007-2023).

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



Gráfica 19. Tasa de Desocupación (TD) centros poblados y rural disperso total, hombres y mujeres (2007- 2023).

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

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



Gráfica 20. Proporción de la población fuera de la fuerza de trabajo nacional y por sexo (2007-2023).

Por otro lado, la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Diciembre 2021 - noviembre 2022 (DANE)²⁰, incorporó las orientaciones sexuales e identidades de género, llegando a las siguientes conclusiones:

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

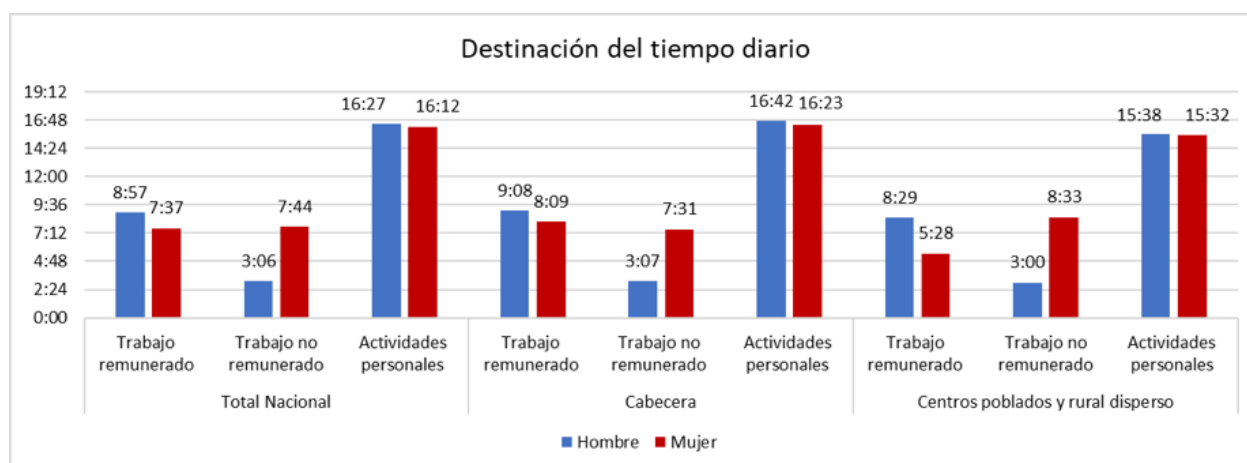
²⁰ Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/178-english/sociales/cultura/2921-gran-encuesta-integrada-de-hogares>

Evidenciando que las barreras y estructuras discriminatorias por prejuicios de género y sexualidad continúan profundamente enraizados en los ámbitos laborales, sus impactos sobre las oportunidades de las personas con identidad de género y orientación sexual diversas son evidentes.

32. Trabajo no remunerado, tiempo ocupado en actividades de cuidado

El trabajo no remunerado que se realiza en el hogar, desarrollado principalmente por las mujeres, hace parte de la economía del cuidado. Está relacionado con el mantenimiento de la vivienda, los cuidados a otras personas del hogar o la comunidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerado²¹. Estas actividades son de suma importancia en la sociedad, pues son necesarias para la manutención de los trabajadores actuales y futuros, el desarrollo de las capacidades y habilidades en la primera infancia, y el cuidado de personas mayores y en condición de discapacidad. Estas actividades son poco reconocidas en la sociedad, puesto que se realizan sin recibir una retribución económica.

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

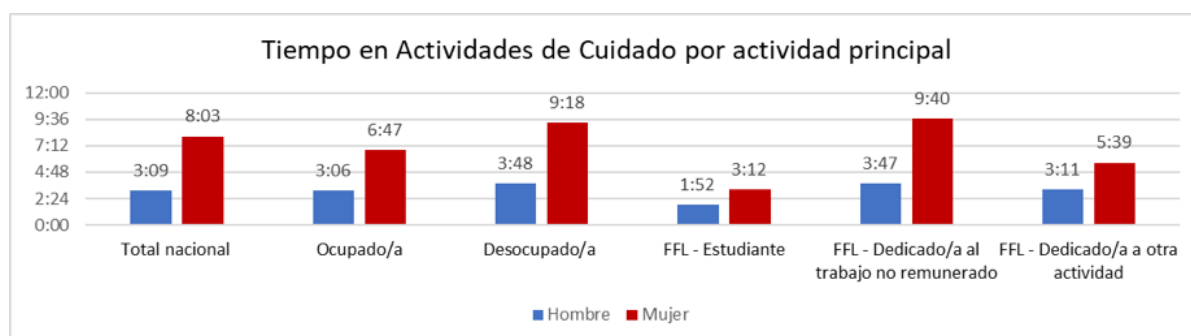


²¹ Ley 1413 de 2010

Los patrones de participación en actividades de cuidado de las personas que desean participar o participan en el mercado laboral tienen un impacto significativo sobre los ingresos laborales y las condiciones de inserción, pues limita el tiempo que pueden dedicar a las labores de trabajo, las posibilidades de vinculación en un empleo formal, el acceso a prestaciones de seguridad social y la continuidad en el empleo. Esto se corresponde y explica de manera contundente la mencionada volatilidad de los indicadores laborales de las mujeres y su persistente segregación como población fuera de la fuerza laboral. Muchas entidades y estudios han evidenciado que realizar labores de cuidado sin remuneración, reconocimiento y redistribución, relega a las mujeres a tener poco tiempo para sus estudios, condenándolas a salarios bajos, y a empleos de baja jerarquía.

Al observar las cifras de participación en actividades de trabajo doméstico y de cuidado para mayores de 15 años, cerca del 91.5% de las mujeres realiza este tipo de labores, mientras que tan solo el 67% de los hombres las practica. Esto señala una brecha de participación del 28.4%. Además, si se considera el trabajo doméstico y de cuidado para las mujeres que se encuentran ocupadas, que emplean 6:47 Hrs diarias, cerca de 3:41 Hrs más que los hombres, esto da cuenta de las largas jornadas extralaborales a las que se ven expuestas, interfiriendo en el tiempo disponible para su desarrollo personal.

Esto otorga gran relevancia a las medidas relacionadas con la jornada flexible para trabajadoras/es con responsabilidades familiares de cuidado, a las licencias para asistir a actividades escolares, la ampliación progresiva de la licencia de paternidad, que benefician no solo al recién nacido sino a la madre, así como las medidas sobre la regulación de asignación de tareas a mujeres en estado de embarazo.



Gráfica 22. Tiempo diario promedio en actividades de trabajo doméstico y de cuidado para los propios hogares, según actividad principal.

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

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

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

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

Total nacional

Trimestre móvil marzo - mayo 2024



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

Nota: cifras de población en miles de personas.

Nota: la suma puede diferir del total por la no inclusión de la categoría "No informa".

**Gráfica 23. Distribución del empleo por rama de actividad
trimestre junio - agosto 2023.**

Fuente: DANE

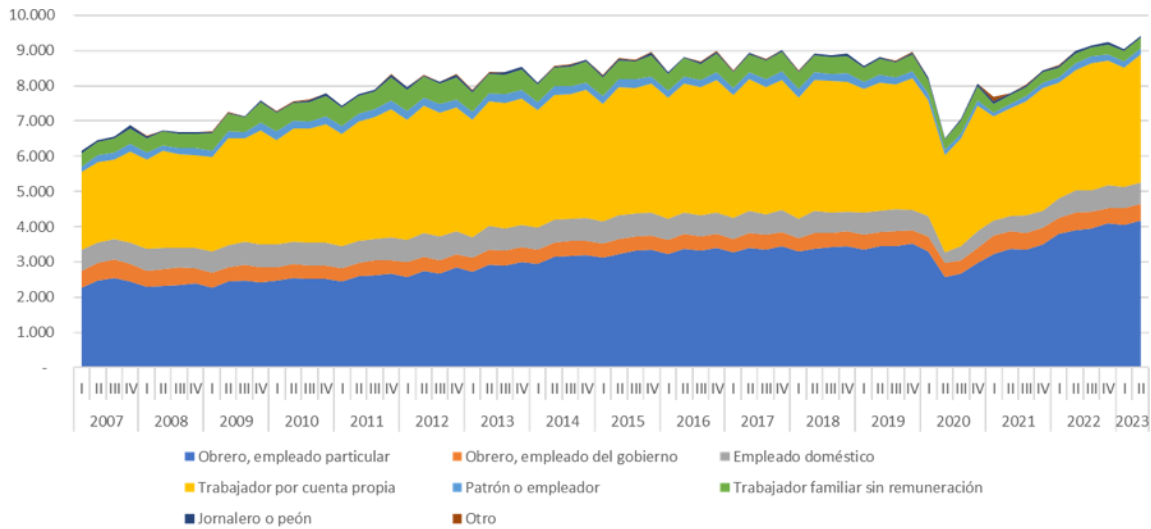
Entre el 2021 y el segundo trimestre del 2023, en promedio, el porcentaje de hombres ocupados en condición de informalidad ha sido de 60,7%, ubicándose para el segundo trimestre de 2023 en 57,9%; y el porcentaje de mujeres ocupadas en condición de informalidad ha sido del 54,2%, ubicándose para el segundo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

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

que del 2007 a 2019, la cantidad de mujeres ocupadas en condición de trabajador por cuenta propia o, en otras palabras, en condición de informalidad era, para la mayoría de los años, mayor que la cantidad de mujeres ocupadas en condición de empleado particular.

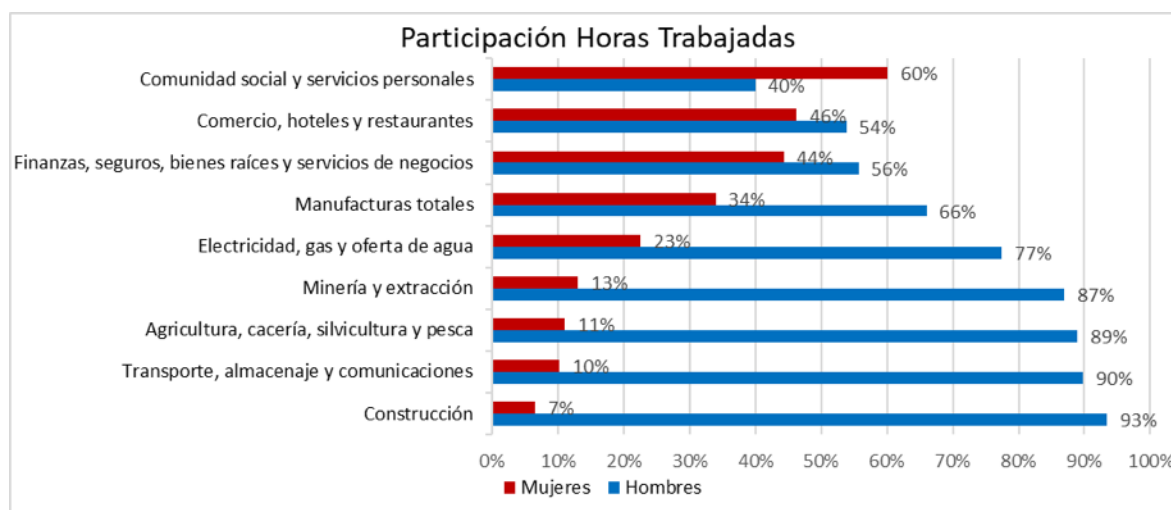
Sin embargo, como consecuencia de la crisis de 2020 y el impulso a la reactivación económica a partir de 2021 esta tendencia se revirtió, provocando que el número de empleadas particulares creciera por encima del número de trabajadoras por cuenta propia. No obstante, se debe tener presente que este efecto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

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



Gráfica 24. Mujeres ocupadas según posición ocupacional
(2007-2023)

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



Gráfica 25. Participación laboral por horas de trabajo.

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

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

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

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

La brecha salarial muestra una importante disminución anual entre 2019 y 2020, pasando de 12,9% a 5,8%. Esta disminución corresponde a la expulsión de mujeres del mercado laboral resultante de la crisis del 2020, en una mayor proporción que la expulsión experimentada por los hombres. Los datos señalan que la expulsión de mujeres de la ocupación se dio en aquellos segmentos donde las brechas de género en el ingreso eran mayores, lo que significa

que el promedio salarial entre las mujeres que quedaron empleadas aumentó, ocasionando la disminución de la brecha salarial. Las mayores brechas en 2021 se observan para las mujeres de niveles educativos bajos (en personas sin ningún nivel educativo la brecha llega a 39,3%) y rurales (con una brecha de 28,4%), lo que coincide con la relativa reducción de las cifras en posiciones ocupacionales informales frente a las ocupadas como empleados particulares.

En consecuencia, esta situación no corresponde, hasta el momento, a un mejoramiento en las condiciones que estructuran las brechas de género de manera permanente en el mercado laboral. Dichas condiciones son las que apuntamos a transformar con buena parte de las medidas incorporadas en la presente Reforma Laboral, y con numerosas políticas de inversión pública, que articuladas en tanto fórmula complementaria, potenciarán su efecto dominó en la dinamización de diversos sectores productivos. Lo que conjugará el efecto multiplicador del gasto público y privado, que crecerá por cuenta del aumento de ingresos y estabilidad de las y los trabajadores con plenas garantías laborales recuperadas.

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

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

En cuanto a la formalización del trabajo doméstico remunerado, a través del presente Proyecto de Ley se plantea que, en cumplimiento del Convenio 189 de la OIT, la persona que trabaja en el servicio doméstico debe ser vinculada mediante un contrato de trabajo escrito, de acuerdo con las normas laborales existentes.

La formalización del trabajo doméstico permitirá tanto la labor de inspección, vigilancia y control, como el seguimiento a la afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social en el régimen contributivo.

34. Medidas para la equidad de género y reducción de brechas

En relación con las medidas para garantizar la equidad de género y reducción de brechas, el ordenamiento jurídico internacional ha preceptuado la necesidad de implementar medidas dirigidas a conciliar la vida familiar y laboral, de modo que se beneficie a las y los trabajadores que cuenten con responsabilidades familiares, sin importar su sexo y el tipo de actividad económica o profesional que desarrollen. Dichas directrices se decantan a partir de los siguientes instrumentos normativos:

Párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979): En virtud de la cual se reconoce que, para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer, es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia (OIT & PNUD, 2013).

- El Convenio 156²² y la Recomendación 165 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT, respecto a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares: En virtud de los cuales se exhorta a los Estados a implementar medidas contra las limitaciones al ingreso, participación y progreso en el empleo por causa de las responsabilidades familiares. A su vez reconocen la necesidad de asumir que los problemas de las y los trabajadores con responsabilidades familiares van más allá de la familia y la sociedad, por lo cual se deben tener en cuenta en las políticas nacionales, en orden a instaurar la igualdad efectiva de oportunidad y trabajo para estas personas (Hernández & Ibarra, 2019).
- Artículos 5 y 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer-CEDAW-: Prescribe que los Estados parte deberán tomar todas las medidas: “...apropiadas *para modificar los patrones socioculturales en orden a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.*”

A su vez, el artículo 11 indica que se deben tomar todas las medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, de modo que se aseguren los mismos derechos entre hombres y mujeres y se impida la discriminación contra la mujer por

²² Ratificado a través de la Ley 2305 del 2023.

razones de matrimonio o maternidad. Teniendo en cuenta lo anterior los Estados parte deben tomar medidas para, entre otras, alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública. (Hernández & Ibarra, 2019).

- Artículo 6, fracción II del Protocolo de San Salvador: *“Los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad del derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del empleo pleno, así como a ejecutar y fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.”*
- Declaración y Plataforma de Acción de Pekín: Señala dentro de sus objetivos estratégicos la necesidad de promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos. A su vez, prescribe que se deben modificar las políticas de empleo, con el fin de facilitar la reestructuración de los regímenes laborales de manera que promuevan la posibilidad de compartir las responsabilidades familiares.

Estos instrumentos han permitido mejoras en los países de Latinoamérica. No obstante, persiste una brecha de género respecto al desarrollo del trabajo reproductivo por lo cual es necesario que, a través de la legislación, se promuevan cambios dirigidos a que las mujeres y los hombres sean a la vez cuidadores y trabajadores remunerados (Lupica, 2016), lo cual se busca a través del proyecto de ley en comento.

35. Sobre los derechos de la niñez

Resulta fundamental tener en cuenta que las medidas implementadas en el presente Proyecto de Ley para promover la equidad de género benefician directamente las y los niños, toda vez que garantizan condiciones adecuadas para el bienestar del núcleo familiar. De esta forma, la distribución de labores del cuidado y la promoción de herramientas para que las personas trabajadoras puedan atender, entre otros, las obligaciones escolares, beneficia el proceso educativo de la niñez, toda vez que las personas trabajadoras podrán brindar el acompañamiento necesario sin que se vea perjudicado su empleo.

Lo anterior se encuentra en concordancia con el ordenamiento jurídico internacional, relacionado con los derechos de la niñez, teniendo en cuenta que la **Convención sobre los**

Derechos del Niño en su preámbulo, prescribe que la familia es el medio natural para el crecimiento y el bienestar de los niños y niñas, quienes tienen derecho a recibir de sus padres la protección y la asistencia necesarias para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad, de tal forma que puedan crecer en un ambiente de felicidad, amor y comprensión.

Para que los mencionados presupuestos sean una realidad, es fundamental implementar medidas que promuevan un cambio en los roles laborales y familiares de trabajadores y trabajadoras, de modo que se brinden garantías para que las labores del cuidado al interior del núcleo familiar sean realizadas de forma equitativa.

36. Fundamentos constitucionales y marco legal nacional : Protección a la familia y a la niñez

El artículo 5 de la Constitución Política de Colombia, prescribe que el Estado ampara a la familia como institución básica de la sociedad. A su vez, el artículo 42 dispone que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad. De esta forma, al Estado le asiste el deber de proveer a las familias herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática.

Adicionalmente en el artículo 44 la Carta prescribe que: “...*la familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos.*”

Finalmente, para efectos de la Reforma Laboral en comento, es fundamental tener en cuenta que la Constitución, a través de los artículos 42 y 43, concretiza el derecho a la igualdad en el marco de las relaciones familiares, imponiendo a la pareja el deber de sostener y educar a sus hijos mientras sean menores de edad o impedidos.

37. Inexistencia de garantías para conciliar el ámbito laboral y el familiar en el ordenamiento jurídico actual

Dentro de la normatividad laboral en el sector privado, no se encuentran dadas suficientes garantías para conciliar el ámbito laboral con el familiar, por lo que se hace necesario que estas iniciativas a favor de la familia encuentren apoyo en el ámbito laboral, tal como se pretende a través de la presente Reforma Laboral, así:

A. Sobre las licencias existentes en el CST

Licencia de maternidad y paternidad (artículo 236 del CST): Prescribe que toda trabajadora embarazada tiene derecho a una licencia de 18 semanas durante el parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Los beneficios de este artículo también se aplican a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre.

Tal como se establece en la exposición de motivos del proyecto de ley 166 de 2023C, a través de la Ley 2114 de 2021, se amplió la licencia de paternidad a dos semanas y se creó la licencia parental compartida y la licencia parental flexible a tiempo parcial, modificando así el artículo 236 y adicionando el artículo 241 del CST.

Licencia en caso de Aborto (artículo 237 del CST): Establece que la trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.

Licencia de luto (Ley 1280 de 2009 que adiciona al artículo 57 del CST): Establece la obligación de reconocer cinco días hábiles remunerados al trabajador por la pérdida de: cónyuge, compañero(a) permanente, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos), primero de afinidad (padres e hijos del cónyuge o compañero(a) permanente) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes).

B. Permisos establecidos en el artículo 57 del CST (relativo a las obligaciones del empleador):

“6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.”

C. Jornada Laboral en el sector privado: La flexibilización de la jornada laboral no prioriza a trabajadores o trabajadoras con responsabilidades familiares

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

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

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

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

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

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

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

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

“La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera: Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

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

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

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

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

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

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

Teniendo en cuenta el anterior marco normativo, se evidencia que en el sector privado es posible que el empleador acuerde con el trabajador la flexibilización de la jornada laboral semanal. No obstante, no existe un mecanismo que promueva que el acceso a dicha posibilidad se priorice para las y los trabajadores con responsabilidades familiares en orden a garantizar, de forma efectiva y bajo parámetros de equidad, la conciliación de la vida laboral y familiar y la corresponsabilidad en la realización de las labores del cuidado.

En ese sentido, si bien la interpretación del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo debe armonizarse con lo preceptuado en el artículo 5A de la Ley 1361 de 2009, en la actualidad, el trabajador o trabajadora con responsabilidades familiares se encuentra bajo las

mismas condiciones de las demás personas trabajadoras para acceder a la flexibilización de la jornada laboral, lo cual no permite el cumplimiento de las finalidades inscritas en la Recomendación 165 de la OIT y el ordenamiento jurídico internacional. Por esto resulta necesario implementar las acciones afirmativas propuestas en el presente proyecto de ley.

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

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

La Ley 2025 de 2020 establece los lineamientos para la implementación de escuelas de padres de familia y cuidadores en la educación preescolar, básica y media del país, con el fin de fomentar la participación de las familias en los procesos educativos de los niños y adolescentes, las cuales tienen carácter de obligatoriedad en las instituciones educativas públicas y privadas del país, y deben estar articuladas con los Proyectos Educativos Institucionales – PEI.

El artículo 2.3.4.3 del Decreto 1075 de 2015 estableció el deber para los padres de acompañar el proceso educativo como primeros educadores de sus hijos. Lo anterior, con el fin de mejorar la orientación personal y el desarrollo de valores ciudadanos.

El artículo 7 de la Ley 115 de 1994, Ley General de Educación, contempla a la familia como núcleo fundamental de la sociedad y primer responsable de la educación de los hijos. Así, hasta la mayoría de edad o hasta cuando ocurra cualquier otra clase o forma de emancipación, le corresponde informarse sobre el rendimiento académico y el comportamiento de sus hijos, sobre la marcha de la institución educativa, y en ambos casos, participar en las acciones de mejoramiento; buscar y recibir orientación sobre la educación de los hijos; participar en el Consejo Directivo, asociaciones o comités, para velar por la adecuada prestación del servicio educativo; contribuir solidariamente con la institución educativa para la formación de sus hijos, y educar a sus hijos y proporcionarles en el hogar el ambiente adecuado para su desarrollo integral.

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

En el artículo 23 de la Ley 1098 del 2006 -Código de la Infancia y la Adolescencia-, se establece que los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a que sus padres en forma permanente y solidaria, asuman directa y oportunamente su custodia para su desarrollo integral. La obligación de cuidado personal se extiende además a quienes convivan con ellos en los ámbitos familiar, social o institucional, o a sus representantes legales.

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

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

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

1. Promover el fortalecimiento de la familia como núcleo fundamental de la Sociedad, así como la elaboración y puesta en marcha de la Política Nacional de Desarrollo integral de la familia.

(...)

10. Las instituciones públicas y privadas que desarrollen programas sociales deberán proporcionar la información y asesoría adecuada a las familias sobre las garantías, derechos y deberes que se consagran en esta ley para lograr el desarrollo integral de la familia.

11. Promover acciones de articulación de la actividad laboral y la familiar.”

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

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

en este artículo.

PARÁGRAFO *Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.”*

39. Con relación con las medidas para la eliminación de la violencia, y el acoso en el mundo del trabajo

A. Normatividad internacional

Convenio 190 y Recomendación 206 de la OIT

El Convenio 190 de la OIT constituye la piedra angular de la normatividad internacional en torno a la implementación de medidas contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Si bien este Convenio no ha sido ratificado por Colombia, fue adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019, en la cual nuestro país tuvo representación tripartita, por tanto, cuenta con la legitimidad para constituir una guía de legislación y política pública.

El Convenio 190 de la OIT reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a su vez establece que se deben implementar medidas de protección en cabeza de todas las personas en el mundo del trabajo, amparando a las personas trabajadoras asalariadas, así como a quienes trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, protegiendo por tanto a las personas en formación, incluidos los pasantes y aprendices, los trabajadores/as que hayan sido despedidos, las personas voluntarias, en búsqueda de empleo y postulantes a un empleo.

El Convenio se complementa con la Recomendación 206 de la OIT, que incluye elementos como la necesidad de velar porque todos los trabajadores/as y todos los empleadores/as, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Así como adoptar medidas apropiadas para fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles, como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso.

B. Convención de Belém do Pará

En su artículo 7.b obliga de manera específica a los Estados Parte a utilizar la debida diligencia para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Ante un acto de violencia contra una mujer en el contexto laboral, indistintamente de la forma de vinculación, resulta fundamental la realización de investigaciones eficaces, teniendo en cuenta el deber del Estado de erradicar esta problemática y de brindar confianza a las víctimas en las instituciones estatales para su protección.

D. Comisión Interamericana de Derechos Humanos

A la luz del contexto normativo internacional y teniendo en cuenta el análisis del Proyecto de Ley en comento, resulta fundamental destacar que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos-CIDH, ha determinado que la violencia y acoso en el mundo del trabajo perpetúan la discriminación y la violencia generalizadas contra las mujeres y contribuye a mantener condiciones de trabajo inestables y vulnerables, dando lugar a abusos sobre los derechos humanos con base en el género, desde dicha perspectiva, esta problemática, que incluye el acoso sexual, sigue siendo altamente preocupante para la Comisión.

Considerando lo anterior, la CIDH ha destacado la importancia de la adopción del Convenio 190 de la OIT, que constituye un instrumento pertinente para guiar el comportamiento exigido a los Estados Parte. La Comisión también ha determinado que a la luz de la interpretación de otras fuentes internacionales sobre los derechos de las mujeres, los Estados deben respetar y garantizar sus derechos en el lugar del trabajo, incluyendo la implementación de normas para la erradicación de la violencia y acoso en el trabajo, medidas preventivas que involucren las políticas de las mismas empresas, y el acceso efectivo a recursos y medidas de reparación para las mujeres víctimas de acoso o violencia laboral (CIDH, 2020).

40. Normatividad Nacional: no resulta efectiva a la luz de los estándares internacionales

A. Código Sustantivo del Trabajo

Dentro del actual CST se encuentran las siguientes preceptivas para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, las cuales se limitan a las personas trabajadoras que cuentan

con una relación laboral, así:

- El numeral 5 del artículo 57 prescribe que es obligación del empleador guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- El numeral 9 del artículo 59 preceptúa que se encuentra prohibido que el empleador ejecute o autorice cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad».
- El numeral 2 del artículo 62, establece como justa causa de despido todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- El numeral 2 del literal B del artículo 62 plantea como justa causa de terminación de la relación laboral por parte de la persona trabajadora todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de este.

B. Ley 1010 de 2006

A través de esta Ley se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales. Esta ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

La ley define el acoso laboral como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre una persona trabajadora por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediano, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

A pesar de que incluye medidas que han permitido abordar con mayor pertinencia el fenómeno del acoso laboral en nuestro país, es fundamental destacar que la Ley 1010 de 2006 no ha sido del todo efectiva teniendo en cuenta que sólo se aplica para trabajadores/as dependientes, sin tener en cuenta que, incluso cuando no hay ningún tipo de subordinación las personas pueden llegar a ser víctimas de conductas de maltrato, persecución,

discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección en el desarrollo de sus funciones, a su vez, las nefastas consecuencias del acoso laboral son las mismas independientemente del tipo de vinculación que se tenga, dando lugar a daños psicosomáticos, psicológicos y psicosociales, por tanto, el amparo que el ordenamiento jurídico debe darle a estas personas debe presentarse sin tener en cuenta, como variable, el tipo de contratación y/o la existencia de subordinación (Criollo, 2020).

A su vez, si bien la Corte Constitucional, a través de la sentencia C-960 de 2007, estableció que la Ley 1010 de 2006 se aplica en casos en que en realidad existe una relación laboral encubierta a través de otras modalidades contractuales, para poder denunciar un caso de acoso laboral, la víctima debe demostrar la subordinación lo cual genera que el proceso lleve mucho más tiempo antes del estudio del caso, generando un mayor tiempo de exposición de la víctima a las conductas de acoso.

C. Marco jurisprudencial

A través de la sentencia **T-882 de 2006** la Corte Constitucional consideró que la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.

Por su parte, en virtud de la sentencia **C-960 de 2007** puntualizó que: *“una víctima de acoso laboral cuenta tan sólo con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos, mecanismo que no sólo es de carácter administrativo y no judicial, sino que no resulta ser algo que garantice el derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas...”*

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

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

42. Migrantes

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

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

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

43. Normatividad Internacional y la labor migrante

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

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

Artículo 7: Establece que los Estados Partes se comprometerán, de conformidad con los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, a respetar y asegurar a todos los trabajadores migratorios y sus familiares que se hallen dentro de su territorio o sometidos a su jurisdicción los derechos previstos en la Convención, sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición.

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

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

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

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

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

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

A su vez, puntualiza que no será legal menoscabar en los contratos privados de empleo el principio de igualdad de trato y que los Estados Partes deben adoptar todas las medidas adecuadas para asegurar que los trabajadores migratorios no sean privados de ninguno de los derechos a causa de irregularidades en su permanencia o empleo. En particular, los empleadores no quedarán exentos de ninguna obligación jurídica ni contractual, ni sus obligaciones se verán limitadas en forma alguna a causa de cualquiera de esas irregularidades.

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

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

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

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

44. Marco jurisprudencial de la migración en Colombia

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

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

equilibrio social.

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

45. El Contrato de aprendizaje

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

A. Antecedentes jurídicos: evolución del contrato de aprendizaje.

La juventud obrera en Colombia es una fuerza poderosa de cambio. Trabaja por su futuro, construye país con sus sueños y resiste ante el embate de las políticas neoliberales que golpean sus derechos primordiales: el trabajo digno, el salario justo y la seguridad social. Hoy, la juventud se levanta, guiada por su elevada conciencia social y por el papel determinante que desempeña en la historia de Colombia.

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

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

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

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

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

Consecuentemente, bajo la directriz de la referida ley, se promulgó el Decreto 2838 de 1960, donde se reglamentó por primera vez el cálculo para la contratación de aprendices. Para entonces, se habló de los mismos criterios generales que hoy continúan para determinar la obligación de contratación de aprendices: capital y/o número de trabajadores de las empresas.

En síntesis, con este Decreto nace la cuota de contratación de aprendices, calculada sobre el porcentaje del 5% del total de trabajadores, esto es 1 aprendiz por cada 20 trabajadores, con la finalidad de poner topes a esta modalidad de contratación, evitando así que ésta terminará sustituyendo la vinculación de las y los trabajadores con plenas garantías en virtud de representar menores costos al menos en una fase del proceso de formación.

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

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

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

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

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

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

En síntesis, la referida Ley deslaborizó el contrato de aprendizaje y eliminó cualquier connotación laboral, que, hasta ese momento, había ostentado un amplio desarrollo histórico asociado al trabajo subordinado en términos del Código Sustantivo del Trabajo²³. La Ley antecesora, le imprimía a esta relación una naturaleza propiamente laboral, al punto que dicha connotación había sido de amplio desarrollo jurisprudencial para finales de la década de los 90, como se destaca de algunas providencias, tales como la sentencia bajo radicación 10207 de la Corte Suprema de Justicia del 29 agosto de 1984, donde se encontraba un precedente jurídico que establecía que entre el contrato de trabajo ordinario y el de aprendizaje no existían diferencias sustanciales pues sus características y naturaleza misma daban cuenta de ello.

²³ Sentencia de casación SL4965 de 2019, Sala de Descongestión Laboral No.4 Magistrada Ana María Muñoz Segura, Corte Suprema de Justicia.

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

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

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

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

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

En el caso de la normatividad internacional respecto del contrato de aprendizaje, destacan países como Uruguay²⁴, Honduras²⁵, Ecuador²⁶ Salvador²⁷, Panamá²⁸, Argentina²⁹ y Costa Rica³⁰ en los cuales existe una legislación en materia de contrato de aprendizaje que, si bien lo cataloga como un contrato especial, lo hace siempre bajo el raigambre de un contrato de trabajo. En dicha legislación se establece, entre otras cosas, el goce para los aprendices de las mismas condiciones de trabajo de los trabajadores directos, con las salvedades puntuales consagradas en cada país. No obstante, en completa contradicción con dichas comparativas, Colombia ha retrocedido en las discusiones al respecto, y ha dejado a un lado las referencias

²⁴ Ley 16873 de 1997, Uruguay.

²⁵ Decreto número 189 del 15 de junio de 1959

²⁶ Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005

²⁷ Código de Trabajo de la República de El Salvador

²⁸ Decreto Ley No. 4 del 07 de enero de 1997

²⁹ Ley 26390 del 24 de junio de 2008.

³⁰ Ley 4903 del 17 de noviembre de 1971

de las legislaciones a nivel latinoamericano.

Con la llegada del nuevo gobierno y su propuesta de reforma laboral, se retoman las discusiones frente a la laboralización del contrato de aprendizaje y todas las coberturas que de ello se derivan, en sintonía con los pronunciamientos de la OIT sobre la garantía de los aprendices en el ámbito laboral, y su participación en la remuneración consignada en las negociaciones colectivas de las empresas³¹.

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

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

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

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

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

³¹ Observación (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109ª reunión CIT (2021). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

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

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

Tabla 5. Número de aprendices a vincular

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

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

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

Tabla 6. Pago por cuota de monetización

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

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

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

Tabla 7. Número de Aprendices por Empresa.

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

30	2	\$ 4.244.714	2.600.000
40	2	\$ 4.244.714	2.600.000
50	3	\$ 6.367.072	3.900.000
100	5	\$ 10.611.786	6.500.000

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

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

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

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

Subtotal seguridad social	142.168	187.668	
Prima de servicios (8,33%)	-	121.784	
Auxilio de cesantías (8,33%)	-	121.784	
Intereses sobre cesantías	-	14.620	

(1%)			
Vacaciones (4%)	-	\$ 52.000	
Subtotal prestaciones sociales	-	310.188	
Costo total mensual	1.169.168	2.122.356	
% salario + prestaciones	55.08%		

Tabla 8. Costo de un trabajador por salario mínimo 2024 vs aprendiz en etapa productiva

Costo de un trabajador con salario mínimo 2024 VS aprendiz en etapa productiva			
Concepto	rendiz (Riesgo nivel III)	Trabajador formal	
Compensación / Salario mínimo	(75%) 975.000	1.300.000	
Auxilio de transporte		162.000	
Subtotal Compensación / Salario	975.000	\$ 1.462.000	
Sena	No aplica	\$ 0	Artículo 65 de la Ley 1819 de 2016
ICBF	No aplica	\$ 0	
Caja de compensación (4%)	No aplica	52.000	

Subtotal parafiscales	-	52.000	
Salud (12.5% vs 8.5%)	162.500	110.500	
Pensión (12%)		156.000	
Arl (Riesgo III) (2,436%)	31.668	31.668	

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

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

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

*Tabla 9. Contratos de aprendizaje por tamaño de empresa 2020-2023
(septiembre)*

Contratos de aprendizaje por tamaño de empresa 2020-2023 (septiembre)								
TAMAÑO	2.020	Part. %	2.021	Part. %	2.022	Part . %	Sept 2023	Part. %
GRANDE	195.561	61.17	209.604	63.19	231.214	64.46	208.934	64.74
MEDIANA	64.008	20.02	69.883	21.07	75.692	21.1	67.912	21.04
MICRO	9.493	2.96	2.957	0.89	3.582	0.99	1.281	0.39
NO REGISTRA DO	4.121	1.28	4.017	1.21	3.510	0.97	3.746	1.16

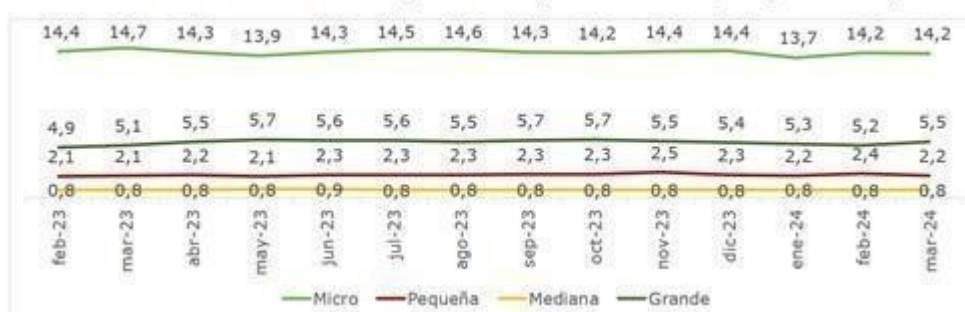
PEQUEÑA	46.510	14.54	45.208	13.63	44.671	12.45	40.833	12.65
Total general	319.693	100	331.669	100	358.669	100	322.706	100

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

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

Gráfica 26. Contratos de aprendizaje por tamaño de empresa 2020-2023 (septiembre)

Gráfica 10. Evolución mensual de los ocupados totales por tamaño de empresa (Millones de personas)



Fuente: MinTIC: Informe de tejido empresarial mayo de 2024

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

Gráfica 27. Ocupados formales e informales por tamaño de empresa

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



Fuente: Mincit: Informe de tejido empresarial mayo de 2024

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

Tabla 10. Concentración de contratos de aprendizaje

2021		2022		2023 (31 octubre)	
Razón Social	Valor pago	Razón Social	Valor pago	Razón Social	Valor pago
KOBA COLOMBIA S.A.	4.224.255.081,00	KOBA COLOMBIA S.A.	6.118.551.982,00	KOBA COLOMBIAS.A	6.286.178.702,00
VentasyServiciosS.A.	3.357.741.498,00	POLLOSEL BUCANERO S.A	3.741.187.109,00	POLLOSEL BUCANEROS.A	2.519.722.952,00
POLLOSEL BUCANERO S.A	3.005.400.321,00	VentasyServiciosS.A.	3.255.886.899,00	DRUMMOND	2.376.840.000,00
DRUMMOND	2.311.290.144,00	DRUMMOND	2.357.000.000,00	convergys customer manage	1.941.561.150,00
COMPENSAR	2.119.621.473,00	convergys customer management c	1.884.820.500,00	NUEVA EPS	1.635.506.104,00
convergys customer management	1.503.396.792,00	NUEVA EPS	1.662.535.674,00	VentasyServiciosS.A.	1.261.501.067,00
MERCADERIASAS	1.395.300.687,00	OUTSOURCING S.A.	1.422.798.410,00	QUALA S.A.	1.212.840.000,00
QUALA S.A.	1.281.693.192,00	QUALA S.A.	1.349.114.594,00	BEL STARS.A.	1.055.252.000,00
BANCO AV VILLAS	1.128.748.763,00	INGENIO DEL CAUCASAS	1.193.733.901,00	MERCADOLIBRE COLOMBIA	1.049.709.470,00
Itau CorpBanca Colombia S.A.	925.787.994,00	Itau CorpBanca Colombia S.A.	1.082.000.000,00	OUTSOURCING S.A.	1.014.320.000,00
BANCO GNB SUDAMERIS	923.062.416,00	BANCO AV VILLAS	1.015.442.425,00	Itau CorpBanca Colombia S.	895.520.000,00
BEL STARS.A.	913.916.586,00	SCOTIA GLOBAL BUSINESS SERVIC	944.000.000,00	SCOTIA GLOBAL BUSINESS	892.040.000,00
FUNDACION DELAMULIER COLC	842.717.236,00	BANCO GNB SUDAMERIS	930.300.000,00	BANCO GNB SUDAMERIS	868.376.000,00
Radio Cadena Nacional SA	744.209.000,00	C.I. Sunshine Bouquet Ltda.	838.006.608,00	CONGREGACION DELA PUF	860.021.924,00
SUPPLASA.	741.032.875,00	BEL STARS.A.	829.200.000,00	BANCO AV VILLAS	849.541.334,00
IBM de Colombia & CIA S.C.A.	726.641.699,00	Megalinea S.A.	823.548.221,00	C.I. Sunshine Bouquet Ltda.	846.906.666,00
C.I. Sunshine Bouquet Ltda.	715.297.719,00	BUREAUVERTAS COLOMBIA LTDA.	783.072.832,00	CENCO SUD COLOMBIAS.A.	803.400.000,00
NUEVA EPS	713.814.325,00	CBNCO SUD COLOMBIA s.a.	773.000.000,00	HALLIBURTON LATIN AMERI	768.978.470,00
COMERCIAL ALLAN S.A.S	711.789.698,00	Sophos Banking Solutions SAS	757.116.875,00	JOHNSON & JOHNSON DEC	740.287.161,00
GIROSY FINANZAS CFSA	681.101.474,00	COMPENSAR	739.933.334,00	BUREAUVERTAS COLOMBIA	732.960.000,00
OUTSOURCING S.A.	655.955.772,00	IBM DE COLOMBIA Y CIA SCA	730.300.000,00	Sophos Banking Solutions SA	732.697.773,00
IMAGE QUALITY OUTSOURCING	640.549.708,00	Radio Cadena Nacional SA	727.837.000,00	COMPENSAR	729.640.001,00
SCOTIA GLOBAL BUSINESS SERV	620.529.000,00	MANUELITA S.A.	715.662.446,00	wood group psn colombia	725.943.409,00
CORPORACION UNIVERSTARIA	620.471.736,00	COMERCIAL ALLAN S.A.S	676.970.555,00	COMERCIAL ALLAN S.A.S	709.156.000,00
INGENIO PROVIDENCIA	607.700.845,00	BRM SA	661.843.121,00	COORSE PARK SAS	672.980.111,00

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

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

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

Tabla 11. Valor añadido que supondría la formalización del contrato de aprendizaje

Valor del C.A. con y sin reforma laboral	1	Número de aprendices obligados a contratar	289.165
	2	Valor C.A. ley 789 (100% Sal Mín.)	385.705.048.570
	3	Valor C.A. Reforma Laboral	517.764.679.915
	4	Diferencia	132.160.839.095
	5	X 12 meses	1.585.930.069.140
		Ingresos Operacionales	

En	Resultados de las 10.000 empresas más grandes del país (Supersociedades)	5	10.000 empresas más grandes 2022	1.725.000.000.000.000
		6	Utilidades netas 10.000 empresas más grandes 2022	172.600.000.000.000
	Valor añadido del C.A. como proporción de ingresos y Utilidades de las 10.000 empresas más grandes del país	4÷5	Dif. Contrato de Ap. Como proporción de Ing. Op.	0,0919%
		4÷6	Dif. Contrato de Ap. Como proporción de Ut.	0,9188%

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

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

salario mínimo por cada trabajador formal nuevo de entre 18 y 28 años.

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

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

46. Modernización del mundo del trabajo: Trabajo transnacional

En el ordenamiento jurídico colombiano actual 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, así como garantizar la seguridad y la salud en el trabajo (OIT, 2006, 2021).

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

En el caso del *teletrabajo*, es importante 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, 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 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, haciendo explícito el derecho a la desconexión laboral, regulando los auxilios compensatorios por gastos de servicio públicos, y el uso de herramientas de propiedad del trabajador, entre otros.

En el contexto colombiano, el teletrabajo siguió creciendo en el escenario de la 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 del 415% frente al año 2020, donde se reportaron un total de 209.173 teletrabajadores, y 17.253 empresas vinculadas al teletrabajo (MinTIC, 2021).

En el marco de la pandemia COVID-19 se expidieron dos nuevas leyes en el país, que ampliaron el panorama de las diferentes modalidades de trabajo a distancia al crear el Trabajo en Casa (Ley 2088 de 2021) y el Trabajo Remoto (Ley 2121 de 2021). El *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 (Art. 2, Ley 2088 de 2021). Esta modalidad se reglamentó para el sector público mediante el Decreto 1662 de 2021, y para el sector privado en el Decreto 649 de 2022.

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.

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.

Villasmil, Bueno y Montt (2021), en el texto titulado “*Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*” establecen que, la experiencia legislativa de la región a propósito de estas formas de prestación de servicios, permite distinguir entre el teletrabajo, el trabajo a domicilio, el trabajo en casa, el trabajo remoto y el trabajo remoto, excepcional y

obligatorio.

Así mismo indican que estas modalidades implican desafíos para las personas trabajadoras en la medida en que la desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos, y evoca formas de organización del trabajo del período preindustrial. Dentro de las dificultades que resaltan los autores citados, se encuentran las dificultades para desconectarse del trabajo, el potencial aislamiento social y profesional y, eventualmente, pérdidas de oportunidades laborales. Más aún, el riesgo de la invasión a la intimidad y privacidad de quienes teletrabajan - mediante las TIC -, supone un desafío que difícilmente pudo preverse cuando estas legislaciones comenzaron a promulgarse en la región durante la primera década de este siglo (pág.2).

Dadas las particularidades del TAD y el TT, plantean los autores citados que, será necesario abordar los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores a través de una normativa específica, que regule los aspectos particulares de estas modalidades de trabajo de manera consistente con la carta constitucional y con el marco normativo laboral general de cada país, con especial foco, entre otros, en los siguientes aspectos encontrados en la página 4 del texto referenciado:

- a) El respeto a la intimidad y la vida privada de las personas trabajadoras;
- b) La responsabilidad del empleador de proveer equipos de trabajo y de garantizar la seguridad y salud laboral;
- c) El tiempo de trabajo;
- d) El derecho a la desconexión;
- e) La posibilidad de ejercer derechos colectivos;
- f) La voluntariedad y reversibilidad de los acuerdos de teletrabajo;
- g) La igualdad de trato y no discriminación.

47. Promoción del Trabajo Sostenible.

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

La propuesta de este artículo nuevo implica la oportunidad de implementar diversas

transiciones hacia la sostenibilidad en sectores económicos estratégicos en Colombia, como el minero-energético y el agropecuario. Hay razones jurídicas, técnicas y políticas para impulsar esta disposición dentro de la reforma laboral, de tal modo que está orientada a transformar los regímenes socio-técnicos insostenibles actuales del país en sistemas socio-técnicos resilientes y sostenibles en sus tres dimensiones básicas (i) social, (ii) económica y (iii) ambiental. Este esfuerzo tiene como base no solo el propósito de impulsar la transición en Colombia, sino también compromisos internacionales asumidos, incluyendo el *Acuerdo de París* para lo cual el país en parte ha desarrollado instrumentos de política como la Estrategia Colombiana de Desarrollo Bajo en Carbono (ECDBC).

La sostenibilidad en sectores de alto impacto social y ambiental es un desafío apremiante para Colombia, para lo cual es necesario el impulso de las transiciones hacia la sostenibilidad. Estas que en esencia son socio-técnicas (Geels 2002, Geels and Raven 2006, Geels, Kern et al. 2016), exigen cambios co-evolutivos entre tecnologías, políticas, mercados y cultura, se manifiestan de diversas maneras. Por ejemplo, la transición energética justa (Stavis and Felli 2015, Stavis and Felli 2015, Stavis 2023), la agroecológica (Duru, Therond et al. 2015); (Tittonell 2019, Tittonell 2020, Tittonell 2021), y la post-extractiva (Gudynas 2011, 2012 y 2013), que son modos de transición que se pueden apalancar en Colombia en estos sectores, permitiría a través de este artículo, avanzar hacia una economía cada vez más baja en carbono y socialmente inclusiva.

La Constitución Política de Colombia establece un marco sólido para promover la sostenibilidad. En sus artículos 79 y 80, garantiza el derecho a un ambiente sano y ordena al Estado planificar el manejo de recursos naturales para el desarrollo sostenible. Este mandato se complementa con leyes como la Ley 1715 de 2014, que incentiva las energías renovables, y la Ley 2169 de 2021, que fija metas para la carbono-neutralidad. Asimismo, el Decreto-Ley 2811 de 1974 y el CONPES 3934 de 2018, refuerzan la gestión sostenible de recursos y el crecimiento verde.

Así pues, desde una perspectiva técnico-jurídica, el artículo se centra en tres pilares:

1. **Optimización del uso de recursos naturales:** Lo cual complementa lo que se ha planteado previamente en Colombia en políticas como el Programa de Uso Racional y Eficiente de la Energía (PROURE), y el Programa de Uso Eficiente y Ahorro del Agua (PUEAA), que busca maximizar la eficiencia y minimizar el impacto ambiental.
2. **Reducción de emisiones de carbono en el lugar de trabajo:** Que aúna esfuerzos en el cumplimiento de las metas fijadas en las NDCs y lo planteado en el CONPES 4088 de 2022, orientado a desplegar acciones hacia una reducción del 51% de emisiones de GEI

para 2030.

3. Implementación de programas de reciclaje y eficiencia energética: Lo cual suma a lo explicitado en el CONPES 3874 de 2016, que fomenta la reutilización y el tratamiento de residuos.

Este artículo dentro de la Reforma Laboral involucra en su conjunto la oportunidad de transformación de regímenes sociotécnicos, tóxicos e insostenibles en Colombia, desde el punto de vista social y ambiental. Permitirá desincentivar actividades de alto impacto laboral y socio-ambiental, promoviendo la creación de empleos verdes y azules. Desde los que se puede partir para identificar, proteger, acelerar y posicionar nichos de innovación (Geels 2002), que fomenten estas prácticas, asegurando la resiliencia territorial y la seguridad alimentaria, como se estipula en los compromisos de las NDCs.

Aunque el marco legal en Colombia orientado en este sentido es robusto, se encuentra disperso, lo que hace que su implementación sea difusa y de difícil evaluación en términos de sus impactos. Más particularmente desde el punto de vista socio-laboral, este marco es vago y enfrenta barreras tales como la falta de articulación interinstitucional y su financiamiento.

Promover este artículo en la reforma laboral que busca la (i) la **optimización del uso de recursos naturales** (ii) la **reducción de emisiones de carbono en el lugar de trabajo**; y (iii) la **implementación de programas de reciclaje y eficiencia energética**; implica respectivamente, (i) promover prácticas que maximizan la eficiencia en la utilización de recursos, minimizando el impacto ambiental y fomentando la sostenibilidad a largo plazo; (ii) la oportunidad para reglamentar medidas que disminuyan la huella de carbono en las actividades laborales, contribuyendo así a la mitigación del cambio climático; y (iii) la posibilidad de adopción de iniciativas que promuevan el reciclaje y el uso eficiente de la energía, reduciendo residuos y optimizando el consumo energético.

Es importante resaltar que Colombia está optimizando activamente el uso de sus recursos naturales en varios sectores. En el sector energético, se proyecta que el país logre unos ingresos de 16,07 millones de dólares en 2024 al cierre del año por la gestión energética, con una tasa de crecimiento anual prevista del 10,79 % hasta 2028. El país también está siendo testigo de un aumento de la demanda de soluciones de energía renovable para abordar las preocupaciones ambientales y reducir la dependencia de los combustibles fósiles³². Soluciones que demandarán una buena proporción de mano de obra especializada, lo cual es consistente con el paradigma Schumpeteriano de la “destrucción creativa”, es

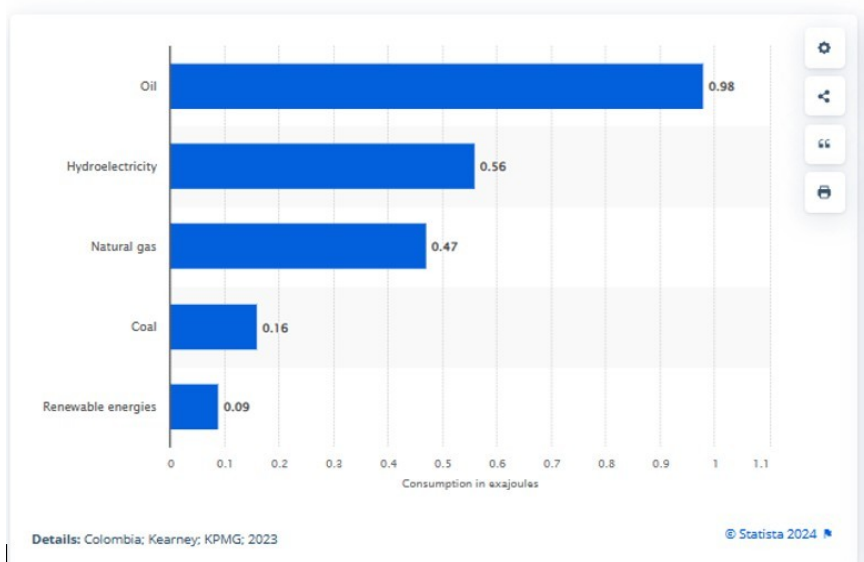
³² Energy Management - Colombia. (n.d.). Retrieved December 15, 2024, from <https://www-statista-com.ezproxy2.utwente.nl/outlook/dmo/smart-home/energy-management/colombia>

decir, se destruyen empleos obsoletos en sectores insostenibles y se reemplazan por empleos calificados, en sectores que transitan a la sostenibilidad.

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

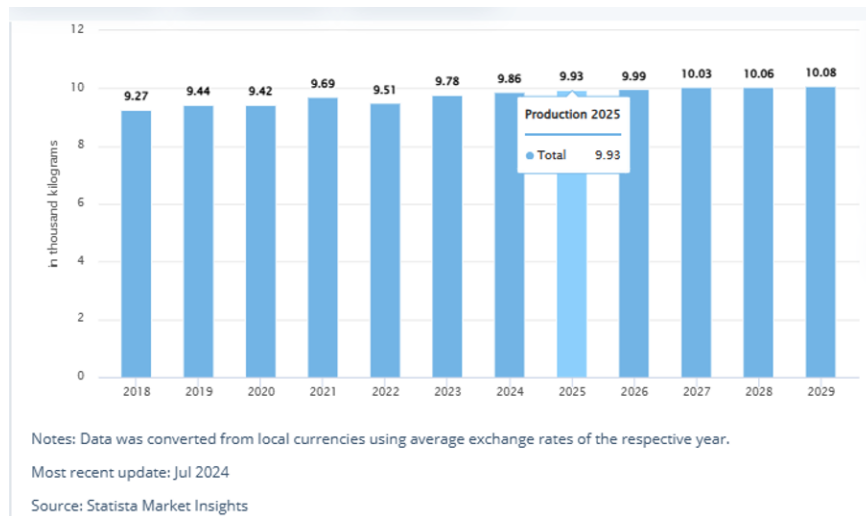
Gráfica 28. Principales fuentes de energía consumidas en Colombia 2023

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



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

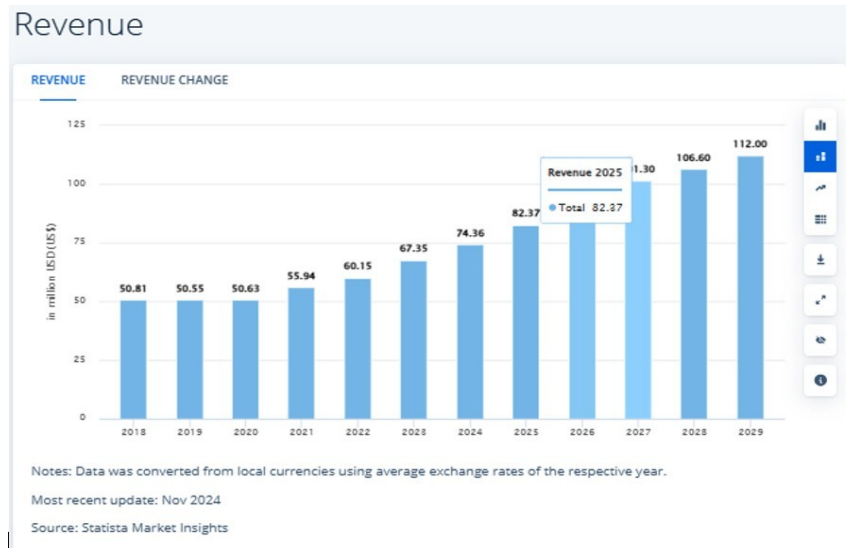
Gráfica 29. proyecciones extracción de gas en Colombia



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

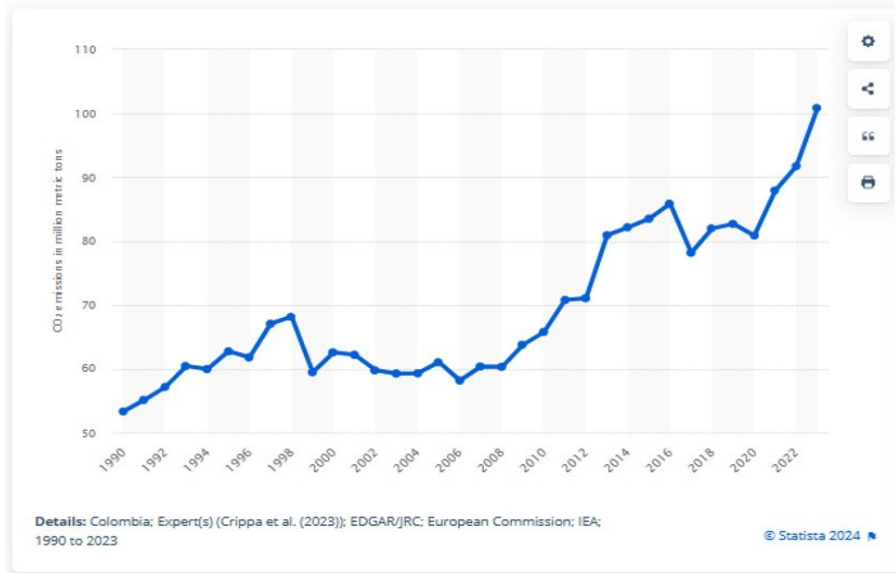
Es importante resaltar que hay otros sectores que también están experimentando un crecimiento, tal y como lo es el mercado de cosméticos naturales, que se estima que generará ingresos por 74,36 millones de dólares en 2024. Además, se espera que experimente un crecimiento anual del 8,55% (CAGR 2024-2029),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

Gráfica 30. Proyección de ingresos para el mercado de los cosméticos en Colombia



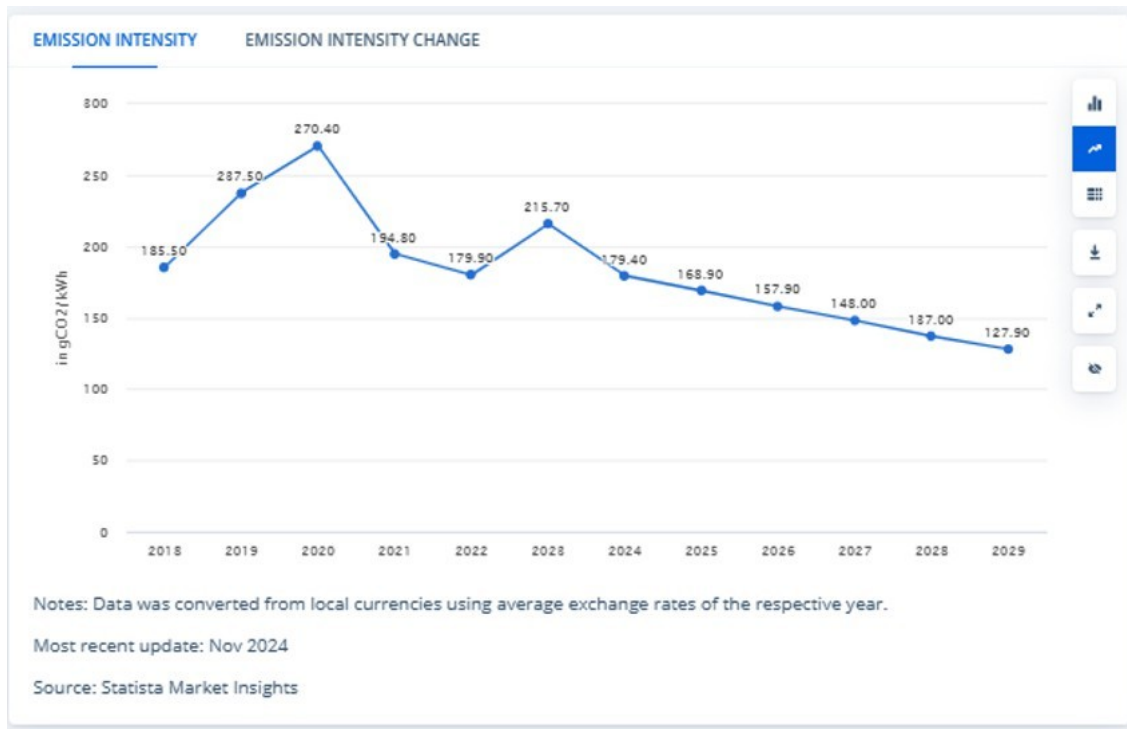
En los últimos años, Colombia ha experimentado un marcado aumento de las emisiones de CO₂. En 2023, las emisiones procedentes de combustibles fósiles y procesos industriales alcanzaron los 100,86 millones de toneladas métricas, el nivel más alto registrado desde 1990 (Ver gráfico 4). Este aumento también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

Gráfica 31. Emisiones procedentes de combustibles fósiles y procesos industriales en Colombia (toneladas métricas)



A pesar de esta tendencia al alza, Colombia sigue manteniendo una de las tasas de emisiones per cápita más bajas de América Latina y el Caribe. El país enfrenta importantes desafíos para mitigar las emisiones, en particular en los sectores industriales. Se proyecta que la intensidad de las emisiones en el sector energético cierre con 179,41 gCO₂/kWh en 2024 (Ver gráfico 5), y se espera que siga disminuyendo, lo que pone de relieve la necesidad de adoptar medidas consistentes con esta tendencia.

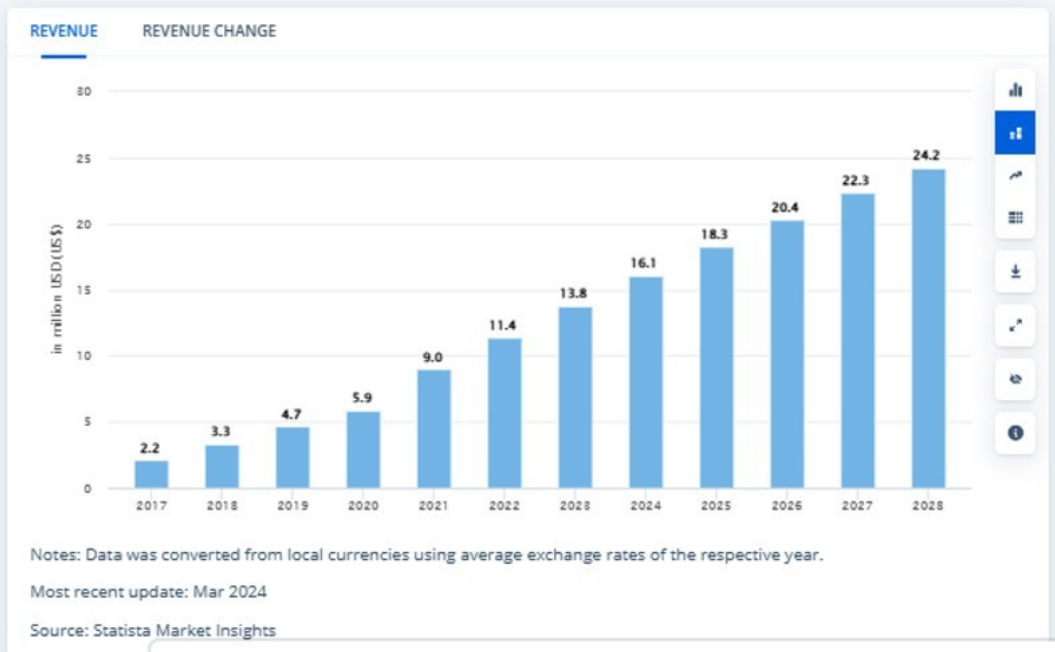
Gráfica 32. Intensidad de las emisiones en el sector energético en Colombia



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

Gráfica 33. Proyecciones de gestión energética.

Revenue



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

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

48. Jornada de trabajo

Se busca regresar a la situación existente anterior a la ley 789 de 2002, definiendo que el trabajo nocturno comienza a partir de las 6 pm, para efectos del recargo nocturno.

Por otro lado, se precisa cuál es la jornada diaria máxima de trabajo corrigiendo la omisión en que había incurrido la ley 2101 de 2021. En lo demás, se mantiene lo estipulado en dicha norma, es decir, la reducción gradual de la jornada para concluir en 42 horas semanales, recuperando la jornada familiar y el derecho de los trabajadores para que dos horas de la jornada de 42 horas a la semana, sean destinadas a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Finalmente, se busca eliminar la obligación para el empleador de solicitar autorización para trabajo suplementario (horas extras), conforme a la petición hecha por los gremios. Adicionalmente, se consagra la obligación de llevar un registro del trabajo suplementario y de entregárselo al trabajador.

A. Fundamento

- Constitución Política, artículos 25 y 53 (trabajo en condiciones dignas)
- Convenio 20 de la OIT sobre el trabajo nocturno.
- Convenio 1 de la OIT sobre duración de la jornada laboral.
- Informe Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de OIT (febrero 2023)³³.

B. Debido proceso e indemnización por despido

Se crea un procedimiento disciplinario, cuya finalidad es evitar la arbitrariedad cuando se invoque violación grave de las prohibiciones y obligaciones como justa causa para dar por terminado el contrato, se precisa que debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

³³ Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_868120.pdf

C. Fundamento normativo debido proceso

- Artículo 7 del Protocolo de San Salvador (Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales).
- Sentencia del Campo vs. Perú de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Convenio 158 de la OIT Sobre la terminación de la relación de trabajo.
- Principio Estabilidad en el Empleo. Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.
- Constitución Política de Colombia, artículo 29 sobre el debido proceso.
- Sentencia de la Corte Constitucional C 299/98.
- Sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema SL 2351/20.
- Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional.

El artículo propuesto busca la regulación de un debido proceso al interior de las empresas, aspecto de vital importancia para establecer límites claros para los empleadores cuando lleven a cabo los procesos disciplinarios en contra de las y los trabajadores. Este artículo surge en virtud de las Sentencias de la Corte Constitucional que han reiterado la importancia del derecho fundamental al debido proceso en el mundo del trabajo.

En el texto aprobado en primer debate se propone regular el procedimiento sancionatorio que respete el debido proceso, mediante la definición de los siguientes componentes mínimos:

- Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
- La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.
- El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso.
- La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta.

- El pronunciamiento definitivo está debidamente motivado.
- De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.
- La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

D. Protocolo de San Salvador.

- Artículo 7 sobre condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.
- Observación general No. 18 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales.
- Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Lagos Vs Perú.

En lo que respecta a la indemnización por despido injustificado, se tiene la necesidad de modificar las tablas indemnizatorias atendiendo a la triple función que cumplen estas disposiciones, a saber: disuadir el despido injustificado, ofrecer seguridad económica a los trabajadores en caso de desempleo, y contener el alza del desempleo en tiempos de crisis (PL 367, 2023C).

En la exposición de motivos se citan las investigaciones de Auer, Berg y Coulibaly (2005), las cuales sustentan la tesis según la cual la estabilidad laboral de los trabajadores tiene efectos positivos considerables en la productividad de las empresas, y en la productividad global de un país.

A su vez, el Ministerio del Trabajo (2023), menciona lo siguiente:

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

49. Formalización de las madres (padre) comunitarias, madres sustitutas y trabajadores(as).

Existe un fenómeno donde trabajadores y en especial trabajadoras realizan sus

actividades sin contar con la protección de derechos laborales que ofrece una relación laboral. En el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo desde 1999, se reconoció por parte de todos los empleadores, trabajadores y gobiernos del mundo que el trabajo decente es de todos los trabajadores y trabajadoras independientemente de su situación en empleo, se debe poder desempeñar las funciones en condiciones de dignidad y respeto. La falta de protección laboral tiene consecuencias adversas para las trabajadoras, sus familias, pero también tiene efectos negativos para la sociedad en general.

La ambigüedad en la protección de condiciones de trabajo genera dificultades como la posibilidad de intervenciones de inspectores del trabajo, el acceso a la justicia laboral, quedar excluidos del sistema de seguridad social, recibir remuneraciones precarias, una inseguridad jurídica que trae perjuicios, mayor discriminación, la falta de trabajo decente implica incapacidad de las personas para proteger sus propios derechos o los de sus familias.

Existe la obligación internacional del Estado de prestar servicios y medios de asistencia a la infancia y ayuda familiar de los y las trabajadoras, y dicha obligación, conforme a las normas de OIT, debe ser contemplada en una política nacional y puede ser alcanzada en colaboración con organizaciones públicas y privadas interesadas, así como al alentar y facilitar **“particularmente en las comunidades locales, el establecimiento de planes para el desarrollo sistemático de servicios y medios de asistencia a la infancia y de ayuda familiar”** (Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares R165 de la OIT).

El establecer condiciones de asistencia y ayuda familiar para el cuidado permite especialmente a mujeres que generalmente cargan con ese tipo de obligaciones, acceder a oportunidades de trabajo formal, ya que como lo dice la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones ratificado en la asamblea general de la OIT en 2023:

“14. El logro de la igualdad de género representa una de las principales áreas de acción en la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, ya que las desigualdades de género siguen estando muy extendidas y están muy presentes en todo el mundo, frenando la búsqueda por parte de la humanidad de economías que funcionen correctamente y trabajo decente para todos. Las

desigualdades de género afectan a todas las personas en el mundo del trabajo, ya que están vinculadas a los estereotipos y normas de género impuestas a hombres y mujeres, así como a la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género.”

El protocolo de San Salvador en su artículo 6 (Ratificado por Ley 319/96) establece expresamente que *“Los Estados parte se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo”* (Negrilla fuera de texto original).

Es una necesidad reconocida por la sociedad colombiana y una obligación internacional, la de generar medidas para que mujeres y hombres puedan acceder a trabajos, y establecer medidas de cuidado como la de madres comunitarias, que busca satisfacer los derechos de igualdad y no discriminación. En el artículo 25 y 26 de la recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, se afirma expresamente cómo el Estado debe tomar medidas para la organización, y vigilancia de autoridades competentes respecto a establecer planes y prestar servicios de asistencia.

Al respecto, el derecho internacional de los derechos humanos en todos sus tratados protege la relación de trabajo, no solo el contrato de trabajo. En el PIDCP art. 6 se protege la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libre (art 6), en condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren remuneración, salario equitativo en el trabajo, el asegurar a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a la de los hombres, e incluso la oportunidad de promoción dentro del trabajo y el descanso (art. 7). En la Convención de Belem do Pará, se tiene la obligación internacional para el Estado de reconocer a toda mujer en el goce, ejercicio y protección de todos los derechos incluyendo sus derechos sociales (art 4 y 5).

La Recomendación 198 sobre la relación del trabajo, la Recomendación 169 sobre política de empleo, la Recomendación 83 sobre el servicio de empleo, la Recomendación 189 sobre la creación de empleos en pequeñas y medianas empresas, y el Convenio 168 sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, constituyen un cuerpo normativo que promueve la formalización del empleo y la creación de derechos laborales, especialmente

para las mujeres.

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

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

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

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

En el mismo sentido, en la opinión consultiva de la Corte IDH OC-27/21 del 5 de mayo de 2021 sobre libertades sindicales con perspectiva de género, reconoce y resalta en el párrafo 189 que los “Estados se encuentran obligados a incorporar la perspectiva de género dentro de sus políticas y marcos normativos relacionados con la protección de estos derechos, de forma tal que se eviten acciones que conlleven actos de discriminación directa o indirecta contra la mujer, y se produzcan medidas positivas que las protejan y promuevan tanto en sus derechos laborales como sindicales.”

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

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

- Este nuevo artículo se inscribe dentro de un proceso de concertación y compromisos entre el Gobierno Nacional, por un lado, y el sindicato SINTRACIHOBÍ que agrupa a las madres y padres comunitarios, por el otro. Producto de este acuerdo, fue incluido el Artículo 137 en el PND, que dispone la coordinación entre el Ministerio de Trabajo, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el ICBF, con el objetivo de desarrollar los instrumentos normativos para la formalización laboral de las **39.104 madres y padres comunitarios** que hay actualmente en el país (a 21 de julio de 2024). En consecuencia, el artículo incluido en la Reforma Laboral se inscribe en este propósito, como la segunda fase de los compromisos asumidos entre el Gobierno y las y los trabajadores, la de establecer forma de vinculación y criterios a partir del análisis y diseño adelantado por el ICBF y el Ministerio del Trabajo.
- La ruta de formalización laboral que se establece con este nuevo artículo de la reforma laboral no es cosa de poca monta, pues se calcula que en el país hay **39.104 madres y padres comunitarios**, de los cuales **37.202 serían susceptibles de formalización**, al tener menos de 70 años. De este total, el grupo etario con más representación lo componen el de madres y padres de

entre 50 y 59 años, con 12.354 madres y padres comunitarios, lo que supone un 31.59% del total. Tratándose de una franja etaria que ya bordea la edad de pensión, la formalización de esta cohorte y sus cotizaciones a seguridad social, especialmente en el apartado de pensiones, resulta fundamental para el bienestar de las cuidadoras de la niñez más vulnerable del país, además de los derechos laborales de los que podrán recuperar. En cuanto a participación dentro del total, siguen en orden de importancia la franja etaria de madres y padres de entre 40 y 49 años (10.171 personas) y, en menor medida, las franjas de 60 a 69 años (7.921 personas), y de 30 a 39 años (5.465 personas).

Tabla 12. Rango de edad de las madres comunitarias activas

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

TOTAL	39.104

Al examinar la composición de esta población laboral, encontramos que la inmensa mayoría de esta tiene estudios iguales o inferiores al nivel técnico de educación, con una amplia dominancia de formación propia de ocupaciones y oficios, esto es, de capacitación para el mundo del trabajo. Es así como el 32% de las madres y padres presentan educación de tipo técnica/tecnológica, mientras un 25% cursó estudios de educación para el trabajo y otro 16% tiene estudios de educación media. En general se trata de una población que ha recibido capacitación específica en las labores relacionadas con el cuidado en general y de la infancia en particular, siendo el complemento de dicha capacitación la vasta experiencia de madres y padres comunitarios, quienes cuentan con muchos años de experiencia en sus labores.

La formalización de esta población representa un mínimo de dignificación, acorde a su nivel de capacitación y experiencia, destacando además el compromiso social manifiesto en este trabajo que realizan por la niñez de las poblaciones pobres y vulnerables, poblaciones objeto de este vital servicio social. Para las madres y padres comunitarios, la formalización es el reconocimiento de su invaluable labor social, pues los hogares comunitarios son el primer ámbito de atención y dignificación de los derechos de las y los niños del país.

Tabla 13. Nivel educativo de las madres comunitarias activas

Nivel educativo de las madres comunitarias activas			
Nivel Educativo		Total	Part. %
BÁSICA		1.553	4%
EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO		9.772	25%
ESPECIALIZACIÓN		31	0%
ESPECIALIZACIÓN	TÉCNICA O	743	2%

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

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

Es posible ir avanzando progresivamente en la contratación formal de madres y padres

comunitarios, sin afectar el balance fiscal, pero impactando positivamente, cada año, miles de madres y padres comunitarios, que constituyen el primer frente de defensa y dignificación de los derechos de las y los niños de Colombia.

Tabla 14. Alternativas analizadas para determinar el número, progresividad y ubicación de madres y padres comunitarios

1	2	3	4	5
Todas las MYPC del país menores de 69 años, 40.086.	Formalizar aproximadamente 3.600 MYPC para cubrir los departamentos más pequeños. Chocó, Casanare, Guaviare, Vichada, San Andrés, Vaupés, Putumayo, Arauca, Caquetá, Caldas, Quindío, Tolima, Risaralda, La Guajira, Meta y Chocó	Formalizar 3.656 MYPC en dos departamentos Quindío y Córdoba Se puede realizar un piloto de operación directa de los servicios ICBF y de funciomento de regionales.	Formalizar 2.125 MYPC con formación igual o superior a la universitaria.	Formalizar 12.854 MYPC de los 400 + 26 municipios priorizados. En 316 municipios se cuenta con CDI cercanos y se cubren 10.955 MYPC.

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

Con la Ley 509 de 1999, se vincularon al Sistema en el Régimen Contributivo mediante un

subsidio a la cotización dentro del Programa del Subsidio al Aporte en Pensión, adquiriendo así, las mismas prestaciones asistenciales y económicas con las que gozan los afiliados al régimen contributivo, y mediante la Ley 1607 de 2012, y el Decreto 289 de 2014, efectúan cotizaciones como trabajadoras dependientes sujetas al régimen del Código Sustantivo del Trabajo.

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

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

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

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

Para este caso, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-ICBF, al ser una entidad desconcentrada, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, por regla general la vinculación de sus funcionarios debería darse en calidad de empleados públicos, por cuanto los trabajadores oficiales, son en principio aquellos que ejercen funciones de construcción y sostenimiento de obras y realizan labores de mantenimiento. Sin embargo, los trabajadores oficiales en Colombia pueden desempeñar una variedad de oficios, por ello, es posible encontrar ejemplos de trabajadores oficiales desempeñando labores propias de los sectores de servicios generales; operarios y técnicos; servicios de salud, educación y capacitación; por lo que presentan una existencia fáctica en la administración pública colombiana, en todos los casos, sin realizar tareas administrativas o de dirección y sin una relación legal y reglamentaria de empleados públicos.

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

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

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

Estas facultades del Congreso de la República para definir la forma de vinculación de los servidores públicos han sido ratificadas incluso por las Altas Cortes del país, sobre el particular la Corte Constitucional en Sentencia C-230 de 1995, el M.P. Antonio Barrera Carbonell, señaló que; *“Esto permite considerar, que si el legislador está facultado por el art. 150-23 de la Constitución para "expedir las leyes que regirán el ejercicio de las*

funciones públicas", igualmente tiene competencia para determinar las personas que como servidores públicos pueden cumplir dichas funciones''.

En consonancia con lo anterior, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL13936 – 2016 del M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas, señaló:

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

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

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

50. De los trabajadores de los hogares infantiles.

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

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

de atención a la primera infancia sigue siendo alta.

Tabla 15. Total de UDS repartidos en las diferentes regiones del país.

Regional	Total UDS hogares infantil	Cupos UDS	Total Talento Humano
Antioquia	80	10.697	1.223
Arauca	5	700	91
Atlántico	48	5.925	749
Bogotá D.C.	86	12.751	1.471
Bolívar	34	4.935	567
Boyacá	26	2.821	364
Caldas	6	1.350	182
Caquetá	12	1.065	153
Casanare	3	326	44
Cauca	29	4.056	522
Cesar	10	850	106
Chocó	37	3.486	396
Córdoba	1	330	36
Cundinamarca	21	2.531	351
Guainía	1	160	20
Guaviare	1	95	14
Huila	39	3.720	461
La Guajira	10	1.454	152
Magdalena	19	2.530	313
Meta	19	2.314	293
Nariño	6	824	100
Norte De Santander	32	3.719	457
Putumayo	1	150	19
Quindío	19	2.609	305
Risaralda	16	2.097	254
Santander	28	2.920	363
Sucre	8	1.320	162
Tolima	22	1.984	254
Valle Del Cauca	83	13.924	1.700
Total general	702	91.643	11.121

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

51. Promoción de Trabajos sostenibles

En Colombia, la optimización en el uso de los recursos naturales, la reducción de emisiones de carbono en el lugar de trabajo, y la implementación de programas de reciclaje y eficiencia energética está respaldada por una variedad importante de disposiciones legales, políticas y jurisprudenciales, como las siguientes:

-Artículo 79 CP 1991: "Todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano. La ley garantizará la participación de la comunidad en las decisiones que puedan afectarlo. Es deber del Estado proteger la diversidad e integridad del ambiente, conservar las áreas de especial importancia ecológica y fomentar la educación para el logro de estos fines."

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

A. Legislación al respecto

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

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

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

Ley 99 de 1993 - Sistema Nacional Ambiental (SINA)

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

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

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

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

Ley 1715 de 2014 - Fuentes no convencionales de energía renovable

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

Ley 1931 de 2018 - Cambio climático

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

Ley 2169 de 2021 - Desarrollo bajo en carbono

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

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

Ley 2407 de 2024 - Promoción de la eficiencia energética

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

B. Decretos

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

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

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

Decreto 1090 de 2018 - Uso eficiente del agua

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

para optimizar el recurso hídrico.

C. Documentos CONPES

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

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

Documento CONPES 3934 de 2018 - Política de Crecimiento Verde.

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

Documento CONPES 4088 de 2022 - Reducción de Emisiones GEI.

-Propósito: "Cumplir la meta de reducción del 51% de emisiones de gases de efecto invernadero a 2030."

D. Elementos de Jurisprudencia

Sentencia C-126 de 1998 - Corte Constitucional

-Propósito: Declaró exequible el Código Nacional de Recursos Naturales Renovables y afirmó la compatibilidad de sus principios con la Constitución de 1991.

E. Otros documentos

Estrategia Colombiana de Desarrollo Bajo en Carbono (ECDBC)

-Propósito: "Desligar el crecimiento económico de la producción de Gases de Efecto Invernadero (GEI)."

52. Para la promoción de Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado

La OIT surgió después de la primera guerra mundial, con trabajadores y trabajadoras sobrevivientes que migraron por toda Europa y el mundo, se reconoció la protección de

derechos laborales como elemento esencial para lograr la reconstrucción y la paz en el mundo. Así queda consignado en su Preámbulo: “Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”.

Inspirados en ello, es necesario crear condiciones de trabajo decente, de justicia social, especialmente para quienes no las han tenido y han caído en grupos armados ilegales. La OIT en su trabajo de la conferencia internacional en 2017, creó la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia R205, pero trabajos previos como la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz) R71, que reconocen el impacto y las consecuencias que los conflictos generan frente a la pobreza y el desarrollo, los derechos humanos como la posibilidad que el trabajo decente genera para la recuperación. La OIT busca que se genere empleo y trabajo decente, a fin de prevenir y recuperar la paz, así como superar las crisis provocadas por los conflictos.

Es necesario tomar medidas para tener una capacidad de transformar la comunidad y la sociedad, y recuperarse de manera oportuna de los efectos del conflicto. Restaurar y tener respuestas para la crisis son elementos determinantes para evitar una repetición de situaciones de conflicto.

Promover el empleo con trabajo decente, con elección libre y productivo, con respeto a derechos humanos, y combatir la discriminación, los perjuicios y el odio, así como la necesidad de respetar, promover y hacer realidad la igualdad de oportunidades sin discriminación, son medidas necesarias para la transición justa en un proceso de reconciliación nacional, que permita un progreso social y de las personas desmovilizadas en nuestra sociedad.

La OIT en su R205 hace el llamado a adoptar un planteamiento estratégico gradual, multidimensional, para promover la paz, prevenir las crisis y posibilitar la recuperación que debe incluir estabilizar medios de vida, ingresos para el empleo y la protección social, como promover la recuperación de la economía local, y la inclusión social.

53. Frente al artículo de los transportadores

El Convenio 67 sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), y el Convenio 153 sobre la duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), son normas específicas que reconocen los elementos de la duración del tiempo de trabajo, como que los periodos de presencia, espera y disponibilidad donde los conductores

no pueden disponer libremente de su tiempo hacen parte de la duración del tiempo de trabajo. La norma internacional habla de tiempos de pausas y de tiempos máximos de conducción, así como el aseguramiento de un descanso diario de por lo menos diez horas consecutivas en periodos de veinticuatro horas.

Si bien Colombia no ha ratificado estos convenios, se evidencia la necesidad de tomar medidas de regulación que permitan proteger a trabajadores en sus condiciones de empleo, asegurando especialmente la protección adecuada y reglamentada de tiempos de descanso, inspección laboral, y contratos formales con respeto a derechos laborales.

54. Programa de primer empleo y programa de último empleo

El trabajo en Colombia es un derecho y una obligación social, protegido especialmente por el Estado según el Artículo 25 de la Constitución Política. Este artículo respalda la creación de programas que faciliten el acceso al mercado laboral para jóvenes y adultos mayores, promoviendo empleo digno y justo. Además, el Artículo 13 garantiza la igualdad y prohíbe la discriminación, lo cual justifica medidas que promuevan oportunidades laborales equitativas para grupos específicos como jóvenes y mayores, quienes enfrentan barreras particulares en el mercado laboral.

La Ley 1780 de 2016 es un precedente que promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, generando medidas para superar barreras de acceso al mercado laboral para jóvenes entre 18 y 28 años. Esta ley apoya directamente la implementación de iniciativas como el "Programa de primer empleo". Además, la Ley 100 de 1993, que establece el Sistema de Seguridad Social Integral, incluye disposiciones para la protección laboral y la cobertura de riesgos profesionales, pertinentes para la implementación de programas de empleo que aseguren condiciones laborales adecuadas para todos los trabajadores, incluidos los de mayor edad.

La Protección al Cesante en Colombia, a través de diversas leyes y decretos, ha establecido mecanismos para apoyar a los desempleados en la búsqueda de empleo y en la capacitación laboral. Esto puede integrarse con el "Programa de último empleo" para mayores de 50 y 55 años, facilitando su reinserción en el mercado laboral y su transición hacia la jubilación.

El creciente número de jóvenes y el aumento en la expectativa de vida requieren políticas laborales adaptativas que maximicen el potencial productivo de toda la población activa. Las altas tasas de desempleo juvenil y las dificultades de reinserción laboral para personas mayores justifican la necesidad de programas específicos que aborden estas problemáticas.

Por todo esto, invertir en la empleabilidad de jóvenes y mayores no solo ayuda a reducir la dependencia de sistemas de asistencia social, sino que promueve un mayor crecimiento económico al ampliar y mejorar la fuerza laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, el "Programa de primer empleo y programa de último empleo" propuesto en este Proyecto de Ley se alinea con los principios constitucionales de derecho al trabajo y de igualdad, apoyando los objetivos de políticas públicas existentes, respondiendo a necesidades socioeconómicas claras. Implementar tales programas no es solo una medida legalmente viable, sino también una inversión estratégica en el capital humano de Colombia, promoviendo la inclusión y la sostenibilidad económica a largo plazo.

55. Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE.

Este artículo busca asegurar que las manipuladoras de alimentos, quienes desempeñan roles críticos en la nutrición escolar, reciban todos los beneficios laborales y de seguridad social correspondientes.

Las falencias en la supervisión y control del Programa de Alimentación Escolar (PAE) por parte de las entidades territoriales y las instituciones educativas son críticas. Estas entidades carecen de mecanismos efectivos para monitorear el desempeño de los operadores y las condiciones laborales de las manipuladoras de alimentos, lo que ha perpetrado una vulneración de derechos laborales y de seguridad social. Estas trabajadoras, esenciales para la nutrición de los estudiantes, enfrentan condiciones laborales precarias, sin un salario que refleje la importancia y la carga de su trabajo, y sin protección adecuada en materia de riesgos laborales, salud y pensiones.

Esta situación de desprotección se agrava cuando se considera la configuración de una relación laboral según los criterios del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que el operador del PAE debería responder ante accidentes laborales. Sin embargo, la realidad muestra que las manipuladoras, en muchos casos, deben gestionar por su cuenta la atención médica necesaria ante accidentes, debido a la falta de cobertura en riesgos laborales y salud. Además, no hay un seguimiento adecuado ni control por parte de las familias o las instituciones educativas sobre cómo se lleva a cabo el programa, lo que subraya la necesidad de fortalecer las herramientas económicas e institucionales para mejorar la supervisión y la transparencia del PAE.

Para enfrentar estas problemáticas, es imprescindible no solo asignar más recursos económicos sino también implementar medidas específicas que incluyan la evaluación de los costos operacionales del PAE para asegurar la inclusión de las prestaciones laborales y de seguridad social. También se requiere un reconocimiento efectivo de los derechos laborales y de seguridad social de estas trabajadoras, así como mejorar la transparencia y la divulgación de la información relativa a la vigilancia, control y seguimiento del programa. De igual manera, el Ministerio de Trabajo debe realizar un seguimiento riguroso a la relación laboral entre los operadores y las personas manipuladoras de alimentos para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral.

Se debe reconocer que muchas de estas manipuladoras de alimentos son madres cabeza de familia, cuyos hijos estudian en las mismas instituciones educativas donde trabajan. Esta circunstancia aumenta su vulnerabilidad, ya que el temor a posibles represalias puede disuadirlas de denunciar irregularidades en sus condiciones laborales. Por lo tanto, es necesario un compromiso político y administrativo, que asegure que estas trabajadoras puedan disfrutar de un empleo digno, con todos los derechos garantizados.

El derecho al trabajo y la protección de la seguridad social están garantizados en la Constitución de Colombia, lo cual obliga al Estado a asegurar condiciones dignas y justas para todos los trabajadores. El PAE es esencial no solo para el bienestar nutricional de los niños y jóvenes, sino también como medio de empleo para muchas personas, particularmente mujeres, en contextos locales. A través de la formalización, el Estado puede garantizar que estos trabajadores sean reconocidos con todos los derechos laborales, incluyendo acceso a seguros de salud, pensiones y otros beneficios sociales.

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

Este proceso de formalización contribuirá a la profesionalización del sector de manipulación de alimentos dentro del PAE, asegurando que los trabajadores no solo sean compensados adecuadamente, sino que reciban capacitaciones y mejoras en las condiciones de trabajo, reduciendo los riesgos laborales y aumentando la eficiencia y calidad del servicio.

proporcionado en los centros educativos. Aspecto crucial para programas que impactan directamente la salud y el desarrollo educativo de los niños.

Formalizar a estos trabajadores fortalece la transparencia y la gestión efectiva del PAE, alineándose con los objetivos nacionales de combatir la informalidad laboral y la promoción de la equidad social.

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

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

En lo referente al empleo de las personas con discapacidad, a pesar de que Colombia cuenta con acciones afirmativas como cuota de empleo en el sector público, deducción tributaria por contratar trabajadores con discapacidad, preferencias y puntajes adicionales en licitaciones públicas para aquellas empresas que contraten personas con discapacidad y preferencias a las empresas de seguridad y vigilancia que vinculen a dicha población; la tasa de ocupación de la población con discapacidad sigue presentando grandes brechas frente a la población colombiana sin discapacidad (39,6 puntos).

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

En la mayoría de los países de Latinoamérica que tienen establecido el sistema de cuotas de empleo para personas con discapacidad en el sector privado, se realiza en empresas que sean superiores a 25 trabajadores. (Ver tabla No. 2)

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

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

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

Tabla 16. Número de empresas en el Directorio Estadístico de Empresas por naturaleza y tamaño.

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

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

En la mayoría de los países de Latinoamérica que tiene establecido el sistema de cuotas de empleo para personas con discapacidad en el sector privado, lo hacen desde empresas que sean superiores a 25 trabajadores. Teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas de nuestro país, se propone que se empiece a aplicar para empresas con más de 50 trabajadores.

Estas motivaciones se respaldan en las conclusiones presentadas por un estudio desarrollado por la Vicepresidencia de la República, titulado “Propuesta de política pública para el fomento de la educación superior y el empleo para la población con discapacidad en Colombia a partir de un análisis de política comparada”³⁴:

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

En el caso de Brasil, Ecuador y Chile, que cuentan con una cuota de empleo obligatoria en el sector privado para personas con discapacidad, se reflejan los efectos positivos de dicha acción afirmativa, tanto en el número de personas con discapacidad contratadas como en el número de empresas que cumplen la norma.

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

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

³⁴ Propuesta de política pública para el fomento de la educación superior y el empleo para la población con discapacidad en Colombia a partir de un análisis de política comparada. Gerencia de inclusión de personas con discapacidad de la Vicepresidencia de la República. año 2023

La mayor parte de la población con discapacidad vinculada laboralmente en los 6 países analizados, lo hizo a través de empresas del sector privado. De cada 10 empleos generados para personas con discapacidad, 9 corresponden al sector privado.

Debe haber coherencia entre la normatividad que establece las cuotas de empleo en el sector privado y el programa de asistencia técnica de parte del gobierno nacional, que incentiva la inclusión laboral de trabajadores con discapacidad. De lo contrario, se pueden generar barreras con las empresas. El cumplimiento de la cuota en los países analizados depende no solamente de acciones sancionatorias, sino del acompañamiento técnico.

Son 12 los países de Latinoamérica que han implementado leyes de cuotas de empleo para personas con discapacidad en el sector privado con porcentajes que van desde el 1% en Chile, 2% en Bolivia, Nicaragua, Panamá y República Dominicana, 3% en Perú, 4% en Ecuador y Uruguay y, 5% en Brasil, El Salvador, Honduras y Venezuela.³⁵

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

Es importante anotar que en el caso de Argentina y Paraguay, la ley aplica de manera restrictiva en el sector privado en Argentina, con “empresas privadas concesionarias de servicios públicos” y en Paraguay “las empresas privadas que tienen participación mayoritaria del Estado”.

Los países de Latinoamérica que tienen reguladas las leyes de cuotas en favor de las personas con discapacidad en sus Códigos del Trabajo son Chile y Ecuador. Es excepcional el caso de Brasil, único país que tiene establecida en su Constitución Federal la reserva de cargos para personas con discapacidad en las entidades del sector público.

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

³⁵ Situación actual y prospectiva de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica. Coordinadora Nacional de Organizaciones de Personas con Limitación Visual - CONALIVI mediante convenio de asociación firmado con Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland e.V., ASB, y financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de la República de Alemania, BMZ. Mayo de 2024

Tabla 17. Países con cuotas de empleo para personas con discapacidad en el sector privado.

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

	La Ley 8.213 de 1991, Ley de Cuotas Para Personas con Discapacidad	De 501 a 1000 empleados: 4% De 1001 empleados en adelante: 5%
Chile	Ley 21.015 de 2017 que modificó el Código del Trabajo artículo 157, por la cual se Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al mundo laboral y establece una obligación de cuota Código del Trabajo. Título III. del reglamento interno y la inclusión laboral de personas con discapacidad	Las instituciones del Estado como las empresas privadas, de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.
Colombia	Ley 1618 de 2013 numeral 2 del artículo 13. Decreto 2011 de 2017 Porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.	No tiene sistema de cuotas obligatorias
Costa Rica		No tiene sistema de cuotas obligatorias
Cuba		No tiene sistema de cuotas obligatorias
Ecuador	El empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores en labores permanentes. Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) 2012 , artículo 47. Reglamento artículo 12. Código del Trabajo artículo 42, numeral 33	Un mínimo de 4% de personas con discapacidad

El Salvador	Todo empleador público o privado con más de 20 trabajadores, tiene la obligación de contratar trabajadores con discapacidad. Decreto 672 de 2020, artículo 63. <i>Ley Especial para la Inclusión de las Personas con Discapacidad</i>	Mínimo una persona por cada 20 empleados
Guatemala		No tienen sistema de cuotas obligatorias
Honduras	Las entidades de la administración pública y las empresas de carácter privado están obligadas a contratar un número mínimo de personas con discapacidad. Decreto 160 de 2005, artículo 35. <i>Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad</i>	De 20 a 49 trabajadores, 1 persona con discapacidad De 50 a 74 trabajadores, 2 personas con discapacidad De 75 a 99 trabajadores, 3 personas con discapacidad Por cada 100 trabajadores, 4 personas con discapacidad
México		No tienen sistema de cuotas obligatorias
Nicaragua	Todas las instituciones y empresas nacionales, municipales, estatales y privadas, deben incluir personas con discapacidad en sus respectivas nóminas. Ley 763 de 2011, artículo 36 de los <i>Derechos de las Personas con Discapacidad</i>,	2% si el empleador tiene 50 o más trabajadores 1 persona si el empleador tiene entre 10 y 50 trabajadores
Panamá	Toda empresa privada deberá incluir personas con discapacidad en su fuerza laboral. Ley 15 de 2016 , artículo 51	Entre 25 y 50 trabajadores, deberá tener mínimo una persona con discapacidad. Más de 50 trabajadores, deberá tener mínimo el 2% de personas con discapacidad.

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

	deberán incorporar dentro de su nómina, personas con discapacidad. Ley especial para las trabajadoras y trabajadores con discapacidad del 27 de enero de 2023.	

V. DEL DERECHO LABORAL COLECTIVO EN COLOMBIA

1. Derecho Laboral Colectivo

A. Asociación Sindical

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

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

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

Clase de sindicato	N.º Sindicatos	%	N.º Afiliados	%
10.000 o más afiliados	15	0,26	230.436	21,37
5.000 a 9.999 afiliados	29	0,5	204.620	18,98
1.000 a 4.999 afiliados	111	1,9	228.157	21,16
500 a 999 afiliados	117	2	76.189	7,07
100 a 499 afiliados	723	12,34	144.804	13,43
Menos de 100 afiliados	4.862	83,01	194.032	18
Total	5.857	100	1.078.238	100

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

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

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

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

Tabla 19. Violaciones a la vida, la libertad y la integridad cometidas contra sindicalistas en Colombia, del 01 de enero de 1971 al 30 de septiembre de 2023.

<i>Tipo de violación</i>	<i>No. Casos</i>	<i>%</i>

<i>Amenazas</i>	7885	49,86%
<i>Homicidios</i>	3325	21,03%
<i>Desplazamiento forzado</i>	1987	12,56%
<i>Detención arbitraria</i>	780	4,93%
<i>Hostigamiento</i>	746	4,72%
<i>Atentado con o sin lesiones</i>	449	2,84%
<i>Desaparición forzada</i>	255	1,61%
<i>Secuestro</i>	200	1,26%
<i>Tortura</i>	111	0,70%
<i>Allanamiento ilegal</i>	73	0,46%
<i>Homicidio de familiar</i>	3	0,02%
<i>Total general</i>	15814	100,00%

Fuente: Sistema de Información de Derechos Humanos, SINDERH.

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

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

B. Del derecho de asociación en un marco jurídico internacional

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

Tabla 20. Recomendaciones emitidas por los Organismos Internacionales en cuanto al Derecho a la Asociación Sindical.

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

las comunicaciones con los nuevos y nuevas trabajadoras. Así mismo precisar las conductas antisindicales y las consecuencias por incurrir en ellas.		
El contratante también debe retener y entregar las cuotas sindicales.	OIT	Convenio 87 de la OIT
Procedimiento sumario para la protección judicial frente a conductas antisindicales.	OEA CEARC OIT	Convención Americana de Derechos Humanos, art 25. Recomendación CEARC OIT 2021 ³⁶

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

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

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

³⁶ Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4059852,102595,Colombia,2020.

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

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

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

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

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

- Estipular el derecho de los trabajadores y empleadores de crear sus propias organizaciones sin autorización previa y participar en ellas;*
- Abstenerse de interferir con el ejercicio de la libertad de asociación;*
- Garantizar que la legislación nacional no interfiera con el principio de la*

libertad de asociación (aunque en el ejercicio de estos derechos los trabajadores y sus empleadores y sus respectivas organizaciones deben respetar la legislación nacional);

-Tomar todas las medidas necesarias y convenientes para garantizar que los trabajadores y sus empleadores puedan ejercer libremente el derecho de organizarse;

-Garantizar que todos los trabajadores tengan adecuada protección contra los actos de discriminación antisindical; y

-Garantizar que todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores tengan adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, en su constitución, funcionamiento o administración.

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

La adopción de legislación constituye, por supuesto, el mecanismo primario con que cuentan los Estados para aplicar el principio antes mencionado.” (OIT, 2001)

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

Por su parte, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, órgano competente para determinar el alcance y aplicación del derecho de Libertad Sindical de los Convenios 87 y 98³⁷, como principio general ha establecido que la discriminación antisindical, representa una de las más graves violaciones

³⁷ Art. 93 C. P. “los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia”

de la Libertad Sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos. En consecuencia, nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, resultando imprescindible para ello, que los Estados prohíban y sancionen todos los actos de discriminación relacionados con el empleo.

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

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

- El artículo 23.4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone: *“Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”*.
- El artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos preceptúa: *“(...) toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.”*
- El artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos define la libertad de asociación así:

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

la moral públicas o los derechos y libertades de los demás...”

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

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

C. De la libertad sindical

El artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo establece límites a las acciones sindicales con el propósito de evitar abusos, pero estos deben interpretarse bajo un estricto marco de proporcionalidad. La jurisprudencia constitucional ha sido clara en señalar que cualquier restricción al ejercicio sindical debe ser excepcional y justificada, como lo demuestra la Sentencia C-567 de 2000, que protegió el derecho a la multi-afiliación, entre otras. allí se reafirmó que el legislador no puede imponer limitaciones arbitrarias que vulneren el núcleo esencial de la libertad sindical consagrado en el artículo 39 de la Constitución.

La jurisprudencia internacional refuerza este enfoque garantista, como lo evidencian los informes de la OIT y la Opinión Consultiva OC-27/21 de la Corte IDH. Estos organismos han insistido en que las restricciones sólo pueden aplicarse en casos extremos, como actos de violencia comprobada o afectaciones graves a terceros, nunca como mecanismos para debilitar la negociación colectiva. La Corte Suprema de Justicia, por su parte, ha aplicado el artículo 379 con cautela, exigiendo pruebas contundentes antes de sancionar acciones sindicales, evitando así su uso como herramienta de persecución patronal.

Para defender la libertad sindical frente al artículo 379, es crucial promover una interpretación restrictiva de sus prohibiciones, asegurando que solo se apliquen en situaciones excepcionales. Las sanciones deben ser proporcionales y ajustadas a los estándares internacionales, evitando que se conviertan en obstáculos para la protesta

laboral legítima. En este sentido, el equilibrio entre prevenir abusos y proteger los derechos fundamentales de asociación y huelga sigue siendo un desafío clave para el derecho laboral colombiano.

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

“Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.”

En cuanto al marco legal señalamos que el derecho de Asociación Sindical se encuentra consagrado en el artículo 353 del CST, en virtud del cual se estipula:

“1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.

Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”

Resulta fundamental tener en cuenta que el artículo 354 del CST prescribe las medidas de protección del derecho de Asociación Sindical a la luz del siguiente tenor:

“1. En los términos del artículo 292 del Código Penal queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo. Sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Considéranse como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

a). Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;

b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;

c). Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;

d). Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y

e). Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.”

D. Marco Jurisprudencial de la libertad sindical

En la sentencia T-441 de 1992 la Corte Constitucional identificó las características del derecho de asociación sindical, así:

“...El derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye una vía de

realización y reafirmación de un Estado social y democrático de derecho, más aún cuando este derecho, que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática y, es más, debe ser reconocido por todas las ramas y órganos del poder público’.

La asociación sindical tiene un carácter voluntario, ya que su ejercicio descansa en una autodeterminación de la persona de vincularse con otros individuos y que perdura durante esa asociación.

Tiene también un carácter relacional o sea que se forma de una doble dimensión. Ya que de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva.

Tiene así mismo un carácter instrumental ya que se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social...”

A través de la sentencia C-734 de 2008 la Corte Constitucional estableció que la Libertad Sindical comprende:

“(i) el derecho de todos los trabajadores, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos de intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones...”

En virtud de sentencia C-385 de 2000 la Corte estableció la intrínseca relación existente entre la Libertad Sindical y el derecho de asociación sindical:

“En el derecho de asociación sindical subyace la idea básica de la libertad sindical que amplifica dicho derecho, como facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión

o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento. Ello implica la facultad que poseen las referidas organizaciones para autoconformarse y autoregularse conforme a las reglas de la organización interna que libremente acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el inciso 2 del art. 39, según el cual la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos se sujetan al orden legal y a los principios democráticos”.

Las medidas inscritas en el Proyecto de Ley resultan pertinentes para la protección efectiva del derecho de Asociación Sindical a la luz de los estándares internacionales y jurisprudenciales

Tal como se plantea en la exposición de motivos, se incorporan una serie de medidas dirigidas principalmente a aumentar la protección del derecho de Asociación Sindical, frente a actos de discriminación e implementación de estrategias para fortalecer la densidad sindical y el número de afiliados.

E. De la unidad sindical

El Proyecto de Ley busca fortalecer la unidad sindical y la representación de los trabajadores mediante la habilitación de subdirectivas o comités seccionales en los sindicatos de industria. Esto permite que los trabajadores de diferentes empresas dentro de un mismo sector puedan organizarse bajo una única estructura sindical, promoviendo así la cohesión y evitando la fragmentación. Se establece que estas subdirectivas tendrán autonomía para gestionar asuntos específicos de sus respectivas empresas, siempre dentro del marco de los estatutos del sindicato principal, lo que facilita la negociación colectiva a nivel sectorial.

El Proyecto de Ley también incluye medidas para desincentivar la creación de múltiples sindicatos débiles en una misma empresa, fomentando la fusión de sindicatos de empresa en sindicatos de industria. Esto se complementa con la posibilidad de que los estatutos sindicales puedan restringir la afiliación de sus miembros a otros sindicatos del mismo nivel, con el fin de evitar la dispersión y fortalecer la capacidad de negociación. Estas disposiciones buscan armonizar el derecho de asociación con la necesidad de consolidar organizaciones sindicales más sólidas y representativas.

La Constitución Política de Colombia, junto con los Convenios 87 y 98 de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Americana de Derechos del Hombre, la Convención Americana de Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, establecen un marco robusto para la protección de la libertad sindical. De los artículos 3 y 8 del Convenio 87 de la OIT se desprende que las autoridades públicas deben abstenerse de interferir en la autonomía de los sindicatos, garantizando su derecho a autodeterminar su estructura, administración y planes de acción. Además, el Estado tiene la obligación de velar porque la legislación interna no restrinja indebidamente estas garantías. Este principio refuerza la idea de que los sindicatos son libres de adoptar sus propios estatutos y definir su dirección sin injerencias externas injustificadas, siempre dentro de los límites democráticos necesarios para preservar el orden público, la seguridad nacional o los derechos de terceros, tal como lo establece el artículo 16.2 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

El artículo 8.2 del Protocolo Adicional a la Convención Americana reafirma que cualquier regulación en materia sindical debe estar justificada por necesidades propias de una sociedad democrática, como la protección de la moral pública, la salud o los derechos ajenos. Estos instrumentos internacionales, ratificados por Colombia, no solo reconocen el derecho fundamental a la libertad sindical, sino que también imponen límites claros a la intervención estatal, asegurando que las restricciones sean proporcionales y no arbitrarias. De esta manera, se busca equilibrar el ejercicio de los derechos colectivos con el interés general, garantizando que los sindicatos operen con independencia, pero dentro de un marco legal que preserve otros bienes jurídicos esenciales para la convivencia social.

F. De la autonomía sindical y su manejo interno

Hace parte fundamental de la libertad sindical y de asociación, la autonomía en el manejo sindical. Es la naturaleza de la actividad en defensa de los intereses de los trabajadores.

Las organizaciones sindicales tienen autonomía para regular su funcionamiento interno, lo que les permite definir sus propias normas y procedimientos. Esto implica que los conflictos al interior del sindicato deben resolverse, en primer lugar, según lo establecido en sus estatutos. Si estos no contemplan un procedimiento específico para determinada situación, la asamblea general —como máxima autoridad interna— será la encargada de decidir cómo proceder, en ejercicio de su derecho a la autodeterminación.

En el caso concreto de su consulta, si los estatutos no prevén un mecanismo para resolver disputas entre miembros de la junta directiva, corresponde a la asamblea general dar solución al conflicto. Solo en situaciones excepcionales, como cuando se impugne la decisión de la asamblea, un juez podrá intervenir para revisar el caso, garantizando así que se respete tanto la autonomía sindical como el derecho a un debido proceso.

G. Del fuero sindical

El fuero sindical es una garantía jurídica establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, diseñada para proteger el ejercicio de los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva. Su objetivo principal es evitar que los trabajadores afiliados a sindicatos sean despedidos, desmejorados en sus condiciones laborales o trasladados sin una justa causa previamente calificada por un juez. Esta figura busca asegurar que los representantes sindicales puedan desempeñar sus funciones sin temor a represalias, fortaleciendo así la autonomía y la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores.

Los trabajadores amparados por el fuero sindical incluyen a los fundadores de un sindicato, quienes gozan de esta protección desde la constitución del sindicato hasta dos meses después de su inscripción, sin exceder seis meses. También están protegidos los miembros de juntas directivas y subdirectivas, con límites específicos según el tipo y tamaño del sindicato, así como los integrantes de comités seccionales y comisiones de reclamos. La duración del fuero se extiende por el tiempo del mandato sindical y seis meses adicionales, asegurando continuidad en la protección incluso después de finalizar sus funciones.

El procedimiento para levantar el fuero sindical es estricto y requiere autorización judicial. El empleador que desee despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador aforado debe demostrar ante un juez la existencia de una justa causa, como liquidación de la empresa o incumplimiento grave del trabajador. Si no se sigue este procedimiento, el despido o medida adoptada se considera ilegal, y el trabajador tiene derecho a ser reintegrado o indemnizado por los salarios no percibidos. Este mecanismo refuerza la garantía de estabilidad laboral para los representantes sindicales.

En el caso de contratos a término fijo, el fuero sindical protege al trabajador durante la vigencia del contrato, pero no obliga al empleador a renovarlo una vez cumplido el plazo pactado. La terminación por vencimiento del plazo no requiere levantamiento

del fuero, ya que opera por ministerio de la ley. Sin embargo, durante la vigencia del contrato, el empleador debe respetar todas las garantías del fuero, y cualquier medida adversa antes del vencimiento del plazo sí exige autorización judicial. Esto equilibra la protección sindical con la naturaleza temporal de este tipo de contratos.

H. De la convención colectiva

El artículo 55 de la Constitución Política de 1991 reconoce la negociación colectiva como un derecho fundamental de los trabajadores, respaldado por los Convenios 98 y 154 de la OIT, ratificados por Colombia.

La reforma propuesta al artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) busca fortalecer este derecho mediante la obligación del Estado de promover y garantizar su ejercicio en todos los niveles (empresa, sector, territorial). Además, el Ministerio del Trabajo deberá emitir normas que aseguren su efectividad, alineadas con estándares internacionales, garantizando así un marco legal más sólido y protector.

Entre las principales innovaciones de la reforma destacan: la mesa única de negociación, que evita fragmentación y asegura acuerdos coherentes; la priorización de organizaciones sindicales más representativas, evitando conflictos de legitimidad; y la protección a las MIPYMES, garantizando su participación efectiva en negociaciones sectoriales mediante cláusulas adaptadas a sus realidades. Además, se eliminan obstáculos como la falta de reglas internas, asegurando el acceso a la negociación incluso sin procedimientos preestablecidos.

El impacto práctico de esta reforma beneficiará a trabajadores, con mayor seguridad en sus derechos y autonomía sindical; a empleadores, especialmente MIPYMES, al reducir asimetrías frente a grandes empresas; y al Estado, al armonizar la normativa con estándares internacionales y disminuir conflictos laborales. Sin embargo, su éxito dependerá de una reglamentación clara por parte del Ministerio del Trabajo y del compromiso de todos los actores para aplicarla de manera efectiva, consolidando así un sistema más inclusivo y representativo.

I. De la negociación colectiva

La negociación colectiva es un pilar fundamental del derecho laboral, reconocido en la Constitución de 1991 junto a la sindicalización y el derecho a huelga, formando un sistema interdependiente que fortalece las relaciones laborales. En Colombia aún persisten vacíos en su regulación, especialmente en el sector público, lo que ha

llevado a acciones que debilitan el Estado de Derecho. Más allá de su función tradicional en la fijación de salarios y condiciones laborales, la negociación colectiva puede ser un instrumento de cooperación que impulse la productividad y la competitividad, siempre que se amplíe su alcance hacia acuerdos innovadores que beneficien tanto a trabajadores como a empleadores.

Los objetivos estratégicos de la negociación colectiva deben trascender lo meramente reivindicativo para convertirse en una herramienta de redistribución justa de la riqueza, estabilidad laboral y democratización de las relaciones de trabajo. En un contexto económico marcado por la desigualdad, este mecanismo puede ser clave para armonizar los intereses de las empresas, los trabajadores y la sociedad, promoviendo una gestión empresarial con responsabilidad social. Además, al abordar temas como salud, educación, medio ambiente y equidad, la negociación colectiva puede contribuir a un desarrollo más integral, donde la empresa no sea vista sólo como un negocio, sino como un actor social comprometido con el bienestar común.

La negociación colectiva en Colombia ha estado marcada por una cultura del conflicto, generando desconfianza y deterioro en las relaciones laborales. Frente a esto, es necesario promover un enfoque de diálogo constructivo, basado en principios de equidad y justicia, donde prevalezca la búsqueda de soluciones mutuamente beneficiosas. Como señalan expertos, la negociación no debe ser una batalla por imponer intereses, sino un espacio de entendimiento que permita superar diferencias y construir acuerdos sostenibles. Para lograrlo, se requiere formar negociadores con capacidad de escucha, liderazgo y visión estratégica, capaces de transformar los conflictos en oportunidades de progreso colectivo.

Es importante profundizar en cómo la negociación colectiva puede convertirse en un mecanismo efectivo para reducir la brecha de género y promover la equidad en el mundo laboral. Actualmente, las mujeres enfrentan mayores obstáculos en el acceso a empleos dignos, salarios justos y condiciones laborales equitativas. Incorporar cláusulas específicas en los convenios colectivos que aborden temas como licencias de maternidad y paternidad extendidas, protección contra el acoso laboral y políticas de promoción profesional sin discriminación podría ser un avance significativo hacia un mercado de trabajo más justo e inclusivo. Esto no solo beneficiaría a las trabajadoras, sino que también fortalecería la cohesión social y la productividad, demostrando que la negociación colectiva puede ser una herramienta transformadora frente a las desigualdades estructurales.

J. La negociación colectiva en el sector público: unidad de pliego y unidad negocial

La negociación colectiva en el sector público se rige por principios que buscan garantizar tanto los derechos de los trabajadores como la eficiencia del Estado. Según el Decreto 1072 de 2015, este proceso puede desarrollarse en dos ámbitos: el general (que abarca condiciones comunes para todos los empleados públicos) y el singular (que atiende particularidades por entidad o territorio). Uno de los aspectos más importantes es la obligación de las organizaciones sindicales de presentar un pliego unificado de peticiones, evitando la fragmentación y fortaleciendo la cohesión del movimiento laboral.

Para lograr esto, las organizaciones sindicales deben realizar actividades previas de coordinación, con el fin de consolidar un único pliego de solicitudes y conformar comisiones negociadoras unificadas. Este requisito, establecido en los artículos 2.2.2.4.7 y 2.2.2.4.10 del Decreto 1072, busca evitar duplicidades y contradicciones en las demandas, facilitando un diálogo más estructurado y eficaz con el empleador público. La unidad negocial no solo fortalece la posición de los trabajadores, sino que también contribuye a una gestión pública más ordenada y previsible.

Este enfoque refleja un equilibrio entre la autonomía sindical y la necesidad de coordinación institucional. Si bien las organizaciones sindicales tienen libertad para definir sus estrategias, el Estado promueve mecanismos que eviten la dispersión de demandas, asegurando que la negociación sea un espacio de diálogo constructivo y no de confrontación innecesaria. La consolidación de un pliego unificado es, por tanto, un paso fundamental para avanzar hacia acuerdos más justos y sostenibles, que beneficien tanto a los trabajadores como al conjunto de la sociedad.

La negociación colectiva debe desarrollarse bajo principios de unidad y coordinación, garantizando que todas las demandas de los trabajadores se consoliden en un único pliego de peticiones, fruto de un proceso previo de diálogo entre las organizaciones sindicales. Este pliego unificado es requisito indispensable para iniciar la negociación, evitando la dispersión de reclamos y fortaleciendo la posición colectiva. Asimismo, la conformación de la comisión negociadora debe ser acordada entre los sindicatos, respetando criterios de proporcionalidad según la afiliación, sin superar los límites establecidos (10 miembros en empresa y 15 en niveles superiores). Si un sindicato decide no participar en el pliego unificado y no presenta su propia

propuesta de manera concurrente, no podrá presentar un nuevo pliego hasta que se convoque otro conflicto colectivo, asegurando así la coherencia del proceso.

Por parte del empleador, la representación en la negociación dependerá del ámbito en que se realice: en el nivel empresarial, será la empresa o grupo de empresas; en negociaciones sectoriales, serán las organizaciones patronales más representativas o aquellas designadas por consenso. Adicionalmente, la ley establece un plazo de dos años para que sindicatos y empleadores unifiquen las convenciones colectivas vigentes en un solo texto. De no lograrse un acuerdo, prevalecerá la convención con mayor vigencia, incorporando las cláusulas de las demás, lo que busca simplificar y armonizar los acuerdos laborales, evitando superposiciones y contradicciones normativas. Este mecanismo refuerza la seguridad jurídica y promueve relaciones laborales más estables y transparentes.

K. Sobre los Requisitos de la Huelga Contractual

La iniciativa establece que, cuando la huelga se utilice como herramienta de presión dentro de una negociación colectiva, no podrá iniciarse sin antes agotar dos requisitos fundamentales: el procedimiento de arreglo directo y el preaviso establecido en normativas posteriores. Esta disposición busca garantizar que el conflicto laboral pase por instancias de diálogo antes de llegar a medidas de fuerza, con el fin de evitar interrupciones abruptas en las actividades productivas.

Desde una perspectiva democrática, puede interpretarse como un mecanismo que, aunque formalmente protege el derecho a huelga, en la práctica lo condiciona a trámites administrativos que podrían dilatar o incluso obstaculizar su ejercicio efectivo. El arreglo directo, en teoría, debería ser un espacio de negociación en igualdad de condiciones, pero en contextos de asimetría de poder entre empleadores y trabajadores, puede convertirse en un filtro que beneficia a los primeros, alargando procesos sin garantizar soluciones reales a las demandas laborales. Por otro lado, el ****preaviso****, aunque útil para evitar afectaciones críticas a la producción, podría ser utilizado como una herramienta para desmovilizar la presión sindical, dando tiempo a las empresas para preparar estrategias que neutralicen la acción colectiva.

Sin embargo, este artículo también puede leerse como un intento por ****institucionalizar el conflicto laboral****, evitando que las huelgas surjan de manera espontánea y sin canales de diálogo previo. En un escenario ideal, estos requisitos deberían servir para fortalecer la negociación colectiva, permitiendo que las partes lleguen a acuerdos sin necesidad de medidas de fuerza. Su efectividad depende de

que el Estado garantice condiciones reales de equidad en la negociación, evitando que los plazos y procedimientos se conviertan en barreras burocráticas que limiten el derecho a huelga.

En conclusión, mientras el artículo 431 busca un equilibrio entre el derecho a la protesta laboral y la estabilidad productiva, su aplicación concreta debe ser vigilada para que no se convierta en un obstáculo más para los trabajadores, especialmente en un contexto donde las relaciones laborales suelen estar marcadas por la desigualdad estructural. La verdadera garantía de este derecho no está solo en su reconocimiento formal, sino en la existencia de mecanismos ágiles y justos que permitan a los trabajadores ejercerlo sin restricciones desproporcionadas.

VI. Pliego de modificaciones

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
Artículo 1. Objeto. La presente Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia.	Artículo 1. Objeto. La presente Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos ~~desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores~~ respetando plenamente los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia.	Se ajusta la redacción.
Artículo 2. Relaciones que regula. Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del	Artículo 2. Relaciones que regula. Modifíquese el artículo 3º del Código Sustantivo del Trabajo,	Se ajusta redacción

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
Trabajo, el cual quedará así: 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.	el cual quedará así: 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: Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten. No obstante, en los casos en que dichos estatutos no regulen expresamente derechos mínimos del trabajador, serán aplicables los principios fundamentales establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales sobre derechos laborales ratificados por Colombia, en concordancia con el principio de favorabilidad laboral.	Artículo 3. Restricción de inaplicabilidad. Modifíquese el artículo 4° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten. No obstante, en los casos en que dichos estatutos no regulen expresamente derechos mínimos del trabajador, serán aplicables los principios fundamentales establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales sobre derechos laborales ratificados por Colombia, en concordancia con el principio de favorabilidad laboral.	Se ajusta redacción

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
Artículo 4. Principios. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: [...] 9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política.	Artículo 4. Principios. [...] 9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad y; <u>10. Garantía de derechos para campesinos, campesinas y trabajadores agrarios para la superación de la brecha urbano-rural en materia de seguridad social, teniendo en cuenta el Acto Legislativo 01 del 2023 que reconoce al campesinado como sujeto de especial protección constitucional.</u> <u>También son aplicables los principios relativos a los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a saber:</u> <u>a) Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;</u> <u>b) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</u> <u>c) Abolición efectiva del trabajo infantil;</u> <u>d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;</u> <u>e) Entorno de trabajo seguro y saludable.</u> Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, <u>64,</u>	Se ajusta redacción y se incorpora como principio la garantía de derechos de campesinos, campesinas y trabajadores agrarios en clave de cierre de brechas entre la ciudad y la ruralidad. Adicionalmente los Principios fundamentales de la OIT Colombia ha ratificado los ocho convenios fundamentales de la OIT, comprometiéndose a respetar y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Estos principios, establecidos en la Declaración de la OIT de 1998 y enmendada en

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	93 y 94 de la Constitución Política.	2022, son universales y aplicables a todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo económico.
Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: [...]Parágrafo. El preaviso indicado no aplica [...]	Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: [...]Parágrafo. Parágrafo 1. El preaviso indicado no aplica [...]Parágrafo 2. <u>La inspección del trabajo velará y promoverá que la contratación de trabajadores y trabajadoras garantice el principio de estabilidad laboral y lo dispuesto en esta norma.</u>	Se especifica que es excepcionalmente que pueden aplicarse otros tipos de contratación, igualmente, se agrega un parágrafo del papel y el espíritu del inspector del trabajo.
Artículo 6. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así: ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA. 1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO	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	En los contratos a término fijo se modifica el término a dos años entendiendo que este es un contrato excepcional más no la regla general por lo que debe cumplir con criterios específicos incluyendo un término razonable, sino se cumple, debe ser la regla

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral. El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas: Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un	término fijo por un término no mayor a <u>dos (2) años.</u> El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito y en él deberá especificarse la necesidad temporal que se pretende atender y su conexión con la duración que se establezca. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral. El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas: Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no	general que es el contrato a término indefinido.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, 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 cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año. 2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA. Podrán celebrarse contratos de trabajo por	podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de dos (2) años previsto en este artículo. Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de dos (2) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año. 2. Contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada. Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender. Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor. Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el	labor determinada. El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender. Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor. Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.	tiempo laborado cualquiera que este sea.	
ARTÍCULO 7º. 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, <i>in dubio pro</i> disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y <i>non bis in ídem</i>. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente	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, <i>in dubio pro</i> disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y <i>non bis in ídem</i>. También se	Se ajusta redacción.

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

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato. 7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. Parágrafo 1. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo. 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 éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por un profesional del derecho, consultorio jurídico debidamente	todo caso no podrá ser inferior a cinco (5) días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador; 5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión; 6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato y;	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
acreditado o por un representante de organización sindical registrado ante el Mintrabajo. Parágrafo 3. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso. Parágrafo 4. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley. Parágrafo 5. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición. Parágrafo 6. Dentro de los doce (12) meses	7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. Parágrafo 1. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo. Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y estos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por un profesional del derecho, consultorio jurídico debidamente acreditado o por un representante de organización sindical	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso”.	registrado ante el Ministerio del Trabajo. Parágrafo 3. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso. Parágrafo 4. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley. Parágrafo 5. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición. Parágrafo 6. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso.	
ARTÍCULO 9º. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: “ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través	Artículo 8. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 120. Publicación. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de	Se ajusta numeración

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas”. Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.	medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas. Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.	
Artículo nuevo.	Artículo 9. 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	Se especifica la indemnización por despido sin justa causa puntualizando cuanto es dicha indemnización dependiendo del contrato.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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 falta 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:	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	a) Cuarenta y cinco (45) 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, se le pagarán cuarenta y cinco (45) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.	
Artículo nuevo.	Artículo 10. Ineficacia del despido discriminatorio. Agréguese un párrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:	Se establece la carga de la prueba cuando se alegue motivo de discriminación por parte del trabajador.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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 10º. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal: a) Mujer o	Artículo 11. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal: a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto.	Se cambia la numeración y la redacción. Así mismo se amplía el parágrafo especificando lo pertinente al despido de dichos literales.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia. La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado. b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o	Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia. La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado; b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima. c) Persona que padezca una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo, que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio. Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.	edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima y; c) Persona que padezca una limitación física, mental, intelectual, sensorial o multisensorial, o discapacidad de mediano o largo plazo, que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio. Parágrafo 1. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas <u>en los literales a), b) y c),</u> se requerirá adicionalmente de una autorización ante la <u>autoridad administrativa o judicial, de acuerdo con el código de</u>	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	<u>procedimiento laboral o norma que lo sustituya.</u>	
ARTÍCULO 11°. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así: Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador o trabajadora a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado(a) en un cargo acorde con su estado de salud, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar de conformidad con el artículo 26 de esta ley. Cuando proceda la reubicación del trabajador o trabajadora se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que éste desempeñe.	Artículo eliminado.	Se elimina el artículo debido a que la reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada se encuentra suficientemente incluida en el ordenamiento jurídico colombiano y en la jurisprudencia de las altas cortes y debido a que la redacción habilitaba al empleador a determinar la terminación del contrato en caso de que el empleado no acepte las condiciones de reubicación o la empresa no cuente con cargos iguales, similares

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador o la trabajadora y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación cuente con las mismas, similares o mejores condiciones del cargo que el trabajador o la trabajadora desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador o la trabajadora. En aquellos casos en los que el trabajador o la trabajadora no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.		o de mejores condiciones, generando un incentivo perverso a la mala utilización de la figura. Lo anterior, podría ir en contravía de las garantías de la estabilidad reforzada por salud: “a) la prohibición general de despido discriminatorio, b) el derecho a permanecer en el empleo, c) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al inspector del trabajo para desvincular al trabajador y d) la presunción de despido discriminatorio”, definidas por la Corte Constitucional en Sentencia SU-213

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
Parágrafo 1. De cualquier manera en el caso en el que el empleador dentro de su empresa no cuente con cargos de iguales, similares o de mejores condiciones para proceder a la reubicación laboral, se procederá a la desvinculación del trabajador con autorización respectiva de la oficina de trabajo. La no existencia de los cargos es una circunstancia que el empleador debe probar a la oficina de trabajo.		de 2024.
ARTÍCULO 12º. 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 podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las	Artículo 12. Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4º de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así: Artículo 4. Factores de evaluación objetiva del trabajo. Los empleadores deberán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y	Se ajusta redacción y numeración. Así mismo se especifica que los deben tener en cuenta en vías que los empleadores miren dichos criterios.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes: a) Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia. b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral. c) Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del equipamiento y/o el dinero. d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i)	demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes: a) Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia; b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral; c) Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del equipamiento y/o el dinero y; d) Condiciones de trabajo y locativas, que	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor”.	abarcen tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.	
ARTÍCULO 13°. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. Trabajo diurno es el que se realiza en el período	Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) <u>y las</u>	Se hace la modificación a las 6 pm dado que reitera la jornada máxima legal establecida por la Ley 2101 de 2021, armonizando con el Convenio 1 de la OIT que establece el límite

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
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 (6:00a. m.). Parágrafo 1. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia”. Parágrafo 2. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley.	dieciocho horas (6:00 p. m.). Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las dieciocho horas (6:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.). Parágrafo 1. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia. Parágrafo 2. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley.	de la jornada diaria de 8 horas. Así mismo aumenta el nivel de los salarios para trabajadores nocturnos, que por la naturaleza de su actividad, presentan mayor incidencia de enfermedades producto de malos hábitos de sueño. El aumento de salarios genera crecimiento económico.
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	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	En el literal c) se especifica un máximo en el que el menor puede trabajar Esto con el fin de fortalecer los patrones de crianza de las familias, el fomento del uso del tiempo libre y el desarrollo personal, en consistencia con

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario. 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) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias	artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario. 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) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que	la formulación de política pública que en la materia, el ICBF y otras entidades públicas han emprendido, de la mano de los representantes de empleadores y trabajadores, acompañados por la OIT, inspirados en el artículo 8 de la Ley 1098 de 2006, que establece el interés superior de los niños, niñas y adolescentes.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley. Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021. c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados	podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas: 1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana. 2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana. d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo	de entrada en vigencia de la presente Ley. Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021. c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas: i. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 6:00 p.m. ii. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 p.m. d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. Parágrafo 1. El empleador no podrá, 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	organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. Parágrafo 1. El empleador no podrá, 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.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.	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. <u>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.</u>	
ARTÍCULO 15°. Relación de Horas Extras. Modifíquese el numeral 2	Artículo 15. Relación de Horas Extras. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código	Se especifica que esté artículo no va en contravía de las normas vigentes

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
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. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa. El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago. De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá	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. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de su empresa. El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago. De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las	más que todo lo establecido en el código de procedimiento del trabajo y la seguridad social.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
imponer las sanciones a las que haya lugar.”	sanciones a las que haya lugar, <u>esto sin perjuicio de las normas vigentes.</u>	
Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	
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 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. <u>Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a nueve (9) horas diarias, solo se podrá laborar en el mismo día una hora extra.</u> 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.	La extensión de la jornada de trabajo hasta la novena hora como decisión de común acuerdo entre trabajador y empleador, es legítima y permite al trabajador decidir según su voluntad. Aún cuando es de común acuerdo entre el trabajador y el empleador, exceder esa hora puede tener perjuicios sobre la salud del trabajador, por lo que este límite está legitimado por el cuidado de la salud y bienestar del obrero.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
ARTÍCULO 17º. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: “ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. 1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. 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	Artículo 17. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 179. Remuneración en días de descanso obligatorio. 1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. 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	Se ajusta redacción

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
más de estos durante el mes calendario. Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera: A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%. A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%. A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo. Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%”.	obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario. Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. Parágrafo Transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera: A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%. A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo. Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.	
ARTÍCULO 18°. Licencias remuneradas. Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así: “6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos: a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997. b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, incluyendo las familias de crianza, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;	Artículo 18. Obligaciones del empleador. Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así: 6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos: a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997; b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil,	En atención al concepto 20-0109-24 de análisis y recomendaciones de la Defensoría del Pueblo sobre el Proyecto de Ley de Reforma Laboral, que sugiere se refuercen las medidas existentes para la inclusión de trabajadores con discapacidad, se incluyen medidas para que el Ministerio del Trabajo establezca lineamientos para la adecuación de instalaciones y equipos de trabajo. Se ajusta

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa; e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada; f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos y/o hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos y legales, relacionados con violencias basadas en género de las que sean	incluyendo las familias de crianza, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador; d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa; e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presenta ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada; f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos y/o hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar; g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos y legales, relacionados con violencias basadas en	redacción y título.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
víctimas cualquier trabajador o trabajadora independiente de su identidad u orientación sexual, en tales eventos deberá acreditar la respectiva citación o atención de autoridad competente. h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo. (...) 13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o la complementen. El empleador realizará los	género de las que sean víctimas cualquier trabajador o trabajadora independiente de su identidad u orientación sexual, en tales eventos deberá acreditar la respectiva citación o atención de autoridad competente; h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifique el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo. (...) 13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o la complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
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 lo modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad. 15. Atender con debida diligenciada y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades	en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder desarrollar y mantener su trabajo. <u>El Ministerio del Trabajo establecerá los lineamientos sobre los ajustes razonables, las adecuaciones y los equipos de trabajo, garantizando que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus actividades laborales en un entorno inclusivo y accesible.</u> 14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos, en condición de vulnerabilidad.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador. 16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad. 17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con	15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador. 16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad. 17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, <u>al menos dos (2) trabajadores</u> con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio de Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen. Parágrafo. En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible	Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio de Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que correspondan en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen. Parágrafo. En aquellos cargos y sectores de la economía	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.	donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio 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 que sean de carácter vinculante. Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la	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 que sean de carácter vinculante. Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el	Se ajusta redacción.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
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”	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 nuevo.	Artículo 20. Límites al uso del contrato de prestación de servicios. No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades permanentes y subordinadas en empresas privadas. Por tanto, será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición, entendiendo 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	Se especifican los límites al uso del contrato de prestación de servicio entendiendo la naturaleza del mismo y el uso indiscriminado de este, para evadir lo que implica el contrato laboral en sus diversos tipos.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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.	
ARTÍCULO 20°. Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así: “10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no este relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier	Artículo 21. Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo. <u>Se prohíbe a los empleadores:</u> 10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe, así mismo, el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo	Se ajusta la numeración y se agrega la contextualización del artículo entendiéndose que se habla de la prohibición a los empleadores.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. 11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado. 12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género	religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. 11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado. 12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias. 13. Despedir o presionar la renuncia de las personas	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
por causas asociadas a estas circunstancias. 13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico. 14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo. 15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental”.	trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico. 14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo. 15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.	
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, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las	Artículo 22. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
funciones o las responsabilidades de un empleador. Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo 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 de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se	responsabilidades de un empleador. Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo 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 de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo. 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	laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo. 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, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.	mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.	
ARTÍCULO NUEVO. Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado. En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley. Parágrafo. El Ministerio de Trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la	Artículo 23. Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado. En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta <u>Ley</u>. Parágrafo. El Ministerio de Trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes, desarrollarán, promoverán y	Se asigna numeración a artículo nuevo y se organiza según relación temática.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes, desarrollarán, promoverán y adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica.	adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica.	
ARTÍCULO 22°. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así: ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique	Artículo 24. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 81. Contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique	Se ajusta numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa. Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje: a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo. b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica. c) La formación se recibe a título estrictamente personal. d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que se asignará de la siguiente manera: En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un SMLMV y en la etapa práctica el aprendiz recibirá un (1) SMLMV. Lo anterior sin perjuicio de la remuneración fijada para los aprendices en convenciones colectivas o fallos arbitrales, siempre que sean más favorables para estos. e) El estudiante de educación formal universitaria sólo	manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa. Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje: a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del -aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo; b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica; c) La formación se recibe a título estrictamente personal; d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que se asignará de la siguiente manera: En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un SMMLV y en la etapa práctica el aprendiz recibirá un (1) SMMLV. Lo anterior sin perjuicio de la remuneración fijada para los aprendices en convenciones colectivas o fallos arbitrales, siempre que sean más favorables para estos;	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual. f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo, entendiéndose que la edad mínima para trabajar es de 16 años en este contrato especial. g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia. h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA. i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o	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, entendiéndose que la edad mínima para trabajar es de 16 años en este contrato especial; g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia; h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas 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	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del – aprendiz – trabajador. j) La etapa productiva podrá desarrollarse en un periodo máximo de doce (12) meses. Parágrafo 1. El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley. Parágrafo 2. Para fines de certificación de la experiencia laboral, el contrato de aprendizaje	de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del – aprendiz – trabajador y; j) La etapa productiva podrá desarrollarse en un periodo máximo de doce (12) meses. Parágrafo 1. El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMMLV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
tendrá validez de experiencia laboral técnica, profesional o tecnológica según la formación que curse el/la aprendiz y servirá para su proceso de primer empleo. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido por la Ley 789 de 2002. Parágrafo 3. Cuando en el marco de la vigencia del contrato de aprendizaje se conceda licencia de maternidad a una aprendiz la empresa obligada no tendrá que reemplazar a esta con una nueva durante el periodo de vigencia de la licencia de maternidad. Parágrafo 4. Los estudiantes de medicina que terminen sus estudios y que cumplan con los requisitos de admisión para realizar el internado médico obligatorio conforme a lo establecido en la Ley 14 de 1962 o la norma que la modifique o la sustituya recibirán remuneración mensual que no podrá ser inferior a un salario mínimo durante el tiempo que dura el Internado Obligatorio Rotatorio el cual será pagado por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES. En	Parágrafo 2. Para fines de certificación de la experiencia laboral, el contrato de aprendizaje tendrá validez de experiencia laboral técnica, profesional o tecnológica según la formación que curse el/la aprendiz y servirá para su proceso de primer empleo. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido por la Ley 789 de 2002. Parágrafo 3. Cuando en el marco de la vigencia del contrato de aprendizaje se conceda licencia de maternidad a una aprendiz la empresa obligada no tendrá que reemplazar a esta con una nueva durante el periodo de vigencia de la licencia de maternidad. Parágrafo 4. Los estudiantes de medicina que terminen sus estudios y que cumplan con los requisitos de admisión para realizar el internado médico obligatorio conforme a lo establecido en la Ley 14 de 1962 o la norma que la modifique o la sustituya recibirán remuneración mensual que no podrá ser inferior a un salario mínimo durante el tiempo que dura el Internado Obligatorio Rotatorio el cual	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
vigencia del internado médico el estudiante de medicina estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social Integral se realizarán sobre un ingreso base de cotización correspondiente a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente SMLMV. Parágrafo 5. El Gobierno nacional podrá aplicar un enfoque territorial para la asignación de recursos adicionales del Presupuesto General de la nación con destino a la ampliación de cobertura para la formación de aprendices del SENA en departamentos con mayor población en condición de pobreza extrema y vulnerabilidad registrada por el DANE.	será pagado por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES). En vigencia del internado médico el estudiante de medicina estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social Integral se realizarán sobre un ingreso base de cotización correspondiente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV). Parágrafo 5. El Gobierno nacional podrá aplicar un enfoque territorial para la asignación de recursos adicionales del Presupuesto General de la nación con destino a la ampliación de cobertura para la formación de aprendices del SENA en departamentos con mayor población en condición de pobreza extrema y vulnerabilidad registrada por el DANE.	
ARTÍCULO 23°. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:	Artículo 25. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:	En atención al concepto 20-0109-24 de análisis y

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1.5) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria". Parágrafo. Los recursos de la monetización se destinarán en un 50% específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA establecerá los programas de apoyos que se requieran, dando prioridad a las y los aprendices que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad y adoptará los enfoques	Artículo 34. Monetización de la cuota de aprendizaje: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá <u>a dos (2) SMMLV</u> por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria. Parágrafo. Los recursos de la monetización se destinarán en un 50% específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), establecerá los programas de apoyos que se requieran, dando prioridad a las y los aprendices que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad y adoptará los enfoques diferenciales necesarios para asegurar que los apoyos sean destinados a los segmentos de aprendices con mayor riesgo de	recomendaciones de la Defensoría del Pueblo sobre el Proyecto de Ley de Reforma Laboral, que destaca las mejoras en los contratos de aprendizaje y que sugiere se avance en la promoción de mejoras en las condiciones laborales de la juventud, la calidad de la formación y el cumplimiento efectivo de dichas condiciones, se modifica el valor de la cuota de aprendizaje de 1,5 SMMLV a 2 SMMLV aduciendo adicionalmente dos justificaciones: i.) por una parte, porque funciona como un desincentivo a la monetización de

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
diferenciales necesarios para asegurar que los apoyos sean destinados a los segmentos de aprendices con mayor riesgo de deserción. Estos apoyos serán de hasta un (1) SMLMV por mes. El 50% restante de los recursos mantendrá la destinación para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). En todo caso el SENA deberá rendir un informe anual a las comisiones séptimas del congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, de lo cual deberá enviar copia a la Contraloría General de la República.	deserción. Estos apoyos serán de hasta un (1) SMMLV por mes. El 50% restante de los recursos mantendrá la destinación para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). En todo caso el SENA deberá rendir un informe anual a las comisiones séptimas del congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, de lo cual deberá enviar copia a la Contraloría General de la República.	las cuotas, esto es, porque busca que las empresas prefieran contratar aprendices a monetizarlos, lo que, en la práctica, tendría un beneficio destacado sobre la economía nacional y el bienestar social, al aumentar el empleo juvenil en hasta 160 mil nuevos puestos de trabajo, teniendo en cuenta que esas son las cuotas monetizadas anualmente; ii.) por otro lado, y dado que el artículo establece que el 50% de las monetizaciones se usarán para financiar a las y los aprendices hasta por un SMMLV, el incremento en la cuota aumentará la bolsa para

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
		financiar a la población de aprendices, la cual es en su inmensa mayoría corresponde a población pobre y vulnerable, y por lo tanto proclive a desertar por motivos económicos. Se ajusta redacción y numeración.
Artículo nuevo.	Artículo 26. Adiciónese un párrafo al artículo 13 de la Ley 1780 de 2016, el cual quedará así: Artículo 13. Promoción de escenarios de práctica en las Entidades Públicas. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará y reglamentará una política que incentive, fomenta y coordina los programas de jóvenes talentos, orientados a que jóvenes sin experiencia puedan realizar prácticas laborales, judicatura y relación docencia de servicio en el área	Este artículo responde a la necesidad de promocionar escenarios de prácticas especialmente en el sector salud.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	de la salud, en las entidades públicas, las cuales contarán como experiencia para el acceso al servicio público. Parágrafo 1. El Gobierno Nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación al Ministerio del Trabajo para incentivar el desarrollo de prácticas laborales de jóvenes estudiantes en el sector público. Esto como mecanismo para que adquieran experiencia profesional previa relacionada a su campo de estudio y se facilite su transición al mercado laboral en condiciones dignas y justas. Parágrafo 2. En caso de realizar en el sector público la práctica laboral, judicatura o relación docencia de servicio en el área de la salud, las entidades públicas podrán realizar la vinculación formativa del practicante y no será obligatorio celebrar convenios con la Institución Educativa, salvo en los casos en que la Institución Educativa lo solicite en el marco de la autonomía universitaria. Parágrafo 3. Para el proceso de desarrollo y reglamentación se contará con un plazo de seis (6)	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	meses, contados a partir de la expedición de la presente ley.	
ARTÍCULO 24º. 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.	Artículo 27. 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.	Se ajusta numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.		
ARTÍCULO 25°. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto. Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. 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	Artículo 28. 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	Se ajusta numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
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	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.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.		
ARTÍCULO 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. 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	Artículo 29. 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 <i>habeas data</i> 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	Se ajusta numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
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.	entrada en vigencia de la presente Ley.	
ARTÍCULO 27º. 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	Artículo 30. 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.	Se ajusta numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
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	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.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
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	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.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
(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 28°. 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.	Artículo 31. 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	Se ajusta numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
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.	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 29º. 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	Artículo 32. 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	Se ajusta numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
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	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	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
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.	concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.	
ARTÍCULO 30°. Supervisión humana de los sistemas automatizados. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a	Artículo 33. 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	Se ajusta numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
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.	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 nuevo.	Artículo 34. Contrato Agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas	En atención al concepto 20-0109-24 de análisis y recomendaciones

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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,	de la Defensoría del Pueblo sobre el Proyecto de Ley de Reforma Laboral, que sugiere que “es importante desarrollar un régimen laboral específico que considere las particularidades del sector agropecuario, puesto que los trabajadores rurales frecuentemente se encuentran en condiciones laborales desiguales en comparación con aquellos de áreas urbanas, se adiciona un artículo nuevo y se asigna numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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 27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este 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	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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 nuevo.	Artículo 35. 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	En atención al concepto 20-0109-24 de análisis y recomendaciones de la Defensoría del Pueblo sobre el Proyecto de Ley de Reforma Laboral, que sugiere que “es importante desarrollar un régimen laboral específico que considere las particularidades del sector agropecuario, puesto que los trabajadores rurales frecuentemente se encuentran en

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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	condiciones laborales desiguales en comparación con aquellos de áreas urbanas, se adiciona un artículo nuevo y se asigna numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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 nuevo.	Artículo 36. 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 o en predios circunvecinos, en el marco de las posibilidades reales de la zona rural: El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio o en predios circunvecinos, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito. El empleador	Se especifican las condiciones actuales de las personas que trabajan en el campo colombiano, así como poder garantizar condiciones dignas en su espacio de trabajo incluyendo los que viven en los predios o circunvecino entendió lo que implica la parcelación de predios.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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 34°. Programa de formación para el trabajo agrario y rural. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, el	Artículo 37. Programa de formación para el trabajo agrario y rural. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, el Ministerio de Ambiente y	Se hacen ajustes en la redacción y numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silviculturales, pesqueras, agroecológicas u otras semejantes. Parágrafo 1. Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura,	Desarrollo Sostenible y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silviculturales, pesqueras, agroecológicas u otras semejantes. Parágrafo 1. Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, en la ejecución de todo proyecto productivo, la realización de obras y la prestación de servicios a cargo del Gobierno nacional o las Entidades Territoriales. Parágrafo 2. El Gobierno nacional a través del Ministerio de Educación Nacional, el	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
pesca u otras semejantes, en la ejecución de todo proyecto productivo, la realización de obras y la prestación de servicios a cargo del Gobierno Nacional o las Entidades Territoriales. Parágrafo 2. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Agricultura y el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, reglamentarán los mecanismos que permitan el desarrollo de prácticas y pasantías profesionales en la zona rural. Los pequeños productores podrán solicitar un convenio con el SENA para acceder a esta alternativa. Parágrafo 3. El trabajo de formación para el trabajo rural que trata el presente artículo será implementado, de manera preferencial, en los municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET.	Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Agricultura y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), reglamentarán los mecanismos que permitan el desarrollo de prácticas y pasantías profesionales en la zona rural. Los pequeños productores podrán solicitar un convenio con el SENA para acceder a esta alternativa. Parágrafo 3. El trabajo de formación para el trabajo rural que trata el presente artículo será implementado, de manera preferencial, en los municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET).	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
ARTÍCULO 35°. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así: ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y mejoramiento de la vida familiar o comunitaria. 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	Artículo 38. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así: Artículo 103B. Trabajo familiar y comunitario. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y mejoramiento de la vida familiar o comunitaria. Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades. En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en	Se hacen cambios en la numeración y redacción.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
sus comunidades. En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades. Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad. Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo	acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades. Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad. Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo diario legal vigente por cada jornada de trabajo y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales. Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará en un	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
familiar sea esencialmente subordinado, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo diario legal vigente por cada jornada de trabajo y deberá contar con todas las garantías salariales y prestaciones. Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará en un plazo de 12 meses las condiciones de acceso y permanencia de esta población”.	plazo de 12 meses las condiciones de acceso y permanencia de esta población.	
ARTÍCULO 36º. Protección al Trabajo femenino rural y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código	Artículo 39. Protección al Trabajo femenino rural, étnico y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:	Se modifica numeración,

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
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 personas, 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	Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural, étnico y campesino. El trabajo de la mujer rural, <u>étnica</u> y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo. Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores. El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural, étnica y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
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”. Parágrafo. El Ministerio del Trabajo implementará mecanismos de sensibilización dirigidos a las mujeres rurales y campesinas, con el fin de facilitar la comprensión y el ejercicio pleno de sus derechos laborales	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. Parágrafo. El Ministerio del Trabajo implementará mecanismos de sensibilización dirigidos a las mujeres rurales, <u>étnicas</u> y campesinas, con el fin de facilitar la comprensión y el ejercicio pleno de sus derechos laborales.	
ARTÍCULO 37°. Formalización del trabajo doméstico remunerado: En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser	Artículo 40. Formalización del trabajo doméstico remunerado. En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las	Se ajusta numeración y redacción.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar, de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la existencia y validez del contrato de trabajo. En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016. 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	garantías y los derechos a los que haya lugar, de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la existencia y validez del contrato de trabajo. En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones más representativas de trabajadoras y trabajadores del servicio	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones más representativas de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral. Parágrafo 1. Las trabajadoras y trabajadores domésticos que sean formalizados mediante contrato de trabajo, podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones	doméstico y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral. Parágrafo. Las trabajadoras y trabajadores domésticos que sean formalizados mediante contrato de trabajo, podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social a tiempos parciales, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la Ley 2381 de 2024, sin detrimento en que puedan transitar a realizar cotizaciones plenas derivadas de contratos de trabajo a término fijo e indefinido.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
al Sistema de Seguridad Social a tiempos parciales, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la ley 2381 de 2024, sin detrimento en que puedan transitar a realizar cotizaciones plenas derivadas de contratos de trabajo a término fijo e indefinido.		
ARTÍCULO NUEVO. Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-. El Ministerio de Educación Nacional a través de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar -UAPA-, garantizarán que en la operación del Programa de Alimentación Escolar -PAE-, se formalice laboralmente a las personas manipuladoras de alimentos, en virtud de la garantía de sus derechos laborales y de seguridad social, lo anterior conforme al	Artículo 41. Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE). El Ministerio de Educación Nacional a través de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar (UAPA), garantizarán que en la operación del Programa de Alimentación Escolar (PAE), se formalice laboralmente a las personas manipuladoras de alimentos, en virtud de la garantía de sus derechos laborales y de seguridad social, lo anterior conforme al Marco Fiscal de Mediano plazo. La formalización laboral a la que hace referencia este artículo se hará en cuatro (4) años o antes si las circunstancias financieras así lo permiten:	Se asigna numeración a artículo nuevo y se organiza según relación temática.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
Marco Fiscal de Mediano plazo. La formalización laboral a la que hace referencia este artículo se hará en cuatro (4) años o antes si las circunstancias financieras así lo permiten: En el año 2025, se formalizarán hasta el 25% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-. En el año 2026, se formalizarán hasta el 50% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-. En el año 2027, se formalizarán hasta el 75% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-. En el año 2028, se formalizarán hasta el 100% del total de personas manipuladoras de	En el año 2025, se formalizarán hasta el 25% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE). En el año 2026, se formalizarán hasta el 50% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE). En el año 2027, se formalizarán hasta el 75% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE). En el año 2028, se formalizarán hasta el 100% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.		
ARTÍCULO 38°. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte. 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.	Artículo 42. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte. 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	Se ajusta numeración y redacción.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
Parágrafo 1. Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Parágrafo 2. En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal. Parágrafo 3. El Gobierno nacional reglamentará en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente	en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Parágrafo 2. En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal. Parágrafo 3. El Gobierno nacional reglamentará en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente Ley, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE. Parágrafo 4. Los micronegocios de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
ley, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE. Parágrafo 4. Los micronegocios de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente. Parágrafo 5. Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de	diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente. Parágrafo 5. Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios. Parágrafo 6. El Gobierno nacional reglamentará en un periodo de 6 meses a partir de la vigencia de esta Ley el programa de empleo nocturno (PEN), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios. Parágrafo 6. El Gobierno nacional reglamentará en un periodo de 6 meses partir de la vigencia de esta ley el programa de empleo nocturno (PEN), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas.		
ARTÍCULO 39º. Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas	Artículo 43. 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	Se ajusta numeración y redacción.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, se deberá facilitar la regulación migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los siguientes seis (6) meses de la entrada en vigencia de esta Ley. En todo caso a los trabajadores migrantes se les garantizará el acceso a la justicia laboral. Parágrafo 1. Todas las profesiones reguladas para las personas trabajadoras colombianas también lo serán para las personas trabajadoras extranjeras quienes	laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, se deberá facilitar la regulación migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los siguientes seis (6) meses de la entrada en vigencia de esta Ley. En todo caso a los trabajadores migrantes se les garantizará el acceso a la justicia laboral. Parágrafo 1. Todas las profesiones reguladas para las personas trabajadoras colombianas también lo serán para las personas trabajadoras extranjeras quienes deberán acreditar su idoneidad académica y profesional de acuerdo con los estándares internacionales ante el Ministerio de Educación Nacional. Parágrafo 2. El Ministerio de Educación Nacional determinará las profesiones y los requisitos que tendrán esta exigencia.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
deberán acreditar su idoneidad académica y profesional de acuerdo con los estándares internacionales ante el Ministerio de Educación Nacional. Parágrafo 2. El Ministerio de Educación Nacional determinará las profesiones y los requisitos que tendrán esta exigencia.		
ARTÍCULO 40°. Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación. Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, campesinos, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o las figuras que los reemplacen. Parágrafo. En los casos en los que, por falta de personal calificado, no	Artículo 44. Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación. Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, campesinos, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o las figuras que los reemplacen. Parágrafo. En los casos en los que, por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse	Sin ajustes numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse prioritariamente con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto. Si aún no fuera posible suplir el personal requerido cumpliendo las anteriores condiciones, se puede ampliar el personal calificado a todo el país.	prioritariamente con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto. Si aún no fuera posible suplir el personal requerido cumpliendo las anteriores condiciones, se puede ampliar el personal calificado a todo el país.	
ARTÍCULO 41°. Las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales, organizaciones con o sin ánimo de lucro, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por: 1. Establecer las condiciones específicas	Artículo 45. Las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales, organizaciones con o sin ánimo de lucro, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por: 1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista,	Se ajusta la numeración y redacción.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional. 2. El término del contrato será como mínimo por la duración de la temporada y/o del correspondiente deporte profesional. 3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad. 4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, ni establecer pago de indemnizaciones o sanciones que impidan el libre ejercicio de la actividad de los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales. 5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos). 6. Establecimiento de cláusulas donde se	entrenador y entrenadora profesional. 2. El término del contrato será como mínimo por la duración de la temporada y/o del correspondiente deporte profesional. 3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad. 4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, ni establecer pago de indemnizaciones o sanciones que impidan el libre ejercicio de la actividad de los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales. 5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos). 6. Establecimiento de cláusulas donde se especifican las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo. 7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen. 8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional. Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista profesional y el cuerpo técnico. Parágrafo 2. El presente artículo no aplicará al cuerpo técnico que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la	la cesión del contrato de trabajo deportivo. 7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen. 8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional. Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista profesional y el cuerpo técnico. Parágrafo 2. El presente artículo no aplicará al cuerpo técnico que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del <u>Código Sustantivo del Trabajo.</u>	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.		
ARTÍCULO 42º. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan construir el instrumento normativo para determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente y digno de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres, en concordancia con la Ley 21 de 1991 y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.	Artículo 46. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan construir el instrumento normativo para determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente y digno de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres, en concordancia con la Ley 21 de 1991 y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.	Se modifica la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
ARTÍCULO 43°. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. El contrato de trabajo de los artistas que se encuentren en condición de subordinación deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran. Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel. 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. Parágrafo. Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará exclusivamente a los contratos de trabajo que generan una	Artículo 47. Contrato Especial de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. Los trabajadores y las trabajadoras del arte y la cultura, de cualquiera de los subsectores del sector artístico o cultural y toda la cadena de creación, producción, distribución y consumo de las obras en la industria cultural y creativa, deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar, de conformidad con las normas laborales existentes. Este contrato tendrá las mismas garantías y derechos que se establecen en materia laboral abarcando las etapas de investigación, preproducción, producción, ensayos, presentación, montaje y postproducción, así como cualquier modalidad relacionada con la labor artística y cultural. El salario del artista será el indicado en el contrato, nunca inferior a los mínimos legales, convencionales o arbitrales. Además, se especificará la duración de la jornada laboral y la remuneración reconociendo el	El anterior articulado establece un contrato básico para artistas subordinados, exigiendo solo por escrito las condiciones esenciales (objeto, duración y retribución), y permite pactos temporales específicos (por actuaciones, temporada u obra). En cambio, el artículo modificado amplía significativamente la protección: (1) incluye a toda la cadena cultural (creación, producción, distribución), (2) garantiza derechos laborales plenos (etapas como preproducción, ensayos, etc.), (3) fija salarios mínimos legales y pago de horas extras, y (4) presume relación indefinida si no

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
relación subordinada y de dependencia entre el artista y el empleador, conforme a la legislación laboral vigente. No aplicará, salvo acuerdo entre las partes, a contratos civiles y comerciales.	pago de horas extras y recargos por tiempo adicionales requeridos para cumplir con el objeto del contrato. En caso de no haber una estipulación expresa y escrita, la relación laboral se considerará por tiempo <u>indefinido</u>.	hay contrato escrito. Mientras el anterior articulado es conciso, el nuevo es exhaustivo, asegurando condiciones laborales completas y evitando vacíos legales.
ARTÍCULO 44º. 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.	Artículo 48. 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 día de descanso obligatorio, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio.	Se hacen ajustes gramaticales y de numeración, sin modificar el trasfondo del artículo.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
Cuando estos trabajadores y trabajadoras por la índole de sus labores, no disfruten de su día de descanso obligatorio, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio. El empleador deberá proveer todo lo necesario para desempeñar sus funciones con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas que rigen la materia. Parágrafo 1. En cualquier modalidad de contrato de trabajo para las profesiones y/o actividades reseñadas en el presente artículo, sólo 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	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, sólo 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.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
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.		
ARTÍCULO NUEVO. Las actividades productivas desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia. Parágrafo. El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las	Artículo 49. Las actividades productivas desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia. Parágrafo. El Ministerio de Trabajo en un término de seis (6) meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas en los centros penitenciarios como experiencia profesional.	Se ajusta numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
actividades productivas en los centros penitenciarios como experiencia profesional.		
ARTÍCULO NUEVO. Programa de primer empleo y programa de último empleo. El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para los jóvenes recién graduados de Instituciones de Educación Superior (Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y Universidades) mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.	Artículo 50. Programa de primer empleo y programa de último empleo. El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para los jóvenes recién graduados de Instituciones de Educación Superior (Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y Universidades) mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley. Asimismo, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para mujeres mayores de cincuenta (50) años y hombres mayores de cincuenta y cinco (55) años	Se asigna numeración a artículo nuevo y se organiza según relación temática

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
Asimismo, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para mujeres mayores de 50 años y hombres mayores de 55 años mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.	mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.	
ARTÍCULO NUEVO. Modifíquese el artículo 15 de la ley 15 de 1959. Formalización y contratación laboral de trabajadores del transporte de pasajeros y de carga. Las relaciones laborales de los trabajadores (conductores), que bajo subordinación ejecuten actividades propias del sector de transporte de carga y de pasajeros,	Artículo 51. Modifíquese el artículo 15 de la Ley 15 de 1959, el cual quedará así: Formalización y contratación laboral de trabajadores del transporte de pasajeros y de carga. Las relaciones laborales de los trabajadores (conductores), que bajo subordinación ejecuten actividades propias del sector de transporte de	Se asigna numeración a artículo nuevo y se organiza según relación temática

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
deberán establecerse de forma directa por las empresas y/o propietarios del vehículo, mediante contratos de trabajo que deberán ser por escrito. Para el efecto del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones las empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables, y en todo caso la cotización en riesgos laborales será cubierta por la empresa de transporte a quien sirve. Los costos directa e indirectamente asociados a la contratación de los conductores y a la gestión de los riesgos que implican sus actividades y labores, cuando dicha gestión venga exigida legal o reglamentariamente, deberán formar parte de la estructura de costos en cualquier esquema de regulación tarifaria que se adopte por	carga y de pasajeros, deberán establecerse de forma directa por las empresas y/o propietarios del vehículo, mediante contratos de trabajo que deberán ser por escrito. Para el efecto del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones las empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables, y en todo caso la cotización en riesgos laborales será cubierta por la empresa de transporte a quien sirve. Los costos directa e indirectamente asociados a la contratación de los conductores y a la gestión de los riesgos que implican sus actividades y labores, cuando dicha gestión venga exigida legal o reglamentariamente, deberán formar parte de la estructura de costos en cualquier esquema de regulación tarifaria que se adopte por la autoridad competente.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
la autoridad competente. La jornada de trabajo de los trabajadores del sector transporte de carga o pasajeros, estará comprendida por todos los tiempos que estén bajo las órdenes, instrucciones o asignación de tareas por parte del empleador y a disposición de este. Su duración no podrá superar la jornada máxima legal ordinaria, por lo cual el empleador deberá reconocer la remuneración de recargo nocturno o tiempos suplementarios y el derecho al día de descanso semanal obligatorio y no podrá aplicar descuentos no autorizados por el conductor. Las garantías en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como las obligaciones derivadas de los planes estratégicos de seguridad vial, serán reconocidas y asumidas por el empleador conforme a la normatividad vigente en la materia. Para estos	La jornada de trabajo de los trabajadores del sector transporte de carga o pasajeros, estará comprendida por todos los tiempos que estén bajo las órdenes, instrucciones o asignación de tareas por parte del empleador y a disposición de este. Su duración no podrá superar la jornada máxima legal ordinaria, por lo cual el empleador deberá reconocer la remuneración de recargo nocturno o tiempos suplementarios y el derecho al día de descanso semanal obligatorio y no podrá aplicar descuentos no autorizados por el conductor. Las garantías en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como las obligaciones derivadas de los planes estratégicos de seguridad vial, serán reconocidas y asumidas por el empleador conforme a la normatividad vigente en la materia. Para estos efectos el Ministerio de Transporte deberá tener en cuenta los factores	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
efectos el Ministerio de Transporte deberá tener en cuenta los factores relacionados con los tiempos de trabajo e implementará sistemas que permitan determinar dentro de la estructura de costos del servicio, dichos conceptos. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte reglamentarán la metodología e implementarán una herramienta tecnológica que permita el monitoreo del tiempo de trabajo para el pago efectivo de los tiempos de trabajo suplementario en los cuales el trabajador se encuentre a la espera de la entrega efectiva del producto o mercancía o la entrada en operación de los vehículos de pasajeros en el caso de transporte de pasajeros en cualquiera de sus modalidades, y se velará por el pago de los recargos que se generen por dicha	relacionados con los tiempos de trabajo e implementará sistemas que permitan determinar dentro de la estructura de costos del servicio, dichos conceptos. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte reglamentarán la metodología e implementarán una herramienta tecnológica que permita el monitoreo del tiempo de trabajo para el pago efectivo de los tiempos de trabajo suplementario, en los cuales el trabajador se encuentre a la espera de la entrega efectiva del producto o mercancía o la entrada en operación de los vehículos de pasajeros, en el caso de transporte de pasajeros en cualquiera de sus modalidades, y se velará por el pago de los recargos que se generen por dicha disponibilidad. Todos los pagos en el transporte de carga, asociados al cargue y descargue efectivo de los productos o mercancías son de obligatorio	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
disponibilidad. Todos los pagos en el transporte de carga, asociados al cargue y descargue efectivo de los productos o mercancías son de obligatorio reconocimiento y pago por parte de las empresas transportadoras en desarrollo de su objeto social. El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales reglamentarán el procedimiento a través del cual se validará de forma periódica el cumplimiento de la normatividad laboral en concordancia con la regulación especial del transporte como requisito para el funcionamiento, operatividad y prestación del servicio público por parte de las empresas del sector. El Ministerio del Trabajo promoverá desde las políticas	reconocimiento y pago por parte de las empresas transportadoras en desarrollo de su objeto social. El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales reglamentarán el procedimiento, a través del cual se validará de forma periódica el cumplimiento de la normatividad laboral en concordancia con la regulación especial del transporte como requisito para el funcionamiento, operatividad y prestación del servicio público por parte de las empresas del sector. El Ministerio del Trabajo promoverá desde las políticas públicas el trabajo digno y decente en el sector del transporte de pasajeros y de carga, y velará desde la inspección laboral por la garantía y respeto de los derechos laborales de los operadores de equipo de	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
públicas el trabajo digno y decente en el sector del transporte de pasajeros y de carga, y velará desde la inspección laboral por la garantía y respeto de los derechos laborales de los operadores de equipo de transporte o conductores, incluyendo el derecho de asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga.	transporte o conductores, incluyendo el derecho de asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga en el término de un año.	
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, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio	Artículo 52. Contratistas y Subcontratistas. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 34. Contratistas y subcontratistas. 1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas, quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y	Se ajusta la numeración y redacción así mismo se especifica en el numeral 3 dado que se equilibra la relación con la empresa beneficiaria.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
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 en el o los servicios o productos contratados, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas. 2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de	autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial y especialización productiva, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas. 2. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestaciones 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	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.	contratar los servicios de subcontratistas. 3. <u>Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios relativos a la actividad principal de la empresa o del establecimiento, los trabajadores del contratista o subcontratista tendrán los mismos derechos salariales y prestacionales que los de la empresa principal, especialmente en materia de aplicación de las convenciones colectivas. En el evento en que no existan disposiciones salariales y prestacionales aplicables a estos trabajadores, la respectiva empresa beneficiaria diseñará o acordará con las organizaciones sindicales los derechos aplicables a estos garantizando los principios constitucionales a la igualdad y estabilidad en el empleo.</u>	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
ARTÍCULO 46°. Empresas de Servicios temporales. Adiciónese cuatro párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así: Parágrafo 1. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo o condición estipulado en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa originaria del servicio específico en desarrollo de ese contrato, subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales para la prestación de dicho servicio. Parágrafo 2. Si se transgreden los límites	Artículo 53. Empresas de Servicios temporales. Adiciónese cuatro párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así: Parágrafo 1. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo o condición estipulado en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa originaria del servicio específico en desarrollo de ese contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales para la prestación de dicho servicio. Parágrafo 2. Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos	Se ajusta la numeración y redacción.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
establecidos en el presente artículo, en los términos del parágrafo 1, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria. 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 el artículo 82 de la Ley 50 de 1990. Parágrafo 4. En el contrato con el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales.	del parágrafo 1°, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria. 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 el artículo 82 de la Ley 50 de 1990. Parágrafo 4. En el contrato con el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
ARTÍCULO 47°. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.	Artículo 54. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador. El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la	Se ajusta numeración y redacción.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
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 quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador. Parágrafo. El Ministerio de Trabajo adelantará	responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador. Parágrafo. El Ministerio de Trabajo adelantará una estrategia de cambio cultural en las empresas para promover que la jornada flexible contemplada en este artículo no recaiga principalmente en las mujeres.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
una estrategia de cambio cultural en las empresas para promover que la jornada flexible contemplada en este artículo no recaiga principalmente en las mujeres.		
ARTÍCULO 48°. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así: “ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea	Artículo 55. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7° de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así: Artículo 7°. Flexibilidad en el horario laboral. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le	Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.”	permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.	
ARTÍCULO NUEVO. Entornos laborales flexibles. El empleador o empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, de compañía emocional y de servicio, circunscribiéndose los mismos a perros y gatos, con la finalidad de mejorar la accesibilidad de las personas con discapacidad y para mejorar la salud mental, medida que permitirá brindar compañía, guía, protección y apoyo.	Artículo 56. Entornos laborales flexibles. El empleador o empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, de compañía emocional y de servicio, circunscribiéndose los mismos a perros y gatos, con la finalidad de mejorar la accesibilidad de las personas con discapacidad y para mejorar la salud mental, medida que permitirá brindar compañía, guía, protección y apoyo.	Se asigna numeración a artículo nuevo y se organiza según relación temática.
ARTÍCULO 49º. Licencia de Paternidad.	Artículo 57. Licencia de Paternidad. Modifíquese el	Se ajusta numeración y redacción.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
Modifíquese el párrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: PARÁGRAFO. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a cuatro (4) semanas en el 2026, así: en el 2025 subirá a tres (3) semanas, en 2026 llegará a cuatro (4) semanas. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la Ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos. Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución	parágrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Parágrafo 2. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a cuatro (4) semanas en el 2026, así: en el 2025 subirá a tres (3) semanas, en 2026 llegará a cuatro (4) semanas. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la Ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos. Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor. La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses”.	dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor. La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses.	
ARTÍCULO NUEVO. Licencia por matrimonio. El trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio o haya declarado la unión marital de hecho, de conformidad con el artículo 4° de la Ley 54 de 1990, tendrá una licencia remunerada de tres (3) días hábiles independientemente de la modalidad del contrato. Este beneficio podrá hacerse efectivo solamente durante los treinta (30)	Artículo 58. Licencia por matrimonio. El trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio o haya declarado la unión marital de hecho, de conformidad con el artículo 4° de la Ley 54 de 1990, tendrá una licencia remunerada de tres (3) días hábiles independientemente de la modalidad del contrato. Este beneficio podrá hacerse efectivo solamente durante los treinta (30) días siguientes de haberse llevado a cabo el matrimonio o haber sido declarada la unión marital de hecho.	Se asigna numeración a artículo nuevo y se organiza según relación temática.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
días siguientes de haberse llevado a cabo el matrimonio o haber sido declarada la unión marital de hecho. El empleador deberá ser notificado con una antelación no menor a treinta (30) días calendario antes de hacer uso de la licencia con el fin de programar la fecha en la cual el trabajador o trabajadora disfrutará del beneficio. Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia por matrimonio son el Registro Civil de Matrimonio o la prueba declaratoria de la unión marital de hecho en los términos exigidos por el artículo 4° de la Ley 54 de 1990. Parágrafo. La licencia de matrimonio será otorgada hasta por una única vez, bien sea en el primer matrimonio o la declaración de la unión marital de hecho, en tanto medie la misma relación laboral.	El empleador deberá ser notificado con una antelación no menor a treinta (30) días calendario antes de hacer uso de la licencia, con el fin de programar la fecha en la cual el trabajador o trabajadora disfrutará del beneficio. Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia por matrimonio son el Registro Civil de Matrimonio o la prueba declaratoria de la unión marital de hecho en los términos exigidos por el artículo 4° de la Ley 54 de 1990. Parágrafo. La licencia de matrimonio será otorgada hasta por una única vez, bien sea en el primer matrimonio o la declaración de la unión marital de hecho, en tanto medie la misma relación laboral.	
ARTÍCULO 52°. Programa de convenios	Artículo 59. Programa de convenios laborales para las	Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
laborales para las víctimas del conflicto armado. El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo y Ministerio del Interior o quién haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV, creará, reglamentará e implementará el programa de convenios laborales con enfoque diferencial, de género, étnico y de Derechos Humanos para las víctimas del conflicto armado con las diferentes unidades contratantes del Estado dentro de los doce (12) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley. El programa será destinado para promover y fomentar el empleo formal de las víctimas del conflicto armado, y contribuir con la erradicación de la pobreza y el trabajo decente de esta población. Parágrafo. Las entidades públicas y contratistas	víctimas del conflicto armado. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo y Ministerio del Interior o quién haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), creará, reglamentará e implementará el programa de convenios laborales con enfoque diferencial, de género, étnico y de Derechos Humanos para las víctimas del conflicto armado con las diferentes unidades contratantes del Estado dentro de los doce (12) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley. El programa será destinado para promover y fomentar el empleo formal de las víctimas del conflicto armado, y contribuir con la erradicación de la pobreza y el trabajo decente de esta población. Parágrafo. Las entidades públicas y contratistas de proyectos financiados con recursos públicos procurarán, contar con un mínimo del 10% de sus puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región donde se ejecuten, priorizando víctimas del	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
de proyectos financiados con recursos públicos procurarán, contar con un mínimo del 10% de sus puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región donde se ejecuten, priorizando víctimas del conflicto armado, municipios (PDET) y (ZOMAC).	conflicto armado, municipios (PDET) y (ZOMAC).	
ARTÍCULO 53º. Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul. Los empleos verdes y azules tienen como propósito proteger, preservar o restaurar el medio ambiente y los ecosistemas desde la generación de mecanismos productivos que permitan el uso o consumo eficiente y sostenible de los bienes naturales, así como promover acciones para enfrentar los efectos e impactos negativos del cambio climático. El Ministerio de Trabajo, en articulación	Artículo 60. Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul. Los empleos verdes y azules tienen como propósito proteger, preservar o restaurar el medio ambiente y los ecosistemas desde la generación de mecanismos productivos que permitan el uso o consumo eficiente y sostenible de los bienes naturales, así como promover acciones para enfrentar los efectos e impactos negativos del cambio climático. El Ministerio de Trabajo, en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, fijará, en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley y en	Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, fijará, en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley y en consonancia con la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, generarán los lineamientos técnicos para la promoción y creación de empleos verdes y azules y la transición justa con enfoque territorial, étnico, campesino y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos	consonancia con la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, generarán los lineamientos técnicos para la promoción y creación de empleos verdes y azules y la transición justa con enfoque territorial, étnico, campesino y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética. La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
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 54º. Incentivos al Empleo Verde y Azul. El Ministerio del Trabajo en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, reglamentará los incentivos para las empresas que	Artículo 61. Incentivos al Empleo Verde y Azul. El Ministerio del Trabajo en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, reglamentará los incentivos para las empresas que formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul. El Ministerio de	Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul. El Ministerio de trabajo reglamentará los incentivos en un plazo de 6 meses.	trabajo reglamentará los incentivos en un plazo de 6 meses.	
ARTÍCULO 55º. 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;	Artículo 62. 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	Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
correctiva con enfoque diferencial y de género que permita elevar la participación de las mujeres, los jóvenes y adultos mayores en estos nuevos empleos verdes y azules para la transición justa. Estos procesos formativos también se destinarán a grupos de mujeres y otros grupos en condición de vulnerabilidad que actualmente se encuentren desempleados o en informalidad.	mujeres, los jóvenes y adultos mayores en estos nuevos empleos verdes y azules para la transición justa. Estos procesos formativos también se destinarán a grupos de mujeres y otros grupos en condición de vulnerabilidad que actualmente se encuentren desempleados o en informalidad.	
ARTÍCULO NUEVO. Promoción del Trabajo Sostenible. Las empresas deberán adoptar prácticas laborales sostenibles que minimicen el impacto ambiental de sus operaciones. Esto incluye la optimización del uso de recursos naturales, la reducción de emisiones de carbono en el lugar de trabajo, y la implementación de programas de reciclaje y eficiencia energética. Las empresas deberán reportar anualmente sus	Artículo 63. Promoción del Trabajo Sostenible. Las empresas deberán adoptar prácticas laborales sostenibles que minimicen el impacto ambiental de sus operaciones. Esto incluye la optimización del uso de recursos naturales, la reducción de emisiones de carbono en el lugar de trabajo, y la implementación de programas de reciclaje y eficiencia energética. Las empresas deberán reportar anualmente sus avances en sostenibilidad laboral a las autoridades pertinentes, y se fomentará la capacitación de los trabajadores en prácticas sostenibles.	Se asigna numeración a artículo nuevo y se organiza según relación temática.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
avances en sostenibilidad laboral a las autoridades pertinentes, y se fomentará la capacitación de los trabajadores en prácticas sostenibles.		
ARTÍCULO 56°. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así: “ARTÍCULO 2°. Definiciones. Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones: 1. Teletrabajo. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o	Artículo 64. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2° de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así: Artículo 2. Definiciones. Para la aplicación de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones: 1. Teletrabajo. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia	Se ajusta la numeración.

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

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador. d. Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través	del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador. d. Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
de el Sistema de Seguridad Social Colombiano. e. Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa. 2. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.	e. Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa. 2. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.	
ARTÍCULO 57°. Auxilio de Conectividad. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008. Artículo 6 A de la ley 1221. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para	Artículo 65. Auxilio de Conectividad. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así: Artículo 6A. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que	Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996. El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.	devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, sólo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 278 de 1996. El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.	
ARTÍCULO 58°. Garantías Laborales,	Artículo 66. Garantías Laborales, Sindicales y de	Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores. Por medio del cual se adiciona unos numerales al artículo 6 de la Ley 1221 de 2008: 13. Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se registrará por las leyes colombianas. 14. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.	Seguridad Social para los Teletrabajadores. Por medio del cual se adicionan unos numerales al artículo 6° de la Ley 1221 de 2008: 13. Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se registrará por las leyes colombianas. 14. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador. 15. El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
15. El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.	tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.	
ARTÍCULO 59°. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia. Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad de internet y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin.	Artículo 67. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia. Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad de internet y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin.	Se ajusta la numeración.
ARTÍCULO 60°. Protección laboral ante la automatización de actividades. En procesos de automatización que puedan implicar la	Artículo 68. Protección laboral ante la automatización de actividades. En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de	Se ajusta la numeración y la redacción.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de automatización, tienen derecho a: 1) Ser informados sobre el proceso de automatización, con una antelación no inferior a seis (6) meses previos a la fecha en que se prevé la aplicación del proceso de automatización. 2) Participar en planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización. 3) Ser integrados de manera prioritaria en una ruta de capacitación y reubicación laboral al interior de la empresa en los puestos de trabajo habilitados en el marco de los procesos de automatización, siempre y cuando sea posible o exista la necesidad	puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de automatización, tienen derecho a: 1. Ser informados sobre el proceso de automatización, con una antelación no inferior a seis (6) meses previos a la fecha en que se prevé la aplicación del proceso de automatización. 2. Participar en planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización. 3. Ser integrados de manera prioritaria en una ruta de capacitación y reubicación laboral al interior de la empresa en los puestos de trabajo habilitados en el marco de los procesos de automatización, siempre y cuando sea posible o exista la necesidad de personal o de servicio. 4. En caso de no ser procedente la reubicación laboral conforme la ruta prevista en el numeral 3,	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
de personal o de servicio. 4) En caso de no ser procedente la reubicación laboral conforme la ruta prevista en el numeral 3, tendrán derecho al reconocimiento de la indemnización de ley por despido sin justa causa, así como integrar una lista de trabajadores que tendrán derecho a ser contratados de manera preferente por la empresa dentro del año siguiente a su retiro, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido y el cargo se encuentre vacante. 5) La persona que sea retirada de su empleo con ocasión a un proceso de automatización ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo. Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante,	tendrán derecho al reconocimiento de la indemnización de Ley por despido sin justa causa, así como integrar una lista de trabajadores que tendrán derecho a ser contratados de manera preferente por la empresa dentro del año siguiente a su retiro, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido y el cargo se encuentre vacantes. 5. La persona que sea retirada de su empleo con ocasión a un proceso de automatización ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo. Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso. Parágrafo 2. El empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos, de conformidad con la normatividad vigente.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
el seguro de desempleo por automatización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso. Parágrafo 2. El empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos, de conformidad con la normatividad vigente. Parágrafo 3. En los casos aquí previstos, cuando se trate de un impacto de diez (10) o menos empleos se aplicará la regla general de preaviso para la terminación del contrato laboral por parte del empleador que es de 30 días en contratos a término fijo; y de 45 días para contratos a término indefinido.	Parágrafo 3. En los casos aquí previstos, cuando se trate de un impacto de diez (10) o menos empleos se aplicará la regla general de preaviso para la terminación del contrato laboral por parte del empleador que es de 30 días en contratos a término fijo; y de 45 días para contratos a término indefinido.	
ARTÍCULO 61°. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética. Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades	Artículo 69. Protección laboral frente a procesos de descarbonización, cierre, y transición energética y/o cambio de matriz energética. Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la	El articulado original establece una protección laboral básica para trabajadores afectados por procesos de descarbonización y transición

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
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. En dicho plan podrán participar las personas trabajadoras de la empresa y las organizaciones sindicales que las representan, y deberá ser socializado con el Ministerio del Trabajo. El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos: 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. Posibilidades de reubicación laboral en	generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad debe crear una comisión tripartita especial para los casos de cierre, la cual estará integrada por la empresa, el Estado y las organizaciones sindicales y/o trabajadores para garantizar como mínimo los siguientes derechos: 1. Derecho a que se identifique las aspiraciones de los trabajadores y sus familias para garantizar los derechos a la reubicación, traslados, reconversión laboral, comunitaria y diversificación productiva, desde un enfoque de trabajo decente; 2. Garantías frente a la desvinculación y protección al desempleo; 3. Derecho al trabajo decente en las contrataciones públicas o público privadas que tengan proyectos de inversión para la transición o empresas públicas en las que se puedan reconvertir o	energética, centrándose en la creación de un plan de cierre con participación sindical y socialización ante el Ministerio del Trabajo. Sin embargo, carece de mecanismos concretos de implementación, no menciona instancias de concertación tripartita, y omite detalles sobre financiación o sanciones por incumplimiento, lo que limita su efectividad práctica. El nuevo articulado fortalece significativamente estas garantías al crear una comisión tripartita obligatoria (empresa-Estado-sindicatos) y detalla derechos específicos como reubicación, seguro de desempleo y

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
áreas en las cuales cumplan con el perfil requerido, siempre que exista la necesidad de personal, o en su defecto planes de retiro voluntario. 3. Planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, los cuales se podrán realizar con apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje y las cámaras de comercio. 4. Financiación de un fondo que promueva la diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo, que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía, cooperativa solidaria, popular y comunitaria. Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas y la decisión de los extrabajadores y contratistas de asociarse. Parágrafo 1. Las personas que se vean afectadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la	reubicar trabajadores que vengan de procesos de cierre; Dicha comisión concertará un plan de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores directos, indirectos y contratistas posiblemente afectados. El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos: 4. 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. 5. Posibilidades de reubicación laboral en áreas en las cuales cumplan con el perfil requerido, siempre que exista la necesidad de personal, o en su defecto planes de retiro voluntario. 1. Planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, los cuales se podrán realizar con apoyo del	fondos para diversificación económica. Introduce herramientas coercitivas (como retener el "paz y salvo" por deudas laborales) y plazos claros (6 meses para reglamentación), asegurando una transición justa con participación activa de los trabajadores y mayor responsabilidad empresarial. Esta versión es más robusta, inclusiva y aplicable, cerrando los vacíos del texto original.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo. Parágrafo 2. En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de los trabajadores de las empresas contratistas que se vieren afectadas, siempre y cuando exista la necesidad del servicio y las personas cumplan con el perfil requerido en el cargo. Parágrafo 3. El Ministerio del Trabajo Integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por descarbonización y transición energética y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado. Parágrafo 4. El Gobierno Nacional en cabeza de las Entidades que considere, podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para coadyuvar en el buen	Servicio Nacional de Aprendizaje y las cámaras de comercio. 2. Financiación de un fondo con recursos de las empresas y el Estado que promueva la diversificación económica para ex trabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo, que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía, cooperativa solidaria, popular y comunitaria en condiciones de trabajo decente. Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas y la decisión de los extrabajadores y contratistas de asociarse. 3. En todo caso si la autoridad minera en el proceso de cierre identifica que hay pleitos laborales pendientes y que se han incumplido las obligaciones laborales individuales y colectivas de los trabajadores se abstendrá de entregar la paz y salvo a la empresa,	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
desarrollo y cumplimiento del plan de cierre y protección de derechos laborales establecido en el presente artículo. Parágrafo 5. El fondo al que se hace referencia en el numeral 4 se creará en el marco de las obligaciones sobre responsabilidad social empresarial y no aplican para micro y pequeñas empresas.	hasta tanto se cumpla con todas las obligaciones y comunicará de esto a la comisión tripartita especial de cierre de la que trata este artículo. Parágrafo 1. Las personas que se vean afectadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo. Parágrafo 2. En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de los trabajadores de las empresas contratistas que se vieren afectadas, siempre y cuando exista la necesidad del servicio y las personas cumplan con el perfil requerido en el cargo. Parágrafo 3. El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por descarbonización y transición energética y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	Parágrafo 4. El Gobierno nacional en cabeza de las Entidades que considere, podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para coadyuvar en el buen desarrollo y cumplimiento del plan de cierre y protección de derechos laborales establecido en el presente artículo. Parágrafo 5. El fondo al que se hace referencia en el numeral 4 se creará en el marco de las obligaciones sobre responsabilidad social empresarial y no aplican para micro y pequeñas empresas. Parágrafo 6. El Ministerio de Trabajo, en articulación con el Ministerio de Minas y Energía, reglamentará, en el término de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley la comisión tripartita especial para los procesos de descarbonización, cierre, transición energética, y/o cambio de matriz minero-energética.	
ARTÍCULO 62°. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo	Artículo 70. Garantías del derecho de Asociación Sindical. Modifíquese el artículo 354 del	Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL. 1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical. Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados: a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo. Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros	Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 354. Garantías del derecho de Asociación Sindical. 1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical. Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados: a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores. b) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto. c) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical, esta información será solicitada y utilizada exclusivamente por los	funciones durante sus horas de trabajo. Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores. b) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
sindicatos para el ejercicio del derecho de asociación y libertades sindicales. d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos. e) Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales. 2. Conductas antisindicales	la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto. c) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical, esta información será solicitada y utilizada exclusivamente por los sindicatos para el ejercicio del derecho de asociación y libertades sindicales.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas; b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador; c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato; d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes. e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias; f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;	d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos. e) Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados, que tengan por efecto afectar el ejercicio de la libertad sindical; h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato; i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales; j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial; k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;	98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales. 2. Conductas antisindicales a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas; b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador; c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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;	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados, que tengan por efecto afectar el ejercicio de la libertad sindical; h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato; i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales; j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	el carácter de confidencial; k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general.	
Artículo nuevo.	Artículo 71. Modifíquese el artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo 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	Nuevo artículo. Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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 nuevo.	Artículo 72. Modifíquese el artículo nuevo del Código Sustantivo del Trabajo adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así: Artículo 391A. Subdirectivas y Comités Seccionales. Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales en aquellos	Nuevo artículo. Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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 nuevo.	Artículo 73. 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	Artículo nuevo. Se ajusta numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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 nuevo.	Artículo 74. 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	Artículo nuevo. Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	mismas atribuciones de los sindicatos. 1. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten. 2. Las federaciones y confederaciones pueden afiliar 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 nuevo.	Artículo 75. Adiciónese un párrafo al artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, así Artículo 380. Sanciones (...) Parágrafo. Protección judicial de derechos sindicales. Las organizaciones sindicales podrán presentar solicitudes de protección judicial respecto a conductas antisindicales y éstas se tramitarán conforme al procedimiento sumario establecido en el numeral 2) del presente artículo. Los jueces que conozcan de este procedimiento disponen de amplias facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida cautelar o definitiva que consideren pertinente para su efectiva protección, cesación de acciones u omisiones que afecten	Se modifica la numeración. Artículo nuevo.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	SMLMV a las personas naturales que realicen, promuevan, instiguen o asesoren tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrán imponer el Ministerio del trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.	
Artículo nuevo.	Artículo 76. 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	Se ajusta la numeración. Artículo nuevo.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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 y contextos sociales.	
Artículo nuevo.	Artículo 77. 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	Artículo nuevo. Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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 nuevo.	Artículo 78. Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	Se ajusta la numeración. Artículo nuevo.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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 nuevo.	Artículo 79. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:	Se ajusta la numeración. Artículo nuevo.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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 nuevo.	Artículo 80. Modifíquese el artículo 439 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	Se ajusta la numeración. Artículo nuevo.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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 nuevo.	Artículo 81. 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	Artículo nuevo. Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	misma no podrá iniciar sin que antes se haya agotado el procedimiento de arreglo directo y el preaviso regulado en los artículos siguientes.	
Artículo nuevo.	Artículo 82. 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	Artículo nuevo. Se modifica la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	sindicatos tendrán el derecho de convocar a una nueva votación.	
Artículo nuevo	Artículo 83. 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	Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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 nuevo.	Artículo 84. 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	Artículo nuevo, se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	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	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga. 4. 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 nuevo.	Artículo 85. 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.	Artículo nuevo. Se ajusta numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	c) Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso.	
ARTÍCULO 63°. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales. 1. Los trabajadores, trabajadoras y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento: 2. En la demanda, los trabajadores, trabajadoras u organizaciones de trabajadores y trabajadoras que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la	Artículo 86. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales. Los trabajadores, trabajadoras y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento: 1. En la demanda, los trabajadores, trabajadoras u organizaciones de trabajadores y trabajadoras que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas	Se ajusta numeración y aspectos gramaticales y de puntuación.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos respecto a su forma y presentación. Recibida la demanda, el juez, a más tardar dentro de los (5) días siguientes ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente. Él o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de diez (10) días hábiles para contestar la demanda, presentar y solicitar la práctica de las pruebas que consideren pertinentes. Vencido el término anterior, el juez citará	que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos respecto a su forma y presentación. 2. Recibida la demanda, el juez, a más tardar dentro de los (5) días siguientes ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente. 3. Él o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de diez (10) días hábiles para contestar la demanda, presentar y solicitar la práctica de las pruebas que consideren pertinentes. 4. Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda. En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda transcurrir más de diez (10) días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia. La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá	5. En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda transcurrir más de diez (10) días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia. 6. La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
decidir de plano dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por diez (10) días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso. Parágrafo. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 smlmv a las personas naturales que realicen, promuevan o instiguen tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá	término podrá prorrogarse hasta por diez (10) días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso. Parágrafo. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además deberán imponer una multa entre uno (1) y cien (100) SMMLV a las personas naturales que realicen, promuevan o instiguen tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.		
ARTÍCULO 64°. 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 de reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.	Artículo 87. 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 de reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.	Se ajusta la numeración.
ARTÍCULO 65°. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones. Las organizaciones sindicales y de empleadores	Artículo 88. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones. Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en	Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
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, población étnica y personas con discapacidad.	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, población étnica y personas con discapacidad.	
ARTÍCULO 66°. Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así: “ARTÍCULO 70. Adiciónese al Capítulo II del título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo: Prohibición. Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, está no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga	Artículo 89. Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así: Artículo 70. Adiciónese al Capítulo II del Título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo: Prohibición. Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, está no podrá suscribir pactos colectivos	Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
vigentes El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta 5.000 SMLMV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros”	o prorrogar los que tenga vigentes. El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta cinco mil (5.000) SMMLV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros.	
ARTÍCULO 67°. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así: Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES	Artículo 90. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así: Artículo 482. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Se prohíbe la	Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
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.”	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.	
ARTÍCULO 69°. Ajuste de la planilla integrada	Artículo 91. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el	Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace. El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo desarrollarán los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores y trabajadoras cuyos contratos especiales requieran de un trato particular a fin de que puedan realizar de manera efectiva pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de más de un empleador. Para tal efecto, deberán reglamentar lo dispuesto en el presente artículo en un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley. Parágrafo. El Gobierno Nacional, reglamentará, en un plazo no mayor a seis (06) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los mecanismos	sistema que lo reemplace. El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo desarrollarán los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores y trabajadoras cuyos contratos especiales requieran de un trato particular a fin de que puedan realizar de manera efectiva pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de más de un empleador. Para tal efecto, deberán reglamentar lo dispuesto en el presente artículo en un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley. Parágrafo. El Gobierno nacional, reglamentará, en un plazo no mayor a seis (6) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los mecanismos que faciliten y garanticen la afiliación al sistema de seguridad social el empleador agropecuario y sus trabajadores dependientes. Estos mecanismos deberán permitir que el empleador agropecuario acceda de manera ágil, directa y gratuita.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
que faciliten y garanticen la afiliación al sistema de seguridad social el empleador agropecuario y sus trabajadores dependientes. Estos mecanismos deberán permitir que el empleador agropecuario acceda de manera ágil, directa y gratuita.		
ARTÍCULO 70°. 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 tres (3) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde	Artículo 92. 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 <u>cinco (5) años</u>, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.	Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
que la respectiva obligación se hace exigible.		
ARTÍCULO 71°. 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 tres (3) años. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero solo por un lapso igual. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, el término de prescripción se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.	Artículo 93. 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, el término de prescripción se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.	Se modifica la numeración.
ARTÍCULO 72°. Reintegro de aportes estatales y reducción de	Artículo 94. Reintegro de aportes estatales y reducción de la sanción por restitución de	Se ajusta la numeración

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
la sanción por restitución de aportes estatales en los procesos adelantados en relación con los programas de apoyo del Gobierno nacional. El Reintegro de los aportes estatales otorgados por el Gobierno nacional en los Programas de Apoyo al Empleo Formal -PAEF, Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP y Programa de Apoyo a las Empresas Afectadas por el Paro Nacional- PARO, deberá incluir el valor indexado asociado al IPC acumulado al año de la restitución, sin que haya lugar a intereses moratorios, incluyendo las restituciones que se efectúen durante las labores de fiscalización que adelante la UGPP en la verificación del cumplimiento de los requisitos por parte de los beneficiarios de los aportes estatales. La sanción por devolución	aportes estatales en los procesos adelantados en relación con los programas de apoyo del Gobierno nacional. El Reintegro de los aportes estatales otorgados por el Gobierno nacional en los Programas de Apoyo al Empleo Formal -PAEF, Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP y Programa de Apoyo a las Empresas Afectadas por el Paro Nacional- PARO, deberá incluir el valor indexado con base en el IPC certificado por el DANE en el año de la restitución, sin que haya lugar a intereses moratorios, incluyendo las restituciones que se efectúen durante las labores de fiscalización que adelante la UGPP en la verificación del cumplimiento de los requisitos por parte de los beneficiarios de los aportes estatales. La sanción por devolución improcedente de que trata el artículo 670 del Estatuto Tributario, <u>aplicable a estos procesos, se reducirá al diez por ciento (10%)</u>, siempre que se devuelva el aporte total recibido en forma indebida, propuesto o determinado por la UGPP en los términos señalados en el presente artículo, de acuerdo con el procedimiento	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
improcedente de que trata el artículo 670 del Estatuto Tributario aplicable a estos procesos, se reducirá al veinte por ciento (20%), siempre que no se haya notificado resolución sancionatoria y se devuelva el aporte total recibido en forma indebida de acuerdo con lo establecido en el inciso anterior o el propuesto en el pliego de cargos en los términos señalados en el presente artículo, de acuerdo con el procedimiento que para tal efecto establezca la UGPP.	que para tal efecto establezca dicha entidad. Cuando haya lugar a la devolución de los valores restituidos por los beneficiarios de los aportes estatales otorgados por el Gobierno nacional en los Programas de Apoyo al Empleo Formal -PAEF, Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP y Programa de Apoyo a las Empresas Afectadas por el Paro Nacional- PARO, por cualquier causa, incluyendo la nulidad total o parcial que ordenen los jueces en los fallos que se susciten con ocasión del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho contra los actos administrativos expedidos por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP, el reintegro de los recursos corresponderá únicamente a las sumas restituidas por los beneficiarios de los auxilios sin que haya lugar a reconocimiento de valores adicionales, tales como, indexación, corrección monetaria o interés.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
ARTÍCULO 73°. ACOMPAÑAMIENTO A MICROS Y PEQUEÑAS EMPRESAS Y FORMALIZACIÓN LABORAL. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas, así como un programa para promover la formalización laboral, con miras a garantizar la implementación de la presente Ley	Artículo 95. Acompañamiento a micros y pequeñas empresas y formalización laboral. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas, así como un programa para promover la formalización laboral, con miras a garantizar la implementación de la presente Ley.	
ARTÍCULO 75°. Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad. Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud por un plazo de 6 meses, siempre y	Artículo 96. Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad. Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud por un plazo de 6 meses, siempre y cuando pertenezca a la población en pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad, conforme a la	Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
cuando pertenezca a la población en pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad, conforme a la focalización que establezca el Gobierno nacional. Lo anterior, sin que ello signifique que no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo. Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente. Parágrafo 1. Los trabajadores rurales del sector agropecuario que sean formalizados mediante el contrato especial agropecuario mantendrán su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social para la superación de la pobreza, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social por periodos inferiores a un mes, por días o por semanas,	focalización que establezca el Gobierno nacional. Lo anterior, sin que ello signifique que no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo. Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente. Parágrafo 1. Los trabajadores rurales del sector agropecuario que sean formalizados mediante el contrato especial agropecuario mantendrán su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social para la superación de la pobreza, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social por periodos inferiores a un mes, por días o por semanas, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la Ley 2381 de 2024. Parágrafo 2. Este tipo de vinculación, no generará modificaciones en la calificación que los trabajadores tengan en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la ley 2381 de 2024. Parágrafo 2. Este tipo de vinculación, no generará modificaciones en la calificación que los trabajadores tengan en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno Nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales ya sean beneficiarios.	programas sociales (Sisbén), ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales ya sean beneficiarios.	
Artículo nuevo.	Artículo 97. Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que están actualmente afiliadas al SISBEN, que consiguiera un trabajo en el cual sus empleadores deseen cotizar para sus prestaciones sociales lo podrán hacer. Se establecerá un SISBEN subsidiado y uno contributivo. El que pase de subsidiado al contributivo no perderá la calificación que los trabajadores tengan en el SISBEN, ni resultará incompatible con los	Se ajusta numeración. Artículo nuevo.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno Nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales ya sean beneficiarios. En caso de quedar nuevamente desempleado volverá automáticamente al SISBEN subsidiado. El Gobierno reglamentará el presente artículo en un término máximo de un año. Esto con el propósito de continuar avanzando en el derecho universal a la pensión de jubilación. Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.	
ARTÍCULO 76°. Ruta de Empleabilidad. El Ministerio del Trabajo a través de la Unidad de Servicio Público fomentará un programa para la promoción de la empleabilidad a través del cual se creen los servicios de gestión y colocación de empleo específicos para aquellas personas que culminen, aprueben y se titulen o certifiquen en programas de cualificación del	Artículo 98. Ruta de Empleabilidad. El Ministerio del Trabajo a través de la Unidad de Servicio Público fomentará un programa para la promoción de la empleabilidad a través del cual se creen los servicios de gestión y colocación de empleo específicos para aquellas personas que culminen, aprueben y se titulen o certifiquen en programas de cualificación del Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo, para fortalecer la transición de los	Se cambia la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo, para fortalecer la transición de los procesos educativos al sistema laboral. Este programa será socializado en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y ante dicho espacio se presentará un informe anual sobre el cumplimiento de metas y medición de impacto. Parágrafo. Mediante el programa para la promoción de la empleabilidad se tendrán en cuenta los enfoques de género, intersectorialidad, territorialidad e inclusión de población étnica y de las personas con discapacidad y personas con responsabilidades familiares del cuidado. Los servicios de empleabilidad incluyen programas de colocación y reubicación del adulto mayor trabajador.	procesos educativos al sistema laboral. Este programa será socializado en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y ante dicho espacio se presentará un informe anual sobre el cumplimiento de metas y medición de impacto. Parágrafo. Mediante el programa para la promoción de la empleabilidad se tendrán en cuenta los enfoques de género, intersectorialidad, territorialidad e inclusión de población étnica y de las personas con discapacidad y personas con responsabilidades familiares del cuidado. Los servicios de empleabilidad incluyen programas de colocación y reubicación del adulto mayor trabajador.	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
ARTÍCULO 77°. Las disposiciones contenidas en los artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 de la presente Ley comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación e implementación allí señaladas.	Artículo 99. Las disposiciones contenidas en los artículos 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32 de la presente Ley comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación e implementación allí señaladas.	Se ajusta la numeración.
ARTÍCULO 78°. VINCULACIÓN DE LAS MADRES COMUNITARIAS Y SUSTITUTAS. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar vinculará a las madres comunitarias y sustitutas en su planta de personal en calidad de trabajadoras oficiales, atendiendo a los criterios de progresividad que reglamente el ICBF de acuerdo con las características y necesidades de los servicios que prestan las madres comunitarias y de conformidad con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.	Artículo 100. Vinculación de las madres comunitarias y sustitutas. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar vinculará a las madres comunitarias, madres sustitutas y trabajadores(as) de los hogares infantiles de la modalidad institucional en su planta de personal en calidad de trabajadoras oficiales, atendiendo a los criterios de progresividad que reglamente el ICBF de acuerdo con las características y necesidades de los servicios que prestan y de conformidad con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal. Parágrafo 1. El ICBF expedirá los criterios de progresividad y definirá el universo de madres susceptibles para la vinculación en un término no mayor a seis (6) meses contados a partir de la	Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
Parágrafo 1. El ICBF expedirá los criterios de progresividad para la vinculación en un término no mayor a seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley. Parágrafo 2. La vinculación progresiva a la que hace referencia este artículo se hará en 4 años así: 2025 el 25% del total de madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2026 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2027 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2028 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF, o antes si las circunstancias financieras de la entidad así lo permiten. Parágrafo 3. Lo dispuesto en el presente artículo también aplicará a las madres jardineras vinculadas a través de las Cajas de Compensación Familiar	entrada en vigencia de la presente Ley. Parágrafo 2. La vinculación progresiva a la planta de personal del ICBF a la que hace referencia este artículo se hará en 4 años así: para 2025, el 25% del total de madres comunitarias susceptibles de vinculación; para 2026, el 50% del total de las madres comunitarias susceptibles de vinculación; para 2027, el 75% del total de las madres comunitarias susceptibles de vinculación; para 2028, el 100% del total de las madres comunitarias susceptibles de vinculación, o antes si las circunstancias financieras de la entidad así lo permiten. Parágrafo 3. Las modificaciones a la planta de personal del ICBF no podrán interrumpir los servicios de educación inicial en el marco de la Atención Integral para el bienestar y el cuidado de la niñez. Parágrafo 4. El ICBF realizará un proceso de evaluación del perfil requerido para su desempeño a los aspirantes a ocupar dichos cargos, analizando e incluyendo de manera preferencial, a las trabajadoras que reúnan los requisitos y que estén desarrollando actividades	

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación
	iguales o equivalentes al empleo como trabajadoras oficiales.	
Artículo nuevo.	Artículo 101. El Gobierno Nacional garantizará la implementación de un incentivo económico a favor de aquellos empleadores que contraten y adapten sus espacios de trabajo con el objeto de promover la generación y permanencia de los empleos a favor de personas con discapacidad.	Nuevo artículo. Se ajusta la numeración.
ARTÍCULO 79°. Vigencia. La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.	Artículo 102. Vigencia. La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.	Se ajusta la numeración.
ARTÍCULO 80°. Derogatorias. La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 43 del Decreto 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2 de la Ley 6ª de 1945, literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 de la Ley 789 de 2002, y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta Ley.	Artículo 103. Derogatorias. La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 43 del Decreto número 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2 de la Ley 6ª de 1945, literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 de la Ley 789 de 2002, y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta Ley.	Se ajusta la numeración.

Texto Definitivo	Ponencia Alternativa	Justificación

VII. PROPOSICIÓN

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

VIII. EL CONGRESO DE COLOMBIA,

DECRETA:

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO

OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS

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

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

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

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

Artículo 4. Empleados Públicos. Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten. No obstante, en los casos en que dichos estatutos no regulen expresamente derechos mínimos del trabajador, serán aplicables los principios fundamentales establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales sobre derechos laborales ratificados por Colombia, en concordancia con el principio de favorabilidad laboral.

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

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

1. Igualdad de oportunidades;
2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;
3. Estabilidad en el empleo;
4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;
5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
6. Aplicación de la norma o situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las fuentes formales de derecho;
7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;
8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario;
9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad y;
10. Garantía de derechos para campesinos, campesinas y trabajadores agrarios para la superación de la brecha urbano-rural en materia de seguridad social, teniendo en cuenta el Acto Legislativo 01 del 2023 que reconoce al campesinado como sujeto de especial protección constitucional.

También son aplicables los principios relativos a los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 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 derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 64, 93 y 94 de la Constitución Política.

TITULO 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 a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

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

Parágrafo 1. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.

Parágrafo 2. La inspección del trabajo velará y promoverá que la contratación de trabajadores y trabajadoras garantice el principio de estabilidad laboral y lo dispuesto en esta norma.

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

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

1. Contratos de trabajo a término fijo

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a dos (2) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito y en él deberá especificarse la necesidad temporal que se pretende atender y su conexión con la duración que se establezca. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

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

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de dos (2) años previsto en este artículo.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de dos (2) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

2. Contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada.

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

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

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

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

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

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora;
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito;
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso;
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, el cual en todo caso no podrá ser inferior a cinco (5) días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u

omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador;

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión;
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato y;
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 9. 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:

4. 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.
5. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que falta para completarse la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.
6. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:
 - a) Cuarenta y cinco (45) 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, se le pagarán cuarenta y cinco (45) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

Artículo 10. Ineficacia del despido discriminatorio. Agréguese un párrafo 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. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

- a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia.

La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado;

- b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima y;

- c) Persona que padezca una limitación física, mental, intelectual, sensorial o múltiple, o discapacidad de mediano o largo plazo, que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio.

Parágrafo 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) y c), se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, de acuerdo con el código de procedimiento laboral o norma que lo sustituya.

CAPÍTULO II

Medidas para los ingresos de las familias trabajadoras

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 deberán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes:

- e) Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia;
- f) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral;
- g) Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del equipamiento y/o el dinero y;
- h) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: **i)** aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), **ii)** como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros);

aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, **iii)** las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.

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

Parágrafo 1. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia.

Parágrafo 2. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley.

Artículo 14. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

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

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

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

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

Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021.

- c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

- i. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 6:00 p.m.
- ii. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 p.m.

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

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

Parágrafo 1. El empleador no podrá, 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 3º. 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. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de su empresa.

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar, esto sin perjuicio de las normas vigentes.

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

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 en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 179. Remuneración en días de descanso obligatorio.

3. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
4. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 18. Obligaciones del empleador. Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

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

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

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

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

e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presenta ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión

abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;

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

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

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

(...)

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

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

comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos, en condición de vulnerabilidad.

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

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

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

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

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

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

CAPÍTULO III

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

Artículo 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 que sean de carácter vinculante.

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

Artículo 20. Límites al uso del contrato de prestación de servicios. No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades permanentes y subordinadas en empresas privadas.

Por tanto, será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición, entendiendo 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.

Artículo 21. Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, Se prohíbe a los empleadores:

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

Se prohíbe, así mismo, el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

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

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

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

14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

Artículo 22. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

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, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

Artículo 23. Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado. En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta Ley.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes, desarrollarán, promoverán y adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica.

CAPÍTULO IV

Medidas para promover la formalización laboral

Artículo 24. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

- a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del -aprendiz-trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo;
- b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;

- d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que se asignará de la siguiente manera: En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un SMMLV y en la etapa práctica el aprendiz recibirá un (1) SMMLV. Lo anterior sin perjuicio de la remuneración fijada para los aprendices en convenciones colectivas o fallos arbitrales, siempre que sean más favorables para estos;
- 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, entendiendo que la edad mínima para trabajar es de 16 años en este contrato especial;
- g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia;
- h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas 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 y;
- j) La etapa productiva podrá desarrollarse en un periodo máximo de doce (12) meses.

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

Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley.

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

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

Parágrafo 4. Los estudiantes de medicina que terminen sus estudios y que cumplan con los requisitos de admisión para realizar el internado médico obligatorio conforme a lo establecido en la Ley 14 de 1962 o la norma que la modifique o la sustituya recibirán remuneración mensual que no podrá ser inferior a un salario mínimo durante el tiempo que dura el Internado Obligatorio Rotatorio el cual será pagado por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES).

En vigencia del internado médico el estudiante de medicina estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social Integral se realizarán sobre un ingreso base de cotización correspondiente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).

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

Artículo 25. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 34. Monetización de la cuota de aprendizaje: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a dos (2) SMMLV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

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

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

Artículo 26. Adiciónese un parágrafo al artículo 13 de la Ley 1780 de 2016, el cual quedará así:

Artículo 13. Promoción de escenarios de práctica en las Entidades Públicas. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará y reglamentará una política que incentive, fomente y coordine los programas de jóvenes talentos, orientados a que jóvenes sin experiencia puedan realizar prácticas laborales, judicatura y relación docencia de servicio en el área de la salud, en las entidades públicas, las cuales contarán como experiencia para el acceso al servicio público.

Parágrafo 1. El Gobierno Nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación al Ministerio del Trabajo para incentivar el desarrollo de prácticas laborales de jóvenes estudiantes en el sector público. Esto como mecanismo para que adquieran experiencia profesional previa relacionada a su campo de estudio y se facilite su transición al mercado laboral en condiciones dignas y justas.

Parágrafo 2. En caso de realizar en el sector público la práctica laboral, judicatura o relación docencia de servicio en el área de la salud, las entidades públicas podrán realizar la vinculación formativa del practicante y no será

obligatorio celebrar convenios con la Institución Educativa, salvo en los casos en que la Institución Educativa lo solicite en el marco de la autonomía universitaria.

Parágrafo 3. Para el proceso de desarrollo y reglamentación se contará con un plazo de seis (6) meses, contados a partir de la expedición de la presente ley.

Artículo 27. Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.

1. 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 28. 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 29. 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 30. 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 31. 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 32. 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 33. 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 34. 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 27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este 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 35. 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 36. 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 o en predios circunvecinos, en el marco de las posibilidades reales de la zona rural:

El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio o en predios circunvecinos, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito. 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 37. Programa de formación para el trabajo agrario y rural. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silviculturales, pesqueras, agroecológicas u otras semejantes.

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

Parágrafo 2. El Gobierno nacional a través del Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Agricultura y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), reglamentarán los mecanismos que permitan el desarrollo de

prácticas y pasantías profesionales en la zona rural. Los pequeños productores podrán solicitar un convenio con el SENA para acceder a esta alternativa.

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

Artículo 38. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

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

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

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

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

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

Artículo 39. Protección al Trabajo femenino rural, étnico y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural, étnico y campesino.

El trabajo de la mujer rural, étnica y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.

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

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

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

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo implementará mecanismos de sensibilización dirigidos a las mujeres rurales, étnicas y campesinas, con el fin de facilitar la comprensión y el ejercicio pleno de sus derechos laborales.

Artículo 40. Formalización del trabajo doméstico remunerado. En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar, de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la existencia y validez del contrato de trabajo. En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016.

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal

efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones más representativas de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral.

Parágrafo. Las trabajadoras y trabajadores domésticos que sean formalizados mediante contrato de trabajo, podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social a tiempos parciales, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la Ley 2381 de 2024, sin detrimento en que puedan transitar a realizar cotizaciones plenas derivadas de contratos de trabajo a término fijo e indefinido.

Artículo 41. Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE). El Ministerio de Educación Nacional a través de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar (UAPA), garantizarán que en la operación del Programa de Alimentación Escolar (PAE), se formalice laboralmente a las personas manipuladoras de alimentos, en virtud de la garantía de sus derechos laborales y de seguridad social, lo anterior conforme al Marco Fiscal de Mediano plazo.

La formalización laboral a la que hace referencia este artículo se hará en cuatro (4) años o antes si las circunstancias financieras así lo permiten:

En el año 2025, se formalizarán hasta el 25% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).

En el año 2026, se formalizarán hasta el 50% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).

En el año 2027, se formalizarán hasta el 75% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).

En el año 2028, se formalizarán hasta el 100% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).

Artículo 42. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada

mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 43. Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, se deberá facilitar la regulación migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los siguientes seis (6) meses de la entrada en vigencia de esta Ley. En todo caso a los trabajadores migrantes se les garantizará el acceso a la justicia laboral.

Parágrafo 1. Todas las profesiones reguladas para las personas trabajadoras colombianas también lo serán para las personas trabajadoras extranjeras quienes deberán acreditar su idoneidad académica y profesional de acuerdo con los estándares internacionales ante el Ministerio de Educación Nacional.

Parágrafo 2. El Ministerio de Educación Nacional determinará las profesiones y los requisitos que tendrán esta exigencia.

Artículo 44. Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación. Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, campesinos, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o las figuras que los reemplacen.

Parágrafo. En los casos en los que, por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse prioritariamente con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto. Si aún no fuera posible suplir el personal requerido cumpliendo las anteriores condiciones, se puede ampliar el personal calificado a todo el país.

Artículo 45. Las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales, organizaciones con o sin ánimo de lucro, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.
2. El término del contrato será como mínimo por la duración de la temporada y/o del correspondiente deporte profesional.
3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.
4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, ni establecer pago de indemnizaciones o sanciones que impidan el libre ejercicio de la actividad de los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.
5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).
6. Establecimiento de cláusulas donde se especifican las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.
7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.
8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista profesional y el cuerpo técnico.

Parágrafo 2. El presente artículo no aplicará al cuerpo técnico que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 46. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan construir el instrumento normativo para determinar los tipos de protección,

las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente y digno de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres, en concordancia con la Ley 21 de 1991 y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 47. Contrato Especial de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. Los trabajadores y las trabajadoras del arte y la cultura, de cualquiera de los subsectores del sector artístico o cultural y toda la cadena de creación, producción, distribución y consumo de las obras en la industria cultural y creativa, deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar, de conformidad con las normas laborales existentes.

Este contrato tendrá las mismas garantías y derechos que se establecen en materia laboral abarcando las etapas de investigación, preproducción, producción, ensayos, presentación, montaje y postproducción, así como cualquier modalidad relacionada con la labor artística y cultural. El salario del artista será el indicado en el contrato, nunca inferior a los mínimos legales, convencionales o arbitrales.

Además, se especificará la duración de la jornada laboral y la remuneración reconociendo el pago de horas extras y recargos por tiempo adicionales requeridos para cumplir con el objeto del contrato. En caso de no haber una estipulación expresa y escrita, la relación laboral se considerará por tiempo indefinido.

Artículo 48. 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 día de descanso obligatorio, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio.

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

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, a 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.

Artículo 49. Las actividades productivas desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo en un término de seis (6) meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas en los centros penitenciarios como experiencia profesional.

Artículo 50. Programa de primer empleo y programa de último empleo. El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para los jóvenes recién graduados de Instituciones de Educación Superior (Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y Universidades) mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para mujeres mayores de cincuenta (50) años y hombres mayores de cincuenta y cinco (55) años mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Artículo 51. Modifíquese el artículo 15 de la Ley 15 de 1959, el cual quedará así:

Formalización y contratación laboral de trabajadores del transporte de pasajeros y de carga. Las relaciones laborales de los trabajadores (conductores), que bajo subordinación ejecuten actividades propias del sector de transporte de carga y de pasajeros, deberán establecerse de forma directa por las empresas y/o propietarios del vehículo, mediante contratos de trabajo que deberán ser por escrito.

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

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

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

Las garantías en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como las obligaciones derivadas de los planes estratégicos de seguridad vial, serán reconocidas y asumidas por el empleador conforme a la normatividad vigente en la materia. Para estos efectos el Ministerio de Transporte deberá tener en cuenta los factores relacionados con los tiempos de trabajo e implementará sistemas que permitan determinar dentro de la estructura de costos del servicio, dichos conceptos.

El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte reglamentarán la metodología e implementarán una herramienta tecnológica que permita el monitoreo del tiempo de trabajo para el pago efectivo de los

tiempos de trabajo suplementario, en los cuales el trabajador se encuentre a la espera de la entrega efectiva del producto o mercancía o la entrada en operación de los vehículos de pasajeros, en el caso de transporte de pasajeros en cualquiera de sus modalidades, y se velará por el pago de los recargos que se generen por dicha disponibilidad. Todos los pagos en el transporte de carga, asociados al cargue y descargue efectivo de los productos o mercancías son de obligatorio reconocimiento y pago por parte de las empresas transportadoras en desarrollo de su objeto social.

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

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

CAPÍTULO V.

MEDIDAS PARA EL USO ADECUADO DE LA TERCERIZACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Artículo 52. Contratistas y Subcontratistas. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 34. Contratistas y subcontratistas.

1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas, quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía

técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial y especialización productiva, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.

2. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios 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.
3. Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios relativos a la actividad principal de la empresa o del establecimiento, los trabajadores del contratista o subcontratista tendrán los mismos derechos salariales y prestacionales que los de la empresa principal, especialmente en materia de aplicación de las convenciones colectivas. En el evento en que no existan disposiciones salariales y prestacionales aplicables a estos trabajadores, la respectiva empresa beneficiaria diseñará o acordará con las organizaciones sindicales los derechos aplicables a estos garantizando los principios constitucionales a la igualdad y estabilidad en el empleo.

Artículo 53. Empresas de Servicios temporales. Adiciónese cuatro párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

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

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

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 el artículo 82 de la Ley 50 de 1990.

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

Artículo 54. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo.

Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

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

Artículo 55. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7° de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:

Artículo 7°. Flexibilidad en el horario laboral. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.

Artículo 56. Entornos laborales flexibles. El empleador o empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, de compañía emocional y de servicio, circunscribiéndose los mismos a perros y gatos, con la finalidad de mejorar la accesibilidad de las personas con discapacidad y para mejorar la salud mental, medida que permitirá brindar compañía, guía, protección y apoyo.

Artículo 57. Licencia de Paternidad. Modifíquese el parágrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Parágrafo 2. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a cuatro (4) semanas en el 2026, así: en el 2025 subirá a tres (3) semanas, en 2026 llegará a cuatro (4) semanas.

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

Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán

presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor.

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

Artículo 58. Licencia por matrimonio. El trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio o haya declarado la unión marital de hecho, de conformidad con el artículo 4° de la Ley 54 de 1990, tendrá una licencia remunerada de tres (3) días hábiles independientemente de la modalidad del contrato. Este beneficio podrá hacerse efectivo solamente durante los treinta (30) días siguientes de haberse llevado a cabo el matrimonio o haber sido declarada la unión marital de hecho.

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

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

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

Artículo 59. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo y Ministerio del Interior o quién haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), creará, reglamentará e implementará el programa de convenios laborales con enfoque diferencial, de género, étnico y de Derechos Humanos para las víctimas del conflicto armado con las diferentes unidades contratantes del Estado dentro de los doce (12) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.

El programa será destinado para promover y fomentar el empleo formal de las víctimas del conflicto armado, y contribuir con la erradicación de la pobreza y el trabajo decente de esta población.

Parágrafo. Las entidades públicas y contratistas de proyectos financiados con recursos públicos procurarán, contar con un mínimo del 10% de sus puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región donde se ejecuten, priorizando víctimas del conflicto armado, municipios (PDET) y (ZOMAC).

CAPITULO VII

MEDIDAS PARA LA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES

Artículo 60. Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul. Los empleos verdes y azules tienen como propósito proteger, preservar o restaurar el medio ambiente y los ecosistemas desde la generación de mecanismos productivos que permitan el uso o consumo eficiente y sostenible de los bienes naturales, así como promover acciones para enfrentar los efectos e impactos negativos del cambio climático.

El Ministerio de Trabajo, en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, fijará, en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley y en consonancia con la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, generarán los lineamientos técnicos para la promoción y creación de empleos verdes y azules y la transición justa con enfoque territorial, étnico, campesino y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.

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

Artículo 61. Incentivos al Empleo Verde y Azul. El Ministerio del Trabajo en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, reglamentará los incentivos para las empresas que formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul. El Ministerio de trabajo reglamentará los incentivos en un plazo de 6 meses.

Artículo 62. 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:

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

Artículo 63. Promoción del Trabajo Sostenible. Las empresas deberán adoptar prácticas laborales sostenibles que minimicen el impacto ambiental de sus operaciones. Esto incluye la optimización del uso de recursos naturales, la reducción de emisiones de carbono en el lugar de trabajo, y la implementación de programas de reciclaje y eficiencia energética. Las empresas deberán reportar anualmente sus avances en sostenibilidad laboral a las autoridades pertinentes, y se fomentará la capacitación de los trabajadores en prácticas sostenibles.

Artículo 64. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2° de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

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

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

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a. Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- b. Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c. Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- d. Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- e. Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

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

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

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

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

Artículo 66. Garantías Laborales, Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores. Por medio del cual se adicionan unos numerales al artículo 6° de la Ley 1221 de 2008:

13. Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.

14. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.

15. El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.

Artículo 67. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.

Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad de internet y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin.

Artículo 68. Protección laboral ante la automatización de actividades. En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de automatización, tienen derecho a:

1. Ser informados sobre el proceso de automatización, con una antelación no inferior a seis (6) meses previos a la fecha en que se prevé la aplicación del proceso de automatización.
2. Participar en planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización.
3. Ser integrados de manera prioritaria en una ruta de capacitación y reubicación laboral al interior de la empresa en los puestos de trabajo habilitados en el marco de los procesos de automatización, siempre y cuando sea posible o exista la necesidad de personal o de servicio.
4. En caso de no ser procedente la reubicación laboral conforme la ruta prevista en el numeral 3, tendrán derecho al reconocimiento de la indemnización de Ley por despido sin justa causa, así como integrar una lista de trabajadores que tendrán derecho a ser contratados de manera preferente por la empresa dentro del año siguiente a su retiro, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido y el cargo se encuentre vacantes.
5. La persona que sea retirada de su empleo con ocasión a un proceso de automatización ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.

Parágrafo 2. El empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos, de conformidad con la normatividad vigente.

Parágrafo 3. En los casos aquí previstos, cuando se trate de un impacto de diez (10) o menos empleos se aplicará la regla general de preaviso para la terminación del contrato laboral por parte del empleador que es de 30 días en contratos a término fijo; y de 45 días para contratos a término indefinido.

Artículo 69. Protección laboral frente a procesos de descarbonización, cierre, y transición energética y/o cambio de matriz energética. Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad debe crear una comisión tripartita especial para los casos de cierre, la cual estará integrada por la empresa, el Estado y las organizaciones sindicales y/o trabajadores para garantizar como mínimo los siguientes derechos:

1. Derecho a que se identifique las aspiraciones de los trabajadores y sus familias para garantizar los derechos a la reubicación, traslados, reconversión laboral, comunitaria y diversificación productiva, desde un enfoque de trabajo decente;
2. Garantías frente a la desvinculación y protección al desempleo;
3. Derecho al trabajo decente en las contrataciones públicas o público privadas que tengan proyectos de inversión para la transición o empresas públicas en las que se puedan reconvertir o reubicar trabajadores que vengan de procesos de cierre;

Dicha comisión concertará un plan de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores directos, indirectos y contratistas posiblemente afectados.

El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:

4. 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.

5. Posibilidades de reubicación laboral en áreas en las cuales cumplan con el perfil requerido, siempre que exista la necesidad de personal, o en su defecto planes de retiro voluntario.
6. Planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, los cuales se podrán realizar con apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje y las cámaras de comercio.
7. Financiación de un fondo con recursos de las empresas y el Estado que promueva la diversificación económica para ex trabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo, que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía, cooperativa solidaria, popular y comunitaria en condiciones de trabajo decente. Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas y la decisión de los extrabajadores y contratistas de asociarse.
8. En todo caso si la autoridad minera en el proceso de cierre identifica que hay pleitos laborales pendientes y que se han incumplido las obligaciones laborales individuales y colectivas de los trabajadores se abstendrá de entregar la paz y salvo a la empresa, hasta tanto se cumpla con todas las obligaciones y comunicará de esto a la comisión tripartita especial de cierre de la que trata este artículo.

Parágrafo 1. Las personas que se vean afectadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Parágrafo 2. En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de los trabajadores de las empresas contratistas que se vieren afectadas, siempre y cuando exista la necesidad del servicio y las personas cumplan con el perfil requerido en el cargo.

Parágrafo 3. El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por descarbonización y transición energética y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado.

Parágrafo 4. El Gobierno nacional en cabeza de las Entidades que considere, podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para coadyuvar en el buen desarrollo y cumplimiento del plan de cierre y protección de derechos laborales establecido en el presente artículo.

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

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

TITULO III

LIBERTAD SINDICAL Y CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES

CAPÍTULO 1

GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y FOMENTO A LA UNIDAD SINDICAL

Artículo 70. 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.

3. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

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

- a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo. Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.
- b) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la

comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.

- c) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical, esta información será solicitada y utilizada exclusivamente por los sindicatos para el ejercicio del derecho de asociación y libertades sindicales.
- d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.
- e) Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales.

4. Conductas antisindicales

- a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;
- b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;
- c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;
- d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.
- e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;
- f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;
- g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados, que tengan por efecto afectar el ejercicio de la libertad sindical;

- h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;
- i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;
- j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;
- k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general.

Artículo 71. Modifíquese el artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo 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 72. Modifíquese el artículo nuevo del Código Sustantivo del Trabajo adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

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

Los sindicatos de industria, rama o sector de actividad podrán prever en sus estatutos la creación de subdirectivas en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a 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 73. 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 74. 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.

3. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.
4. Las federaciones y confederaciones pueden afiliar 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 75. Adiciónese un parágrafo al artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, así

Artículo 380. Sanciones

(...)

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

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

del trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.

Artículo 76. 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:

- c) 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.
- d) 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 y contextos sociales.

Artículo 77. 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

- 3. 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.

4. 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 78. 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 79. 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. Modifíquese el artículo 439 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. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 431. Requisitos de la huelga contractual. Cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciar sin que antes se haya agotado el procedimiento de arreglo directo y el preaviso regulado en los artículos siguientes.

Artículo 82. 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. 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. 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.
4. 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 85. 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.

Artículo 86. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales. Los trabajadores, trabajadoras y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:

7. En la demanda, los trabajadores, trabajadoras u organizaciones de trabajadores y trabajadoras que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su

notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos respecto a su forma y presentación.

8. Recibida la demanda, el juez, a más tardar dentro de los (5) días siguientes ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.
9. Él o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de diez (10) días hábiles para contestar la demanda, presentar y solicitar la práctica de las pruebas que consideren pertinentes.
10. Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda.
11. En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda transcurrir más de diez (10) días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.
12. La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por diez (10) días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.

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

Artículo 87. 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 de reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

Artículo 88. 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, población étnica y personas con discapacidad.

Artículo 89. Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

Artículo 70. Adiciónese al Capítulo II del Título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:

Prohibición.

Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, está no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.

El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta cinco mil (5.000) SMMLV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros.

Artículo 90. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:

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.

Artículo 91. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace. El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo desarrollarán los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores y trabajadoras cuyos contratos especiales requieran de un trato particular a fin de que puedan realizar de manera efectiva pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de más de un empleador. Para tal efecto, deberán reglamentar lo dispuesto en el presente artículo en un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley.

Parágrafo. El Gobierno nacional, reglamentará, en un plazo no mayor a seis (6) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los mecanismos que faciliten y garanticen la afiliación al sistema de seguridad social el empleador agropecuario y sus trabajadores dependientes. Estos mecanismos deberán permitir que el empleador agropecuario acceda de manera ágil, directa y gratuita.

Artículo 92. 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 que la respectiva obligación se hace exigible.

Artículo 93. 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, el término de prescripción se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.

Artículo 94. Reintegro de aportes estatales y reducción de la sanción por restitución de aportes estatales en los procesos adelantados en relación con los programas de apoyo del Gobierno nacional. El Reintegro de los aportes estatales otorgados por el Gobierno nacional en los Programas de Apoyo al Empleo Formal -PAEF, Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP y Programa de Apoyo a las Empresas Afectadas por el Paro Nacional- PARO, deberá incluir el valor indexado con base en el IPC certificado por el DANE en el año de la restitución, sin que haya lugar a intereses moratorios, incluyendo las restituciones que se efectúen durante las labores de fiscalización que adelante la UGPP en la verificación del cumplimiento de los requisitos por parte de los beneficiarios de los aportes estatales.

La sanción por devolución improcedente de que trata el artículo 670 del Estatuto Tributario, aplicable a estos procesos, se reducirá al diez por ciento (10%), siempre que se devuelva el aporte total recibido en forma indebida, propuesto o determinado por la UGPP en los términos señalados en el presente artículo, de acuerdo con el procedimiento que para tal efecto establezca dicha entidad.

Cuando haya lugar a la devolución de los valores restituidos por los beneficiarios de los aportes estatales otorgados por el Gobierno nacional en los Programas de Apoyo al Empleo Formal -PAEF, Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP y Programa de Apoyo a las Empresas Afectadas por el Paro Nacional- PARO, por cualquier causa, incluyendo la nulidad total o parcial que ordenen los jueces en los fallos que se susciten con ocasión del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho contra los actos administrativos expedidos por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP, el reintegro de los recursos corresponderá

únicamente a las sumas restituidas por los beneficiarios de los auxilios sin que haya lugar a reconocimiento de valores adicionales, tales como, indexación, corrección monetaria o interés.

Artículo 95. Acompañamiento a micros y pequeñas empresas y formalización laboral. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas, así como un programa para promover la formalización laboral, con miras a garantizar la implementación de la presente Ley.

Artículo 96. Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad. Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud por un plazo de 6 meses, siempre y cuando pertenezca a la población en pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad, conforme a la focalización que establezca el Gobierno nacional.

Lo anterior, sin que ello signifique que no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo.

Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.

Parágrafo 1. Los trabajadores rurales del sector agropecuario que sean formalizados mediante el contrato especial agropecuario mantendrán su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social para la superación de la pobreza, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social por periodos inferiores a un mes, por días o por semanas, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la Ley 2381 de 2024.

Parágrafo 2. Este tipo de vinculación, no generará modificaciones en la calificación que los trabajadores tengan en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales (Sisbén), ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales ya sean beneficiarios.

Artículo 97. Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que están actualmente afiliadas al SISBEN, que consiguiera un trabajo en el cual sus empleadores deseen cotizar para sus prestaciones sociales lo podrán hacer. Se establecerá un SISBEN subsidiado y uno contributivo. El que pase de subsidiado al contributivo no perderá la calificación que los trabajadores tengan en el SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno Nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales ya sean beneficiarios. En caso de quedar nuevamente desempleado volverá automáticamente al SISBEN subsidiado. El Gobierno reglamentará el presente artículo en un término máximo de un año. Esto con el propósito de continuar avanzando en el derecho universal a la pensión de jubilación.

Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.

Artículo 98. Ruta de Empleabilidad. El Ministerio del Trabajo a través de la Unidad de Servicio Público fomentará un programa para la promoción de la empleabilidad a través del cual se creen los servicios de gestión y colocación de empleo específicos para aquellas personas que culminen, aprueben y se titulen o certifiquen en programas de cualificación del Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo, para fortalecer la transición de los procesos educativos al sistema laboral.

Este programa será socializado en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y ante dicho espacio se presentará un informe anual sobre el cumplimiento de metas y medición de impacto.

Parágrafo. Mediante el programa para la promoción de la empleabilidad se tendrán en cuenta los enfoques de género, intersectorialidad, territorialidad e inclusión de población étnica y de las personas con discapacidad y personas con responsabilidades familiares del cuidado. Los servicios de empleabilidad incluyen programas de colocación y reubicación del adulto mayor trabajador.

Artículo 99. Las disposiciones contenidas en los artículos 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32 de la presente Ley comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación e implementación allí señaladas.

Artículo 100. Vinculación de las madres comunitarias y sustitutas. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar vinculará a las madres comunitarias, madres sustitutas y trabajadores(as) de los hogares infantiles de la modalidad institucional en su planta de personal en calidad de trabajadoras oficiales, atendiendo a los criterios de progresividad que reglamente el ICBF de acuerdo con las características y necesidades de los servicios que prestan y de conformidad con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.

Parágrafo 1. El ICBF expedirá los criterios de progresividad y definirá el universo de madres susceptibles para la vinculación en un término no mayor a seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley.

Parágrafo 2. La vinculación progresiva a la planta de personal del ICBF a la que hace referencia este artículo se hará en 4 años así: para 2025, el 25% del total de madres comunitarias susceptibles de vinculación; para 2026, el 50% del total de las madres comunitarias susceptibles de vinculación; para 2027, el 75% del total de las madres comunitarias susceptibles de vinculación; para 2028, el 100% del total de las madres comunitarias susceptibles de vinculación, o antes si las circunstancias financieras de la entidad así lo permiten.

Parágrafo 3. Las modificaciones a la planta de personal del ICBF no podrán interrumpir los servicios de educación inicial en el marco de la Atención Integral para el bienestar y el cuidado de la niñez.

Parágrafo 4. El ICBF realizará un proceso de evaluación del perfil requerido para su desempeño a los aspirantes a ocupar dichos cargos, analizando e incluyendo de manera preferencial, a las trabajadoras que reúnan los requisitos y que estén desarrollando actividades iguales o equivalentes al empleo como trabajadoras oficiales.

Artículo 101. El Gobierno Nacional garantizará la implementación de un incentivo económico a favor de aquellos empleadores que contraten y adapten sus espacios de trabajo con el objeto de promover la generación y permanencia de los empleos a favor de personas con discapacidad.

Artículo 102. Vigencia. La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Artículo 103. Derogatorias. La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 43 del Decreto número 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2 de la Ley 6ª de 1945, literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 de la Ley 789 de 2002, y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta Ley.

IX. REFERENCIAS

ACOSET (2022). *Observatorio de mercado laboral*.

<http://www.acoset.org/index.php/noticias/506-438-336-mil-personas-beneficiadas-con-empleo-formal-y-mas-de-10-billones-de-pesos-aportaron-las-empresas-de-servicios-temporales-al-pais-en-2022>

Abramovich, V., Courtis, C. y Ferrajoli, L. (2002). *Los derechos sociales como derechos exigibles* (Vol. 2). Madrid: Trotta.

Auer, P., Berg, J., & Coulibaly, I. (2005). Is a stable workforce good for productivity? *International Labour Review*, 144(3), 319–343.

[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602\(2005-144-3\)319-343.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602(2005-144-3)319-343.pdf)

Bardey, D. (2022). *El trabajo intermediado por plataformas en Colombia: aspectos conceptuales y propuesta de regulación desde la teoría de contratos y la organización industrial* (LC/TS.2022/58). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/47906>

Castellani, F., Lotti, G., & Obando, N. (2020). Fixed or open-ended? Labor contract and productivity in the Colombian manufacturing sector. *Journal of Applied Economics*, 23(1), 199–223. <https://doi.org/10.1080/15140326.2019.1652040>

Cerquera Unda, S. C. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización* (Tesis doctoral, Bogotá, Derecho, Ciencias Políticas y Sociales - Maestría en Derecho).

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2020). *Compendio sobre derechos laborales y sindicales: estándares interamericanos*.

Recuperado de

<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/derechoslaboralesindicales-es.pdf>

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR). (2016). *Observación general No. 23 sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*. E/C.12/GC/23.
https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?DocTypeID=11&Lang=sp&TreatyID=9

Congreso de la República de Colombia. (2022). *Exposición de motivos del Proyecto de Ley No. 281 de 2022C*. Bogotá. Recuperado de
<https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2023-10/PL.281-2023C%28ACTIVIDAD%20DE%20PESCA%20DE%20TURISMO%29.pdf>

Congreso de la República de Colombia. (2023). *Exposición de motivos Proyecto de Ley 367 de 2023C*. Bogotá.

Congreso de la República de Colombia. (2023). *Exposición de motivos Proyecto de Ley 166 de 2023C*. Bogotá.

Consejo de Estado. (2019). *Sentencia 02830, Sala Contenciosa Administrativa* (M.P.: Carlos Enrique Moreno Rubio). Bogotá.

Corte Constitucional. (1992). *Sentencia T-441 de 1992, Sala Cuarta* (M.P. Alejandro Martínez Caballero). Bogotá.

Corte Constitucional. (1992). *Sentencia T-406 de 1992, Sala Primera de Revisión*. M.P. Ciro Angarita Barón. Bogotá.

Corte Constitucional. (1994). *Sentencia C-023 de 1994, Sala Plena*. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. Bogotá.

Corte Constitucional. (1995). *Sentencia C-483 de 1995, Sala Plena*. M.P. José Gregorio Hernández Galindo. Bogotá.

Corte Constitucional. (1997). *Sentencia C-470 de 1997, Sala Plena*. M.P. Alejandro Martínez Caballero. Bogotá.

Corte Constitucional. (1997). *Sentencia C-594 de 1997, Sala Plena*. M.P. Alejandro Martínez Caballero. Bogotá.

Corte Constitucional. (2000). *Sentencia T-546 de 2000, Sala Octava de Revisión*. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. Bogotá.

Corte Constitucional. (2000). *Sentencia C-385 de 2000, Sala Plena*. M.P. Antonio Barrera Carbonell. Bogotá.

Corte Constitucional. (2003). *Sentencia C-034 de 2003, Sala Plena*. M.P. Eduardo Montealegre Lynett. Bogotá.

Corte Constitucional. (2003). *Sentencia C-273 de 2003, Sala Plena*. M.P. Clara Inés Vargas Hernández. Bogotá.

Corte Constitucional. (2005). *Sentencia T-404 de 2005, Sala Cuarta de Revisión*. M.P. Jaime Córdoba Triviño. Bogotá.

Corte Constitucional. (2006). *Sentencia T-882 de 2006, Sala Séptima*. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. Bogotá.

Corte Constitucional. (2007). *Sentencia C-960 de 2007, Sala Plena*. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. Bogotá.

Corte Constitucional. (2008). *Sentencia C-734 de 2008, Sala Plena*. M.P. Mauricio González Cuervo. Bogotá.

Corte Constitucional. (2009). *Sentencia C-174 de 2009, Sala Plena*. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Bogotá.

Corte Constitucional. (2011). *Sentencia T-173 de 2011, Sala Quinta de Revisión*. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Bogotá.

Corte Constitucional. (2011). *Sentencia T-711 de 2011, Sala Primera de Revisión*.

M.P. María Victoria Calle Correa. Bogotá.

Corte Constitucional. (2013). *Sentencia SU-070 de 2013, Sala Plena*. M.P. Alexei Julio Estrada. Bogotá.

Corte Constitucional. (2013). *Sentencia T-086 de 2013, Sala Cuarta de Revisión*. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Bogotá.

Corte Constitucional. (2013). *Sentencia T-796 de 2013, Sala Cuarta de Revisión*. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Bogotá.

Corte Constitucional. (2013). *Sentencia T-649 de 2013, Sala Segunda de Revisión*. M.P. Mauricio González Cuervo. Bogotá.

Corte Constitucional. (2014). *Sentencia C-767 de 2014, Sala Plena*. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá.

Corte Constitucional. (2015). *Sentencia C-727 de 2015, Sala Plena*. M.P. Myriam Ávila Roldán. Bogotá.

Corte Constitucional. (2015). *Sentencia T-693 de 2015, Sala Primera de Revisión*. M.P. María Victoria Calle Correa. Bogotá.

Corte Constitucional. (2016). *Sentencia T-256 de 2016, Sala Segunda de Revisión*. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. Bogotá.

Corte Constitucional. (2016). *Sentencia T-344 de 2016, Sala Octava de Revisión*. M.P. Alberto Rojas Ríos. Bogotá.

Corte Constitucional. (2016). *Sentencia T-353 de 2016, Sala Sexta de Revisión*. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Bogotá.

Corte Constitucional. (2017). *Sentencia C-005 de 2017, Sala Plena*. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Bogotá.

Corte Constitucional. (2017). *Sentencia T-367 de 2017, Sala Novena de Revisión*. M.P. José Antonio Cepeda Vargas. Bogotá.

Corte Constitucional. (2018). *Sentencia T-325 de 2018, Sala Octava de Revisión*. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. Bogotá.

Corte Constitucional. (2018). *Sentencia SU-003 de 2018, Sala Plena*. M.P. Carlos Bernal Pulido. Bogotá.

Corte Constitucional. (2018). *Sentencia SU-075 de 2018, Sala Plena*. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Bogotá.

Corte Constitucional. (2020). *Sentencia T-434 de 2020, Sala Segunda de Revisión*. M.P. Diana Fajardo Rivera. Bogotá.

Corte Constitucional. (2020). *Sentencia T-535 de 2020, Sala Octava de Revisión*. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. Bogotá.

Corte Constitucional. (2021). *Sentencia T-109 de 2021*. M.P. Alberto Rojas Ríos. Bogotá.

Corte Constitucional. (2022). *Sentencia SU-087 de 2022, Sala Plena*. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. Bogotá.

Corte Constitucional. (2023). *Sentencia SU-061 de 2023, Sala Plena*. M.P. Diana Fajardo Rivera. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia. (2017). *Sentencia SL-5584 de 2017, Sala Laboral*. M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán. Bogotá.

Corte Suprema de Justicia. (2021). *Sentencia SL-4873 de 2021, Sala Laboral*. M.P. Carlos Arturo Guarín Jurado. Bogotá.

Universidad Externado de Colombia. (2005). *Cuadernos de trabajo* (N.º 6). Bogotá.

Criollo Correa, M. M. (2020). *Acoso laboral a trabajadores con contrato de prestación de servicios en Colombia*. [Trabajo de grado, Universidad Libre]. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/23204/MD0173.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

DANE. (s.f.). Registro estadístico de relaciones laborales - RELAB. Obtenido de

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#:~:text=Para%20el%20mes%20de%20marzo,2022%20fue%2063%2C5%25>.

DANE. (s.f.). Boletín técnico: empleo y desempleo en Colombia. Gran Encuesta Integrada de Hogares. Bogotá.

DANE. (2022). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia* (p. 29). <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-presentacion-2daEdicion.pdf>

De Barros, T. P. (2018). Trabajadores portuarios en Colombia: trabajo, sindicalismo y retos. *PEGADA - Revista da Geografia do Trabalho*, 19(2).

Delgado, G., & Cruz, N. (2023). *Informe de coyuntura económica, laboral y sindical 2022: Debates en torno a la reforma laboral en Colombia: contexto, análisis y proyección del sindicalismo en la propuesta* (pp. 19-32). Ediciones Escuela Nacional Sindical.

Dorado, O. (2022, 27 de julio). ¿Cómo afecta la ausencia de los padres a los niños? *Eres Mamá*.

<https://eresmama.com/como-afecta-la-ausencia-de-los-padres-a-los-ninos/>

Duru, M., Therond, O., & M'Hand, F. (2015). Designing agroecological transitions: A review. *Agronomy for Sustainable Development*, 35(5), 1237–1257.

Escuela Nacional Sindical (ENS). (2021). *Así son las condiciones laborales de los braceros de Buenaventura, 10 años después del Plan de Acción Laboral*. Agencia de Información Laboral.

<https://ail.ens.org.co/entrevistas/asi-son-las-condiciones-laborales-de-los-braceros-de-buenaventura-10-anos-despues-del-plan-de-accion-laboral/>

Gaviria, A. (2004). *La ley 789 de 2002: ¿Funcionó o no?* Documento CEDE, (45)

Geels, F. W., & Raven, R. (2006). Non-linearity and expectations in niche-development trajectories: Ups and downs in Dutch biogas development (1973–2003). *Technology Analysis & Strategic Management*, 18(3-4), 375–392.

Geels, F. W. (2002). Technological transitions as evolutionary reconfiguration processes: A multi-level perspective and a case study. *Research Policy*, 31(8–9), 1257–1274.

Geels, F. W., Kern, F., Fuchs, G., Hinderer, N., Kungl, G., Mylan, J.,

Neukirch, M., & Wassermann, S. (2016). The enactment of socio-technical transition pathways: A reformulated typology and a comparative multi-level analysis of the German and UK low-carbon electricity transitions (1990–2014). *Research Policy*, 45(4), 896–913.

Giraldo, A., González, A., Ocampo, A., & Contreras, D. (2015). Análisis de la ley 789 de 2002, un enfoque desde la afectación al trabajador. Recuperado de <https://app-vlex-com.ezproxy.uniandes.edu.co/#vid/analisis-ley-789-2002-655071577>

Guataquí, J., Forero, N., & García, A. (2008). ¿A quiénes afecta el desempleo? Análisis de la tasa de incidencia en Colombia. *Documentos de Trabajo* (42). Facultad de Economía, Universidad del Rosario.

Gudynas, E. (2011). Desarrollo sostenible: una guía básica de conceptos y tendencias hacia otra economía. *Otra Economía*, 4(6), 43-66.

Gudynas, E. (2012). Estado compensador y nuevos extractivismos: Las ambivalencias del progresismo sudamericano. *Nueva Sociedad*, (237), 128.

Gudynas, E. (2013). Extracciones, extractivismos y extrahecciones: un marco conceptual sobre la apropiación de recursos naturales. *Observatorio del Desarrollo*, (18), 1-18.

Hernández Limonchi, M. P., & Ibarra Uribe, L. M. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral: Un reto para México. *Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 40(86), 159-184.

Impacto Mujer. (2022). Por un trabajo doméstico formal. *El Espectador*. <https://www.elespectador.com/economia/por-un-trabajo-domestico-formal/>

Lupica, C. (2016). Licencias de paternidad y permisos parentales en América Latina y el Caribe. Herramientas indispensables para propiciar la mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos e hijas. *Masculinities & Social Change*, 5(3), 295-320.

Mcauliffe, M., & Triandafyllidou, A. (Eds.). (2022). *Informe sobre las migraciones en el mundo*. Organización Internacional para las Migraciones. Ginebra, Suiza.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015, 24 de octubre). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015, Ref. BOE-A-2015-11430).

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

Montes González, M. J., & Sánchez Pacheco, D. A. (2010). Efectos de la reforma laboral ley 789 de 2002 en el mercado laboral de los jóvenes de Bogotá. Recuperado de <https://ciencia.lasalle.edu.co/economia/131>

Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social. (2005). *Mitos y realidades de la reforma laboral colombiana Ley 789 dos años después*.

OCDE. (2023). *Informal economy - Cifras de informalidad de países de la OCDE*.

https://www.oecd.org/es/publications/2023/09/g20-oecd-principles-of-corporate-governance-2023_60836fcb.html

Olivera Rojas, F. P. (2018). *Conciliación con corresponsabilidad de la vida familiar y laboral: análisis de la construcción como problema público en Colombia durante el cuatrienio 2014-2018* (Tesis doctoral). Universidad Externado de Colombia, Bogotá.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2001). *Guía sobre legislación del trabajo*. <https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch2.htm#5>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) & Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2013). *Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad*. Santiago de Chile.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas. Presentación resumida del informe*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534518.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Integración del enfoque de trabajo decente en las políticas, estrategias y programas de desarrollo rural en América Latina y el Caribe. Un aporte para la territorialización de la agenda 2030* (borrador, p. 20). Lima.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Perspectivas sociales y del*

empleo en el mundo. *El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo* (pp. 48-49).

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/document/publication/wcms_823119.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Observation (CEACR) - adopted 2020, Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - Colombia*.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:4058028,es

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Panorama laboral 2021 América Latina y el Caribe*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf

Osorio, V., & Jiménez, C. (2019). *Historias tras las cortinas*. Escuela Nacional Sindical.

https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2019/03/TRA_DOM_2019.pdf

Palacios, C. (2021). *Hablemos sobre trabajo doméstico digno en Colombia*.

<https://www.ofiscal.org/post/hablemos-sobre-trabajo-domestico-digno-en-colombia>

Parra, L., & Patiño, M. (2021). *El fenómeno de la disponibilidad laboral en el sector portuario: vulneración a los derechos laborales*. Agencia Nacional Sindical.

<https://ail.ens.org.co/opinion/el-fenomeno-de-la-disponibilidad-laboral-en-el-sector-portuario-vulneracion-a-los-derechos-laborales/>

Pereira, T. (2018). Trabajadores portuarios en Colombia: trabajo, sindicalismo y retos. *Revista Pegada*, 19(2).

https://www.researchgate.net/publication/329930912_TRABAJADORES_PORTUARIOS_EN_COLOMBIA_TRABAJO_SINDICALISMO_Y_RETOS

Ramírez Bustamante, N. (2021). Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia: contribución a la misión de empleo.

Ramírez Bustamante, N., & Parra Rosas, J. F. (2023). Dos ejemplos regulatorios del trabajo a través de plataformas digitales: España y Chile.

SINEJ – Rama Judicial. (s.f.). *Estadísticas judiciales*.

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/estadisticas-judiciales/sin>

Stavis, D. (2023). *Just transitions: Promise and contestation*. Cambridge University Press.

Stavis, D., & Felli, R. (2015). Global labour unions and just transition to a green economy. *International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics*, 15, 29-43.

Stavis, D., & Felli, R. (2015). Just transition: Origins and dimensions. *CLR News*, 4, 14-22.

Tittonell, P. (2019). Las transiciones agroecológicas: múltiples escalas, niveles y desafíos. *Revista de la Facultad de Ciencias Agrarias. Universidad Nacional de Cuyo*, 51(1), 231-246.

Tittonell, P. (2020). Assessing resilience and adaptability in agroecological transitions. *Agricultural Systems*, 184, 102862.

Tittonell, P. (2021). Beyond CO2: Multiple ecosystem services from ecologically intensive grazing landscapes of South America. *Frontiers in Sustainable Food Systems*.

UTRASD, Fundación Bien Humano, & Oxfam Colombia. (2021). *Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Colombia*.

<https://bienhumano.org/wp-content/uploads/2021/03/Estudio-C189-ISBN-comprimido.pdf>