

Julio de 2023

Reforma Laboral: Una aproximación desde la Academia

Versión 2.0

Un ejercicio académico
del Observatorio Laboral
y el Observatorio Fiscal de la
Pontificia Universidad Javeriana

Elaborado por:

Juliana Morad, Carlos Adolfo Prieto,
Diego Felipe Valdivieso Rueda, Daniel López,
Alejandro Gómez, Mauricio Salazar, Iván Jiménez,
Carlos Arturo Barco y Pablo Adrián Garlati.



Observatorio fiscal
de la Pontificia Universidad Javeriana

| VIGILADA MINEDUCACIÓN |

Observatorio Laboral - Observatorio Fiscal

Esta publicación no es una propuesta oficial de la Universidad Javeriana ni la compromete.

Bogotá D.C. – Colombia 2023

Copyright © Pontificia Universidad Javeriana – Bogotá D.C.

Si necesita citar este documento, hágalo de la siguiente manera:

Observatorio Laboral.

Observatorio Fiscal de la Pontificia Universidad Javeriana. (2023).

Reforma Laboral: Una aproximación desde la Academia. Versión 2.0.

Recuperado de <https://www.ofiscal.org/informes>

Autores

Juliana Morad Acero

Filósofa y Abogada de Pontificia Universidad Javeriana. Cuenta con dos especializaciones: una en Derecho Laboral y otra en Derecho de la Seguridad Social de la misma casa de estudios. Magister en Políticas Públicas de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes y doctoranda en Economía de la Universidad Javeriana. Ha liderado diversos proyectos de investigación para la OIT, el Consejo de la Industria Sueca y USDOL y para diversas entidades nacionales de la Seguridad Social. Autora y coautora de diferentes libros y artículos nacionales e internacionales. Sus temas de investigación han sido sobre trabajo y protección social para grupos expuestos a vulnerabilidades múltiples como: vendedores ambulantes, artistas, migrantes, población LGTBIQ+ y trabajadores portuarios; género, mecanismos alternativos de solución de conflictos y sobre el Sistema Integral de Seguridad Social. Codirectora del Observatorio Laboral y Directora del Departamento de Derecho Laboral de la Universidad Javeriana.

Mauricio Salazar Sáenz

Profesor de planta e investigador en el Observatorio Fiscal en la Pontificia Universidad Javeriana. Ph.D. en Economía de University of North Carolina at Chapel Hill. Master y Economista de la Pontificia Universidad Javeriana. Ha trabajado en Banco de la República, PNUD y BID. También ha desarrollado consultorías para el BID y Banco Mundial. Sus temas de investigación han sido sobre mercados laborales de diferentes regiones, decisiones matrimoniales, uso del tiempo y efectos de la pandemia sobre variables laborales en América Latina. Ha presentado sus investigaciones en diversos lugares como bancos centrales, multilaterales y conferencias en diferentes países.

Iván Camilo Jiménez Uribe

Magister en Derecho Laboral, especialista en Seguros y Seguridad Social y especialista en Derecho Laboral. Profesor de planta en la Pontificia Universidad Ja-

veriana, Director del Semillero en Derecho Laboral y miembro del Observatorio Laboral de la misma universidad.

Carlos Prieto Monroy

Abogado Javeriano, Especialista en Derecho Laboral. Magister en Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Litigante y consultor en asuntos de Derecho Laboral y de Seguridad Social. Profesor Universitario. ExAsesor Jurídico del Viceministerio de Empleo y Pensiones del Ministerio del Trabajo. Miembro y Director de Responsabilidad Social del Instituto Colombiano de Derecho Procesal, del Observatorio Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana y del Colegio de Abogados del Trabajo.

Daniel López Morales

Abogado y egresado de filosofía de la Pontificia Universidad Javeriana, especialista en Derecho Administrativo de la Universidad Externado de Colombia. Profesor en pregrado y postgrado en derecho de varias universidades, entre ellas, la Pontificia Universidad Javeriana y la Universidad Sergio Arboleda. Miembro de la Lista de Árbitros de la Corte Suprema de Justicia 2023-2024. Ha sido investigador en el Centro Internacional de Toledo para la Paz - CITpax en asuntos de políticas públicas y conflictos en territorios de Colombia. Integrante del Observatorio Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana. Ha realizado investigaciones y publicaciones sobre el Sistema de Salud y de Riesgos Laborales Colombiano y sus necesidades de ser reformado. Así mismo, ha sido investigador de las condiciones laborales de los trabajadores de las zonas portuarias de Colombia. Ha realizado estudios y consultoría con la Organización Internacional del Trabajo OIT.

Diego Valdivieso Rueda

Abogado y especialista en Derecho Laboral de la Universidad Javeriana, Magister en Derecho con énfasis en Derecho del Trabajo de la Universidad de los Andes. Alumni del programa de Desarrollo Directivo – PDD del INALDE Business

School de la Universidad de la Sabana. Profesor investigador del Observatorio Laboral de la Universidad Javeriana. Ha sido docente por más de 15 años. Actualmente Titular de la cátedra de “Derecho Laboral Individual” de la carrera de Derecho y de la cátedra de “Modelos Productivos” de la Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social, ambas de la facultad de ciencias jurídicas de la Universidad Javeriana. Igualmente es profesor de la Especialización de Derecho y Empresa en la universidad de la Sabana y en la Universidad de los Andes. Se desempeñó como docente en las clases de relaciones laborales, protección social y procesos laborales en la universidad de Los Andes.

Fabio Alejandro Gómez Castaño

Abogado de la Pontificia Universidad Javeriana, especialista en derecho laboral y egresado de la Maestría en Derecho Económico de la misma universidad, Árbitro de la lista la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Profesor universitario en la Maestría de Derecho Laboral de la Universidad Javeriana, ha sido Profesor en la Universidad Sergio Arboleda en cursos sobre Protección Social, Pérdida de Capacidad Laboral y actores del Sistema del Seguridad Social, ha participado en la revisión y verificación de procesos administrativos del Ministerio de Trabajo para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha realizado investigaciones frente a los retos del Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales y es coautor del libro Orientaciones para la Defensa del Régimen de Prima Media para Colpensiones.

Pablo Adrián Garlati Bertoldi

Director de Estudios de Pregrado en Economía y Profesor Asistente de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá. Tiene PhD en Economía de la Universidad Estatal de Michigan (Estados Unidos), Maestría en Economía de la Universidad Nacional de La Plata (Argentina) y Licenciatura en Economía de la Universidad Nacional de Tucumán (Argentina). Ha sido consultor del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), del Banco Mundial y asistente de investigación en el Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES). Especializado en

econometría aplicada, mercados laborales, informalidad, política fiscal, pobreza y la desigualdad y con experiencia en industrias extractivas, cambio climático, desastres naturales y organización industrial.

Carlos Arturo Barco Alzate

Ex-Magistrado Auxiliar en la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Árbitro en conflictos colectivos del trabajo. Miembro de la Lista de Árbitros de la Corte Suprema de Justicia 2023-2024. Autor del libro *La Tiranía de la Normalidad* (Ibañez, 2022). Articulista en medios jurídicos especializados y conferencista. Docente de pregrado y posgrado en la Universidad Javeriana, Universidad de Los Andes, Universidad Sergio Arboleda, Universidad del Norte, Universidad de la Costa, Universidad La Gran Colombia, Universidad de Caldas y Universidad de Manizales. Abogado de la Universidad de Caldas. Magíster en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Javeriana. Magíster en Literatura de la Universidad de Los Andes. Especialista en Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana. Especialista en Derecho Administrativo y Tecnólogo en Administración Judicial de la Universidad de Caldas. Miembro del Colegio de Abogados del Trabajo de Colombia, del Colegio Colombiano de Abogados Administrativistas, del Colegio Colombiano de Derecho Social y de la Asociación de Egresados de la Universidad de los Andes. Codirector del Observatorio Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana y la Corporación Excelencia en la Justicia.

Índice

RESUMEN EJECUTIVO	8
PRIMERA PARTE: PROPUESTA DE ARTICULADO	17
TÍTULO PRELIMINAR	18
TÍTULO PRIMERO: Medidas para reducir la informalidad laboral y el desempleo	20
TÍTULO SEGUNDO: Medidas de garantías laborales, estabilidad y tercerización	32
TÍTULO TERCERO: Medidas a prevenir y sancionar conductas discriminatorias en el trabajo e introducir mejoras sostenibles en las condiciones y garantías del trabajo formal mediante contrato de trabajo	50
TÍTULO CUARTO: Medidas encaminadas a formalizar y proteger trabajos no regulados o con déficit de protección laboral	57
TÍTULO QUINTO: Medidas encaminadas al fortalecimiento del derecho de asociación y el dialogo social en el mundo del trabajo	78
TÍTULO SEXTO: Medidas encaminadas a la modernización y actualización de la legislación laboral	107
SEGUNDA PARTE: EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA	120
1. Aproximación general al mercado laboral colombiano	121
2. Informalidad y desempleo	146
3. Garantías Laborales, Estabilidad y Terceización	175
4. Medidas a prevenir y sancionar conductas discriminatorias en el trabajo	171
5. Sectores no regulados: plataformas, vendedores ambulantes, ruralidad incluyendo agroindustria	177
6. Derecho de asociación y diálogo social	184
7. Modernización de la legislación laboral	210

Resumen ejecutivo

Esta propuesta es un documento académico elaborado por investigadores de los Observatorios Laboral y Fiscal de la Universidad Javeriana.

Esta nueva versión busca convertirse en un punto de encuentro donde las diversas formas de trabajo en nuestro país encuentren elementos variados para garantizar sus ingresos, al tiempo que los empleadores cumplan con las condiciones necesarias para ofrecer empleos de cada vez mayor calidad a lo largo del tiempo. Esperamos que esta versión sea un espacio de debate y encuentro, donde los distintos actores nacionales puedan encontrar en este trabajo independiente elementos que ayuden a regular los diferentes entornos laborales presentes en Colombia.

Esta nueva versión del documento se ha enriquecido a partir de los diversos debates generados tras la presentación de la primera versión. Durante este proceso, se realizaron modificaciones y se profundizó en diferentes aspectos con el objetivo de mejorar la calidad y pertinencia de la propuesta. Es importante destacar que esta propuesta no compromete la visión exclusiva de la Universidad, sino que busca ampliar el panorama y fomentar un diálogo constructivo con todas las partes interesadas.

El documento se divide en dos partes. En la primera parte se expone el articulado propuesto. En la segunda parte se desarrollan los fundamentos del articulado que se presenta. Tanto la exposición de motivos como el articulado se organizan en cinco grupos temáticos, que son los siguientes:

1. Medidas para reducir la informalidad y el desempleo.
2. Mejora sostenible de las condiciones y garantías del trabajo formal mediante contrato de trabajo.

3. Medidas encaminadas a formalizar y proteger trabajos no regulados o con déficit de protección laboral.
4. Medidas encaminadas al fortalecimiento del derecho de asociación y el diálogo social en el mundo del trabajo.
5. Medidas encaminadas a la modernización y actualización de la legislación laboral.

El diagnóstico del mercado laboral en Colombia revela los siguientes puntos:

- La mayoría de los empleadores y contratantes en Colombia son empresas con hasta 5 trabajadores (microempresas), seguidas por las pequeñas empresas. Las grandes empresas representan menos del 25% de los empleos en el mercado laboral. Los microempresarios tienden a ofrecer empleos informales, sin protección social en pensiones ni riesgos laborales.
- La informalidad laboral está presente en todos los tamaños de empresas y se acentúa entre jóvenes y adultos mayores. Los empleados domésticos, jornaleros y cuentapropistas experimentan altos niveles de informalidad y bajos ingresos laborales.
- El trabajo en el sector rural tiene altos índices de informalidad, superando el 80% en algunos casos. La informalidad también tiende a aumentar en ciudades y municipios más pequeños.
- La mayoría de los colombianos trabajan en el sector agrícola, de comercio y de servicios administrativos. Los sectores más informales son la agricultura y los servicios domésticos, mientras que el sector financiero y los servicios administrativos son los más formales. En el comercio y la hotelería la informalidad alcanza hasta el 64%, y en el sector del transporte llega al 69% para los hombres.

- Colombia tiene ingresos laborales bajos. Más del 45% de los trabajadores perciben menos de un salario mínimo legal mensual vigente (SMMLV). Las mujeres perciben ingresos laborales más bajos, sobre todo las trabajadoras informales.
- Los ingresos laborales más altos se encuentran en las cinco ciudades más grandes del país. En todas las microempresas, excepto en las cinco ciudades más grandes, el salario medio está por debajo de 1 SMMLV.
- El promedio de los ingresos laborales en la formalidad duplica el promedio en la informalidad. Los trabajadores informales reciben ingresos laborales mensuales que no alcanzan 1 SMMLV en todos los sectores económicos.
- Los departamentos con salarios promedio más bajos en relación con el SMMLV tienden a tener una menor tasa de formalidad.
- Las mujeres, que tienen mayores responsabilidades en actividades domésticas, suelen encontrar empleos informales.
- La tasa de sindicalización en Colombia es baja y no ha superado el 4,8% desde 2007, concentrándose principalmente en el sector público.

Principales propuestas:

- **Opción de mensualización de cesantías y recargos.** Posibilidad de que empleadores y trabajadores pacten pagar mensualmente las cesantías, los intereses a las cesantías y prima, así como el pago de los recargos por trabajo extra, nocturno y dominical.
- **Salarios mínimos diferenciados.** Establecimiento de incrementos anuales al SMMLV de manera diferencial de acuerdo con la categorización de municipios y distritos que prevé la Ley Orgánica de Presupuesto y los tamaños de las empresas. Así se incentiva el empleo en las regiones con mayor informalidad, des-

empleo y vulnerabilidad, así como una remuneración mínima más equitativa con los costos de vida que también varían entre municipios.

- **Salario mínimo integral a partir de 3 SMMLV.** Esto es, para el promedio de los salarios medio y altos de acuerdo con las cifras del mercado laboral. Esta medida aumenta el ingreso mensual de los trabajadores, les da una mayor libertad para el manejo de sus ingresos además que resulta coherente con lo que actualmente hacen y suaviza las cargas de las empresas lo que podría incentivarlas a contratar más, suscribir más contratos de trabajo y formalizar más trabajadores.
- **Cotizaciones por debajo de 1 SMMLV.** Establecimiento de cotizaciones a seguridad social para trabajadores que perciben mensualmente menos de 1 SMMLV (45% del total).
- **Seguro de desempleo universal.** Creación de un seguro de desempleo que brinde protección a todos los trabajadores que lo adquieran, incluyendo a aquellos con ingresos laborales mensuales inferiores a 1 SMMLV. Esta medida está acompañada de estrategias para robustecer y hacer compatible este seguro con el Mecanismo de Protección al Cesante.
- **Creación de un Sistema Unificado Trámites Laborales y de Seguridad Social.** Unificar las planillas de autoliquidación y pago de aportes a la seguridad social y el Sistema de Afiliación Transaccional. Esto permitiría realizar todos los trámites de afiliación, reporte de novedades y pagos en un solo lugar, evitando la multiplicidad de formularios y sucursales y brindar mayor eficiencia y seguridad para trabajadores, empleadores y contratantes.
- **Regulación para grupos de trabajadores específicos.** Dirigida a trabajadores de plataformas, migrantes, trabajadoras del hogar, coterros, vendedores ambulantes y trabajadoras sexuales. Se mantiene una regulación específica para el

sector rural, con un enfoque en la protección social de los trabajadores agrícolas, así como los pescadores. Se abordan los problemas de la población LGTBIQ+.

- **Medidas de género.** Ranking público de empresas y sindicatos con la participación de mujeres en órganos directivos, así como las diferencias salariales por cargo en las empresas e incremento de la licencia de paternidad.
- **Licencia de paternidad en 12 semanas:** Incremento gradual de la licencia de paternidad dos años después de entrada en vigencia de en una semana por cada año hasta alcanzar las 12 semanas.
- **Combate a prácticas de tercerización contrarias a la ley.** Además, se busca fortalecer los encadenamientos productivos.
- **Pluralidad en el proceso de negociación colectiva.** Se amplía la posibilidad de que se desarrolle de distintas formas y niveles.
- **Huelgas parciales y actividades esenciales.** Se mantienen las huelgas parciales con sindicatos minoritarios y se establece una descripción de las actividades que no pueden suspenderse por ser consideradas mínimos esenciales.

Nota aclaratoria

El presente texto ha sido elaborado a partir de la primera versión construida entre los Observatorios Laboral y Fiscal de la Pontificia Universidad Javeriana. Sin embargo, se ha enriquecido a lo largo del tiempo gracias a los debates generados desde su publicación con diversos actores, incluyendo el Gobierno Nacional, el Congreso, gremios empresariales, sindicatos y académicos. Estas interacciones han permitido reordenar y fortalecer distintas secciones del documento.

En ese sentido, hemos estructurado el texto en torno a los problemas laborales fundamentales del país, presentando argumentos relacionados con cada tema y proponiendo cambios en el articulado. Los temas abordados incluyen: 1. Informalidad y desempleo, 2. Garantías laborales, estabilidad y tercerización, 3. Medidas para prevenir y sancionar conductas discriminatorias en el trabajo, 4. Diálogo social y derecho de asociación, y 5. Modernización de la legislación laboral.

Es importante destacar que este texto es el resultado del encuentro de académicos provenientes de diferentes formaciones, como economistas, abogados y filósofos. No representa los intereses de ningún sector en particular y está escrito desde la independencia propia de la academia. Además, cabe aclarar que no constituye la posición oficial de la Universidad Javeriana. Para la elaboración de este documento no se recibió financiación.

Por último, es necesario mencionar que este texto y las propuestas siempre están abiertos a un debate que las mejore, ya que buscamos continuar perfeccionándolo de acuerdo con el espíritu de una academia comprometida con el servicio a la sociedad y la promoción de políticas laborales justas y equitativas. Así mismo, se ha construido para contribuir al debate de la reforma laboral en Colombia. Por tal motivo, invitamos a todos los actores a tomar de este texto y de las propuestas lo que compartan y consideren contribuye a generar una Colombia más justa y productiva. Así mismo, queremos que este insumo sea siempre una invitación a un diálogo social plural, amplio y respetuoso de las diferencias.

Introducción

La radicación en el Congreso de la República del proyecto de “reforma laboral” elaborado por el Gobierno Nacional, trajo consigo el desarrollo de múltiples acontecimientos. Sin embargo, ese primer esfuerzo gubernamental terminó, como es de conocimiento público, con el archivo de la propuesta, y con el interés de diversos sectores políticos, distintos del oficialismo, de formular sus proyectos, y otros de bloquear la reforma y de mantener el estado de cosas actual.

Como académicos consideramos que el Gobierno Nacional ha llevado a cabo un acto político de gran valía: abrir nuestra democracia al importante debate de una reforma laboral en y para nuestros tiempos. Es muy positivo que nuestra democracia haya realizado importantes esfuerzos para desarrollar distintas posturas entorno a la justicia laboral y a la necesidad de mayor productividad. Consideramos que el país requiere una reforma laboral y productiva. Se debe seguir impulsando el desarrollo productivo de la economía, pues ello es fundamental, entre otros, para la generación de empleo, pero también se debe generar una reforma laboral que aborde toda la multiplicidad de formas de trabajo y genere un escenario fértil para la generación de empleos dignos y justos.

Sin embargo, observamos que el debate nacional que acaba de suceder en torno a la “reforma laboral” se concentró, fundamentalmente, en la consolidación del modelo de relación laboral dependiente, vigente en Colombia desde 1950, e introducido desde la promulgación de la Ley 6 de 1945, por lo que, en realidad, no se promovía ninguna “reforma”, sino más bien el reajuste de parámetros típicos – jornada, salario, contrato, negociación colectiva -, manteniendo la estructura vigente.

Y esa estructura vigente, es la que ha dado espacio y forma al complejo panorama del mercado laboral colombiano, en el que predominan unos factores que se vuelven estructurales, a saber:

- La informalidad laboral;
- La dependencia del acceso a la seguridad social, condicionada a la existencia de una relación laboral formal;
- La baja productividad;
- La precariedad de la cobertura pensional y la básica inexistencia de un mecanismo de protección al cesante y de colocación de empleo;
- La precariedad de los ingresos representados en los salarios medios;
- La desigualdad entre lo urbano y lo rural;
- La desigualdad que se manifiesta entre las grandes capitales, las ciudades intermedias y los municipios;
- La desigualdad entre regiones;
- Las diferencias de género en participación laboral, desempleo y salarios (sobre todo en la informalidad);
- La existencia de regímenes legales para actividades reguladas, incompatibles con la normatividad laboral;
- La normatividad laboral como factor de inelasticidad y de consolidación de desigualdades.

Dicho esto, el presente documento tiene como objetivo abordar las diversas necesidades y desafíos que enfrenta nuestro sistema laboral, enmarcándose en los siguientes aspectos fundamentales: en primer lugar, la problemática de la informalidad laboral que prevalece en nuestro país; en segundo lugar, la dependencia del acceso a la seguridad social condicionado a la existencia de una relación laboral mediada por contratos de trabajo, principalmente; también se abordará la baja productividad y la precariedad en la cobertura pensional. Adicionalmente, se analizará la precariedad de los ingresos representados en los salarios medios y la desigualdad existente entre lo urbano y lo rural, así como entre las grandes capitales, las ciudades intermedias y los municipios. Asimismo, se considerará la desigualdad entre regiones y la existencia de regímenes legales para actividades reguladas

que resultan incompatibles con la normatividad laboral vigente. Por último, se reflexionará sobre cómo la normatividad laboral puede ser un factor de inelasticidad y de consolidación de desigualdades. A partir de este análisis, se presentan propuestas normativas que se someten a consideración del Gobierno Nacional, de los gremios empresariales y organizaciones sindicales, partidos políticos y del Congreso de la República, con el objetivo de impulsar reformas significativas y necesarias en nuestro sistema laboral.

- Nuestras propuestas se concentran en cinco grupos:
- Medidas para reducir la informalidad y el desempleo
- Mejora sostenible de las condiciones y garantías del trabajo formal mediante contrato de trabajo
- Medidas encaminadas a formalizar y proteger trabajos no regulados o con déficit de protección laboral
- Medidas encaminadas al fortalecimiento del derecho de asociación y el dialogo social en el mundo del trabajo
- Medidas encaminadas a la modernización y actualización de la legislación laboral

Para una adecuada comprensión de las propuestas, el presente documento se ha dividido en dos partes generales: i. El articulado y ii. La exposición de motivos y justificaciones. En la exposición de motivos y justificaciones se presenta, en primer lugar, el mercado laboral colombiano a partir de sus actores y las necesidades principales de cara a lograr una mayor productividad, más formalización laboral y relaciones laborales más justas y equitativas. Posterior a ello, se aborda cada grupo de propuestas justificando su necesidad y profundizando en lo que se busca con cada una.

Primera parte:
PROPUESTA DE ARTICULADO

TÍTULO PRELIMINAR

Finalidad y alcance del código sustantivo del trabajo

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

***Artículo 1. Finalidad y Principios.** La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo dentro de un espíritu de coordinación económica, sostenibilidad y equilibrio social.*

Los principios constitucionales del derecho del trabajo serán los contenidos en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia y los previstos en las normas que componen el Bloque de Constitucionalidad.

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

***Artículo 2. Territorialidad.** El Código Sustantivo del Trabajo se aplicará a todas las relaciones de trabajo celebradas y ejecutadas en Colombia, así como aquellas actividades laborales dependientes desarrolladas fuera del país, pero respecto de las cuales se ejerza la subordinación desde el territorio colombiano.*

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

***Artículo 3. Relaciones que regula.** El presente Código regula las relaciones de trabajo que involucren empleadores y trabajadores del sector privado, esto es, el derecho individual del trabajo; y las relaciones de derecho laboral colectivo de trabajadores oficiales y particulares.*

También se aplicará el presente Código en aquellas relaciones de trabajo a las que se haga referencia de manera expresa y en forma especial, aún cuando no se trate de actividades subordinadas.

Se entenderá en todo caso, que todas las modalidades de trabajo, aún cuando no se encuentren expresamente reguladas por el presente Código sino por otros estamentos jurídicos, serán objeto de especial protección a cargo del Estado en especial de protección social, en cumplimiento del artículo 25 de la Constitución Política de Colombia.

Artículo 4. Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

***Artículo 4.** Empleados Públicos. Las relaciones de trabajo entre la Administración Pública y los servidores públicos no se rigen por el presente Código, sino por los estatutos y normas especiales que las regulen.*

Artículo 5. Modifíquese el artículo 5° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

***Artículo 5.** Definición de Trabajo. El trabajo es toda actividad humana libre y lícita, ya sea material o inmaterial, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta con el propósito de obtener un provecho económico en aras de satisfacer necesidades y servicios dentro de una economía y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.*

TÍTULO PRIMERO

Medidas para reducir la informalidad laboral y el desempleo

1.1. Sección primera: medidas para facilitar e inventivar el uso del contrato de trabajo

1.1.1. Capítulo primero: salario integral mínimo

Artículo 6. Modifíquese el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:

Artículo 132. Formas y Libertad de Estipulación. Las partes pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de producción, unidad de tiempo o por horas, a destajo, diario o jornal o sueldo quincenal o mensual, siempre respetando el salario mínimo mensual o el fijado en acuerdos colectivos o fallos arbitrales.

Las partes podrán acordar por escrito con trabajadores que devenguen más de tres salarios mínimos legales, un salario integral por hora, diario, quincenal o mensual que compense de antemano y en forma anticipada el valor del trabajo ordinario diurno y nocturno, de los recargos por trabajo suplementario diurno y nocturno, dominical y/o festivo, la dotación, la prima legal de servicios y las cesantías y sus intereses.

Este salario no podrá ser inferior al 130% del salario ordinario de referencia para trabajadores y trabajadoras que desarrollen la misma labor en la empresa. Esta posibilidad se podrá extender a los trabajadores con escalas salariales inferiores si a los cinco años de entrada en vigencia de esta Ley se verifica un impacto en la reducción de desempleo e informalidad en dos puntos porcentuales, respecto de la tasa de informalidad a 31 de diciembre del año de entrada en vigencia de la presente ley.

En el acuerdo de salario integral podrán incluirse los valores mensualizados de pagos, beneficios y prestaciones extralegales, subsidios y suministros en especie, siempre y cuando se indique expresamente en la cláusula y el monto mensualizado de los mismos sea sumado al salario integral mínimo descrito en el párrafo anterior.

En caso de que el salario integral acordado no sea suficiente para los recargos por trabajo nocturno, suplementario diurno y nocturno, dominical y/o festivo, las partes podrán adicionarlo en el pago mensual haciendo uso de lo previsto en el artículo 170 del C.S.T.

Las cotizaciones a seguridad social y parafiscales del salario integral se harán sobre el 70% del salario devengado en el mes y en proporción a los días efectivamente trabajados, sin que pueda tomarse como Ingreso Base de Cotización un monto inferior al salario mínimo diario. En el caso de trabajadores que devenguen salario integral por días o por horas y cuyo ingreso mensual resulte inferior al salario mínimo mensual vigente, se aplicarán las reglas de cotización correspondientes.

El trabajador o trabajadora que no tenga acordada la modalidad de salario integral y que desee acogerse a la misma, podrá solicitar a su empleador que le relacione por escrito un cálculo previo del monto mensual a recibir y una vez estudiado, podrá solicitar por escrito a su empleador que se suscriba un acuerdo escrito para empezar a recibir el salario integral correspondiente y recibir la liquidación definitiva de sus prestaciones sociales a la fecha en que se haga efectivo el cambio, sin que por ello se entienda que ha terminado el contrato de trabajo.

Parágrafo. *La obligación de que el pacto de salario integral conste por escrito no implica una solemnidad en sentido estricto, de modo que admite libertad probatoria.*

1.1.2. Capítulo segundo: salario mínimo diferencial

Artículo 7. Modifíquese el artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

***Artículo 145. Definición.** Salario mínimo es el que todo trabajador y trabajadora con contrato de trabajo tiene derecho a percibir para subvenir sus necesidades normales y las de su familia en el orden material, moral y cultural, tomando en cuenta las condiciones generales de productividad y la economía del país.*

Artículo 8. Modifíquese el artículo 146 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

***Artículo 146. Factores para Fijarlo.** El salario mínimo se fijará anualmente y en forma diferencial teniendo en cuenta los siguientes factores:*

- 1. Factor Empresarial: se fijarán salarios mínimos diferenciales y específicos para micro y pequeñas empresas por un lado y, por otro, para medianas y grandes empresas, según la clasificación que para tal efecto tengan en las normas del sector comercio, industria y turismo.*
- 2. Factor Geográfico: se fijarán a su vez salarios mínimos diferenciales y específicos por grupos geográficos de acuerdo con la categoría de municipio que prevé la Ley Orgánica de Presupuesto, así: Grupo 1 conformado por municipios o distritos especiales, categoría 1 y 2; Grupo 2, municipios de categoría 3 y 4; Grupo 3, municipios de categorías 5 y 6. Cada año se deberá tomar la clasificación que corresponda a cada municipio de acuerdo con lo certificado por la Contaduría General de la Nación y/o el Departamento Administrativo Nacional de Estadística.*

***Parágrafo transitorio:** A partir de la entrada en vigencia de la presente ley el salario mínimo se incrementará de manera diferencial conforme a lo anteriormente indicado. En ningún caso, se disminuirá el salario mínimo legal mensual que se encuentre vigente a la entrada en vigencia de la presente ley.*

Artículo 9. Modifíquese el artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 147. *Procedimiento de Fijación.*

1. *El salario mínimo puede fijarse en acuerdos colectivos o laudos arbitrales, tanto a nivel de empresa o a nivel de grupos de empresas o sectores, siempre que todos los actores implicados hayan hecho parte de la negociación colectiva.*
2. *La Comisión de Concertación decidirá por consenso la fijación del salario mínimo con los diferenciales previstos en el artículo anterior. El voto de cada sector representativo será el de la mayoría de sus miembros.*

Para la fijación del salario mínimo, la Comisión deberá decidir a más tardar el quince (15) de diciembre. Si no es posible concertar, la parte o partes que no están de acuerdo deben, obligatoriamente, explicar por escrito las razones de la salvedad dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes. Las partes tienen la obligación de estudiar esas salvedades y fijar su posición frente a ellas en el término de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas. De nuevo, la Comisión deberá reunirse para buscar el consenso según los elementos de juicio que se hubieren allegado antes del treinta (30) de diciembre.

Cuando definitivamente no se logre el consenso en la fijación del salario mínimo, para el año inmediatamente siguiente, a más tardar el treinta (30) de diciembre de cada año, el Gobierno lo determinará teniendo en cuenta como parámetros los salarios mínimos por factor de empresa o por factor regional sobre los que sí se hubiese llegado a un acuerdo, la media de salarios reportada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística por Región, los índices de crecimiento y productividad para micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República y la productividad acordada por el Comité Tripartito de Productividad que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; además, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC).

Será obligatorio para la Comisión de Concertación o para el Gobierno Nacional tener en cuenta el mantenimiento del poder adquisitivo del salario y emitir pronunciamientos de los salarios mínimos fijados por factor empresarial y geográfico en forma específica en todos los casos.

3. *Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o convencional, este regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas semanales.*

2.1.3. Capítulo tercero: formas mensuales de pago de acreencias laborales

Artículo 10. Modifíquese el artículo 170 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

***Artículo 170.** Acuerdos de Pago para Recargos por Trabajo Suplementario, Nocturno, Dominical y/o Festivo. Cuando el trabajo implique la rotación sucesiva de turnos diurnos o nocturnos o se pueda prever mensualmente que se laborará en horario nocturno, dominical o trabajo suplementario, las partes podrán estipular por escrito salarios uniformes, adicionales al salario básico, que remuneren el trabajo nocturno, dominical y suplementario siempre que estos salarios compensen los recargos legales. En el evento en el que en un periodo el trabajo suplementario, nocturno o dominical supere el valor pactado por las partes, el excedente deberá ser remunerado conforme a las tasas y formas de liquidación previstas en el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.*

Artículo 11. Consignación Anticipada de Cesantías y Mensualización de Intereses a las Cesantías. Adiciónense dos párrafos al artículo 99 de la Ley 50 de 1990, así:

***Parágrafo 1.** El empleador podrá aportar mensualmente con destino al fondo de cesantías el 8.33% del salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar, como consignación anticipada de cesantías. Para tal efecto, el Ministerio de Salud y Protección Social hará las reglamentaciones correspondientes respecto de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes PILA. En ningún caso la consignación*

anticipada podrá entenderse como pago parcial de la cesantía, pues el trabajador solo tendrá acceso a la cesantía anticipada en los términos que así lo determine la ley o a la terminación del contrato de trabajo.

Parágrafo 2. Las partes podrán acordar por escrito la mensualización de los intereses sobre las cesantías, pagando al trabajador el 1% del salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar.

Artículo 12. Mensualización del Pago de la Prima de Servicios. Adiciónese un parágrafo al artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo:

Parágrafo. Las partes podrán acordar por escrito la mensualización de la prima legal de servicios pagando al trabajador el 8.33% del salario mensual sumado al auxilio de transporte, en los casos en que este aplique y no este pactado en el salario integral en sus distintas modalidades a que hace referencia el artículo 132 del Código.

1.2. Sección segunda: seguridad social para trabajadores con ingresos mensuales inferiores a un SMMLV.

Artículo 12. Cotizaciones a la Seguridad Social por Ingresos Mensuales Inferiores a un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente. La cotización al Sistema de Seguridad Social Integral para aquellas personas que perciban ingresos mensuales inferiores al salario mínimo legal mensual vigente se realizará en proporción del ingreso mensual percibido en el mes correspondientes, a pensiones y riesgos laborales conforme a la siguiente tabla:

Tipo	Ingreso mensual	Ingreso base de cotización
A	Entre 1/2 SMMLV y un peso y hasta menos de 1 SMMLV	Se cotizará sobre una IBC equivalente a 3/4 de un SMMLV a los subsistemas de riesgos laborales y pensiones y se contabilizarán tres semanas para efectos pensionales.
B	Entre 1/4 de SMMLV y un peso y hasta 1/2 SMMLV	Se cotizará sobre una IBC equivalente a 1/2 SMMLV a los subsistemas de riesgos laborales y pensiones y se contabilizarán dos semanas para efectos pensionales.
C	1/4 de SMMLV o menos	Se cotizará sobre una IBC equivalente a 1/4 de un SMMLV a los subsistemas de riesgos laborales y pensiones y se contabilizará una semana para efectos pensionales.

Para efectos de compatibilizar los requisitos pensionales y de riesgos laborales que se contabilizan en semanas, las personas que hayan cotizado bajo la presente modalidad se les computará una semana cuando hayan cotizado como mínimo sobre un Ingreso Base de Cotización de un cuarto de salario mínimo, para lo cual se podrán sumar los ingresos provenientes de diferentes empleadores o fuentes de cotización. La cotización a seguridad social antes referida no altera los porcentajes de cotización que corresponde al trabajador independiente ni al trabajador dependiente y su empleador. No se podrán realizar por esta modalidad cotizaciones de más de $\frac{3}{4}$ de un SMMLV y su contabilización para efectos pensionales no podrá ser superior a tres semanas.

Parágrafo 1. Podrán cotizar por salarios o ingresos inferiores a un salario mínimo mensual legal vigente aquellos que pertenezcan al régimen subsidiado en salud o sean beneficiarios del régimen contributivo. En este caso, podrán contratarse seguros privados para el cubrimiento de prestaciones económicas que normalmente reconoce el Sistema de Salud.

Parágrafo 2. En aquellos eventos en donde la persona devengue ingresos mensuales iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual vigente provenientes de pagos hechos por múltiples empleadores o contratantes -en los que todos pagan un monto inferior al salario mínimo legal mensual vigente-, por cada uno de estos contratos o vinculaciones jurídicas que generan ingreso se deberán pagar las cotizaciones a seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales de manera proporcional a los ingresos percibidos por cada vinculación o contrato y el Sistema deberá integralizarlos y contabilizarlos completos para efectos del conteo de semanas en materia pensional y de riesgos laborales. El Gobierno Nacional tendrá un plazo de 12 meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley para reglamentar lo previsto en este artículo, así como para ajustar las planillas integradas de liquidación de aportes a seguridad social.

Artículo 13. Afiliación Obligatoria al Sistema de Riesgos Laborales. Los trabajadores que no estén vinculados mediante un contrato de trabajo serán afiliados obligatorios al Sistema de Riesgos Laborales, sin importar la duración de su contrato. Esta afiliación en contratos o vinculaciones no dependientes deberá realizarse por parte del contratante o retenedor y las cotizaciones estarán a cargo de quién trabaja en Riesgos I, II y III o de quién figura como contratante

o retenedor y las cotizaciones estarán a cargo de quién trabaja en Riesgos I, II y III o de quién figura como contratante o retenedor en niveles de Riesgo IV y V.

Artículo 14. Seguro para cubrir prestaciones económicas del Sistema de Salud de trabajadores con ingresos inferiores a un salario mínimo legal mensual vigente. Los trabajadores dependientes y sus empleadores, así como los trabajadores independientes, podrán acceder con cualquier entidad aseguradora habilitada y autorizada por la Superintendencia Financiera de Colombia a un seguro que cubra total o parcialmente las prestaciones económicas que normalmente reconoce el Sistema de Salud. La prima de dicho seguro deberá ser un porcentaje sobre el ingreso mensual del trabajador que se deberá liquidar y pagar junto con el pago de las cotizaciones a la seguridad social. En tratándose de trabajadores dependientes este seguro será voluntario y estará a cargo del empleador. Sin embargo, en caso de no adquirir este seguro el empleador deberá asumir las prestaciones económicas derivadas de incapacidades y licencias de origen común en proporción a la remuneración mensual del trabajador.

Los trabajadores independientes podrán acordar que su contratante asuma el pago de la prima de este seguro.

El Gobierno Nacional en un plazo máximo de 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley reglamentará el seguro previsto en este artículo.

1.3. Sección tercera: fortalecimiento de las protecciones del trabajador frente al desempleo

Artículo 15. Seguro de Desempleo. El Gobierno Nacional reglamentará la creación de un seguro de desempleo voluntario que se financiará con recursos de los empleadores en una proporción del 0.5% del valor total de los salarios mensuales de cada trabajador y que podrá ser administrado por las Cajas de Compensación Familiar en complemento del mecanismo de protección al cesante. Este seguro de desempleo será reconocido para todo aquel que acredite conforme a la reglamentación emitida por el gobierno nacional, encontrarse sin empleo como consecuencia de haber perdido temporalmente sus fuentes de ingresos en cualquier modalidad de trabajo.

Los trabajadores independientes con contrato podrán adquirir voluntariamente el seguro de desempleo referido pagando una prima que corresponderá al 0.5% del valor mensualizado de los honorarios. Este seguro podrá ser asumido por el contratante cuando así lo pacten las partes.

Este seguro de desempleo deberá reconocer por lo menos una indemnización en dinero si se acredita la pérdida del empleo o la terminación del contrato

El Gobierno Nacional deberá reglamentar lo previsto en este artículo en un plazo no superior a 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

1.4. Sección cuarta: facilitación de trámites de formalización de trabajadores

Artículo 16. Beneficio Monetario por Ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante.

Créese el Sistema Unificado de Trámites Laborales y de Seguridad Social a través del cual se realizarán las afiliaciones a los subsistemas de seguridad social en salud, pensiones, riesgos laborales y servicios complementarios, se reportarán novedades, se solicitará el reconocimiento y pago de prestaciones económicas y se realizará la autoliquidación y pago al Sistema de Seguridad Social Integral y los seguros complementarios a los que se refiere la presente Ley.

El Gobierno Nacional tendrá un plazo de treinta y seis (36) meses para regular e iniciar el funcionamiento del Sistema Único de Trámites Laborales y de Seguridad Social.

Artículo 17. Beneficio Monetario por ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante de trabajadores con seguro de desempleo.

El Sistema Unificado de Trámites Laborales y de Seguridad Social podrá ser operado por las actuales operadoras de las Planillas Integradas de Liquidación y Pago de Aportes a la Seguridad Social, previa autorización y habilitación por parte del Ministerio de Salud y Protección Social. La vigilancia y control será ejercida por la Superintendencia Financiera.

Artículo 18. Sistema Unificado de Trámites Laborales y de Seguridad Social. El Sistema Unificado de Trámites Laborales y de Seguridad Social tendrá cuando menos las siguientes características:

1. *Será un mecanismo alternativo a otros medios de pago y de remisión de información a las Administradoras responsables del recaudo de los aportes y de la recepción, administración y custodia de la información, que permita su acceso por medio electrónico a todos los aportantes.*
2. *En el Sistema Unificado de Trámites Laborales y de Seguridad Social se integrará el Sistema de Afiliación Transaccional (SAT) y las Planillas de Autoliquidación de Aportes a la Seguridad Social y Parafiscales.*
3. *Será un mecanismo a través del cual se podrán realizar trámites de afiliaciones, traslados y reporte de novedades a las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral y aseguradoras a cargo de los seguros a los que se refiere la presente Ley.*
4. *El Sistema será voluntario y garantizará que las personas que no tengan acceso a internet o prefieran otras modalidades puedan continuar realizando trámites en modalidades telefónicas y/o presenciales.*
5. *Deberá permitir el diligenciamiento de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, su modificación antes de su envío, por parte del Aportante y un pago único de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y a los seguros a los que se refiere la presente Ley. Así mismo, deberá permitir el pago por múltiples empleadores de un mismo trabajador.*
6. *Deberá permitir realizar solicitudes de reconocimiento y pago de prestaciones económicas de incapacidades y licencias, así como, indemnizaciones o coberturas económicas de los seguros previstos en la presente Ley.*
7. *Las entidades involucradas en la operación de este mecanismo deberán abstenerse de incurrir en prácticas comerciales restrictivas del libre mercado y deberán de-*

sarrollar su actividad con sujeción a las reglas y prácticas de la buena fe comercial, por tanto, se entienden prohibidos los actos, acuerdos o convenios, o la adopción de decisiones de asociaciones empresariales y prácticas concertadas que directa o indirectamente, tengan por objeto o como efecto impedir, restringir o falsear el juego de la libre competencia, o cualquier acto que constituya un abuso de posición dominante, así como celebrar pactos que tengan como propósito o cuya consecuencia sea excluir a la competencia del acceso al esquema o mecanismo aquí regulado o a los canales que deben utilizarse para su operación.

8. Deberá permitir la interconexión de los operadores de información con la totalidad de las instituciones financieras depositarias de los recursos de los Aportantes y receptoras de los aportes, directamente o a través de los sistemas de pago electrónicos y con las Administradoras, de manera segura y de modo que se pueda acceder al mismo en un contexto de absoluta transparencia, por lo cual no podrán establecerse exigencias, condiciones o tarifas diferenciales que desestimen su utilización, en atención a variables diferentes al número de transacciones realizadas o a servicios adicionales que se presten.
9. La operación del esquema deberá garantizar la confidencialidad y seguridad de la información suministrada, para lo cual deberán preverse mecanismos de confirmación de la información recibida y su cruce con los pagos recibidos, así como las responsabilidades que corresponden a cada uno de los actores en el proceso, sin que ello pueda prever condiciones que atenten contra los intereses de los afiliados o aportantes. Declárese el carácter reservado de la información que se trata en virtud o con ocasión del Sistema Integral de Seguridad Social.
10. Deberá garantizar el flujo de la información financiera, que permita la distribución de los recursos hacia la totalidad de los actores del Sistema de Seguridad Social Integral encargados del recaudo. La transacción de débito y de créditos, deberá realizarse en un mismo día. También podrá prever que el Aportante seleccione la institución financiera y la cuenta de la cual desea debitar el monto de sus aportes y la forma de ordenar este pago.

11. *Deberá garantizar el flujo y recepción segura de la información, a los aportantes y a los actores del Sistema de Seguridad Social Integral, para lo cual se establecerá un procedimiento inicial de registro que garantice la correcta y segura identificación de los involucrados, así como el envío de la información requerida a los organismos de vigilancia y control.*

Artículo 19. Operadores del Sistema Unificado de Trámites Laborales y de Seguridad Social.

Conforme al artículo 7 de la Ley 1636 de 2013, los trabajadores dependientes e independientes podrán voluntariamente realizar ahorros en el Mecanismo de Protección al Cesante con el objetivo de percibir un beneficio monetario en proporción a su ahorro. Dicho beneficio monetario se hará efectivo en el momento en que quede cesante con cargo al Fosfec, de conformidad con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional. La finalidad de dicho beneficio monetario será la de garantizar recursos económicos en proporción a los ahorros del trabajador que serán entregados a este dentro de los seis meses posteriores al momento en que quedó cesante. Podrán hacer los ahorros voluntarios referidos los trabajadores dependientes como independientes. El Gobierno Nacional deberá reglamentar lo previsto en este artículo en un plazo no superior a 12 meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

Artículo 20. Características del Sistema Unificado de Trámites Laborales y de Seguridad Social.

El Gobierno Nacional reglamentará, en un plazo no superior a 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley, la posibilidad de que los trabajadores dependientes o independientes que sean beneficiarios del seguro de desempleo referido puedan destinar total o parcialmente la cobertura en dinero de dicho seguro al Mecanismo de Protección al Cesante con el objetivo de acceder al Beneficio Monetario por Ahorro. Se deberá garantizar que tal decisión sea completamente voluntaria por parte del trabajador y que previo a ello reciba una asesoría en la que le permita entender los beneficios de recibir la indemnización del seguro de desempleo o destinarla total o parcialmente al Beneficio Monetario de Ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante.

TÍTULO SEGUNDO

Medidas de garantías laborales, estabilidad y tercerización

Artículo 21. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 34. Contratistas y Subcontratistas. Son contratistas y subcontratistas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Lo anterior, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acuerdos contractuales para la coordinación, vigilancia, administración, auditoría y la interventoría respecto del contrato. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial y especialización productiva, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigirse por parte de las autoridades judiciales y administrativa

Parágrafo 1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios relativos a la actividad principal de la empresa o del establecimiento serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y trabajadoras, incluidas las del Sistema de Seguridad Social. No habrá solidaridad sobre la indemnización a la que se refiere el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo cuando no se verifique la mala fe de la entidad contratante. Se entiende por actividad principal de una empresa o establecimiento aquella que genera mayor volumen de actividad o, en su defecto, la que ocupa el mayor número de empleados o contratistas.

Parágrafo 2. El uso de contratistas o subcontratistas en ningún caso podrán facilitar, permitir ni tolerar prácticas de suministro de personal dirigidas a eludir o evadir la configuración de un contrato de trabajo con quien se comporte como verdadero empleador.

Parágrafo 3. *En ningún caso el uso de contratistas o subcontratistas podrá facilitar, permitir ni tolerar prácticas encaminadas a la vulneración del derecho de asociación sindical o el desconocimiento de salarios y prestaciones sociales en trabajos dependientes y subordinados.*

Parágrafo 4. *Podrán ser contratistas o subcontratistas cualquier forma de organización empresarial incluidas aquellas pertenecientes al sector solidario de la economía, mecanismos de producción cooperativa, asociativa, mutual o colectiva y otros medios de producción y servicios, en tanto en la realidad se demuestre que en estas organizaciones no existe la presencia de trabajo subordinado frente al beneficiario. En tal evento, los trabajadores tendrán el derecho a reclamar salarios y prestaciones en aplicación del principio de primacía de la realidad.*

Artículo 22. Modifíquese el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

Artículo 77. *Las Empresas de Servicios Temporales son las únicas autorizadas para suministrar personal en misión. El suministro de personal única y exclusivamente podrá vincularse a través de Empresas de Servicios Temporales por parte de los usuarios en los siguientes casos:*

- 1. Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a las que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 2. Cuando se requiera reemplazar personal durante períodos de ausentismo temporal por licencias, permisos, vacaciones y/o incapacidades, entre otras. En este caso, el tiempo de la vinculación será equivalente al tiempo de ausentismo, sin importar la duración de este.*
- 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y para la prestación de servicios por un término máximo de seis meses prorrogables por seis meses más.*

Parágrafo 1. *En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para la atención de eventos o necesidades distintas a las anteriormente previstas o en exceso de los periodos de temporalidad anteriormente descritos, la empresa usuaria podrá ser considerada como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y la Empresa de Servicios Temporales se entenderá como una simple intermediaria en los términos del artículo 35 del C.S.T. con las cargas de responsabilidad solidaria correspondientes. En este evento si el contrato de trabajo hubiera sido terminado por la empresa de servicios temporales alegando la finalización de la misión, el despido se entiende injusto y el Juez podrá ordenar el pago de la indemnización por terminación injustificada aplicable a los contratos a término indefinido contando para tales efectos el tiempo de servicio en exceso de la temporalidad legalmente permitida.*

Parágrafo 2. *El Ministerio del Trabajo podrá sancionar la infracción de lo previsto en el presente artículo.*

Artículo 23. Modifíquese el artículo 79 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

Artículo 79. *Los trabajadores y trabajadoras en misión tendrán derecho a recibir un salario y prestaciones sociales iguales a los que reciben los trabajadores y trabajadoras de la usuaria que ejerzan las mismas actividades. Lo anterior, respetando las escalas y políticas salariales y de remuneración vigentes en las empresas usuarias.*

Parágrafo. *Las empresas usuarias deberán verificar que la Empresa de Servicios Temporales tenga contratada la póliza de cobertura en salarios y prestaciones sociales y esté pagando mensualmente los aportes a seguridad social de los trabajadores y trabajadoras en misión, so pena de que ante las inconsistencias sean solidariamente responsables por los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social de los trabajadores y trabajadoras en misión.*

Artículo 24. Adiciónese el artículo 63 del Código Sustantivo del Trabajo en reemplazo de la subrogación realizada por el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965; el cual quedará así:

Artículo 63. Escenarios de estabilidad laboral reforzada. No podrán ser objeto de discriminación, por su especial condición, los siguientes trabajadores, a las que se les concede fuero laboral especial, que les permitirá una protección especial frente a actos discriminatorios del empleador que sea conocedor de las circunstancias que generan el respectivo fuero, en los siguientes términos:

a. Fuero Sindical: Las personas amparadas por el fuero sindical de fundadores y adherentes, miembros de las juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de las organizaciones sindicales, y los miembros de la comisión de reclamos, no podrán ser despedidos con o sin justa causa, ni tampoco el empleador podrá unilateralmente trasladarlos de municipio o desmejorados en sus condiciones de trabajo, a menos que se cuente con autorización judicial, todos en los términos y condiciones de protección que determinan las normas del presente Código

b. Fuero Circunstancial: Las personas directamente beneficiarias de un proceso de negociación colectiva no podrán ser despedidas sin justa causa, desde la presentación del pliego de peticiones y hasta la fecha en que finalice el conflicto colectivo.

c. Personas en Situación de Discapacidad: Personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras en los entornos laborales, puedan impedir su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. La discapacidad deberá en todo caso interpretarse a la luz del Bloque de Constitucionalidad y la Ley Estatutaria de Discapacidad. El trabajador o trabajadora que cumpla las condiciones anteriores no podrá ser despedido sin justa causa a menos que se agote el procedimiento establecido en el párrafo 2 del presente artículo.

d. Fuero de Maternidad: La mujer en estado de embarazo y durante las 18 semanas posteriores al parto o el tiempo que corresponda a la licencia a la maternidad si este fuere mayor, no podrá ser despedida sin justa causa.

e. Fuero de Maternidad extendido a la pareja de la mujer gestante: La pareja de la mujer gestante, siempre y cuando la madre dependa económicamente de su pareja, se encuentre registrada como beneficiaria de esta en el Sistema de Seguridad Social en Salud y esta situación sea conocida previamente por el empleador. El padre que cumpla las condiciones anteriores no podrá ser despedida sin justa causa.

f. Protección en Periodo de Lactancia: una vez cumplida la licencia de maternidad y hasta que se cumplan los primeros seis meses de vida del menor, la madre no podrá ser despedida sin justa causa.

g. Víctima de Acoso Laboral: El trabajador o trabajadora que hubiese sido víctima comprobada de acoso laboral, siempre y cuando hubiese efectuado una queja ante el Comité de Convivencia, no podrá ser despedida sin justa causa, dentro de los seis meses previos a la terminación del contrato de trabajo.

h. Prepensionables: El trabajador o trabajadora a quien le haga falta tres (3) años o menos para cumplir la totalidad de los requisitos para obtener una pensión de vejez, salvo en el caso que ya se hayan completado las cotizaciones para garantizar una pensión. El trabajador o trabajadora que cumpla las condiciones anteriores no podrá ser despedida sin justa causa.

Parágrafo 1. Adicional a la protección señalada en los literales anteriores, en los casos previstos en los literales a), d), y e) del presente artículo, conociendo el empleador las condiciones que hacen al trabajador o trabajadora beneficiaria del fuero, para que proceda la terminación del contrato por decisión unilateral y con justa causa del empleador deberá adelantarse el proceso especial de levantamiento de fuero sindical en el caso del literal a) y en los restantes un proceso previo verbal sumario de comprobación de la justa causa ante el Juez Laboral.

Parágrafo 2. *En el caso previsto en el numeral c), en el evento en que las barreras que causen la discapacidad sean insuperables y la deficiencia del trabajador sea incompatible con labor para la cual fue contratado, el empleador deberá solicitar autorización previa del Juez del Trabajo mediante proceso judicial que tendrá el trámite de un proceso especial, para la desvinculación del trabajador sin justa causa. Para ello, el empleador deberá demostrar los ajustes razonables realizados y la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo para superar la discapacidad, además de agotar los procesos de capacitación, adiestramiento y readaptación al trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En este caso, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho al pago de la indemnización legal prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y al pago de una suma adicional de seis meses de salario, junto con los montos adicionales que correspondan para garantizar el pago por el mismo tiempo de los aportes a seguridad social en salud, riesgos laborales y pensiones en compensación por la terminación del contrato por la situación de discapacidad.*

Parágrafo 3. *Se presumirá discriminatorio el despido sin justa causa que se presente frente a cualquier persona que acredite alguna de las circunstancias establecidas en el presente artículo, en la que dicha condición sea conocida previamente por el empleador. Por consiguiente, se entenderá sin efectos el despido injustificado que corresponda a un acto discriminatorio, caso en el cual procederá el reintegro por vía judicial. Quién pretenda alegar una causa o razón objetiva para la terminación del contrato de trabajo la deberá acreditar plenamente, comprobando la inexistencia de un acto discriminatorio para exonerarse de los efectos del reintegro.*

Parágrafo 4. *El Juez podrá a su arbitrio, ante la presencia de un acto discriminatorio y en caso de encontrar que el reintegro es imposible por las circunstancias que se prueben en el juicio, optar por ordenar en su lugar el pago de una indemnización de perjuicios en beneficio de la persona discriminada por la suma de seis meses de salarios y los aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales por el mismo periodo.*

Parágrafo 5. *Se presume que cuando la contratación laboral se perfecciona bajo el conocimiento previo de la situación que generaría el fuero, siempre y cuando dicha circunstancia quede consagrada en el contrato de trabajo, no asiste intención discriminatoria frente la futura terminación del contrato de trabajo, y, en todo caso, si el trabajador o la trabajadora pretendiera alegarla, correrá por su cuenta la carga de probar el acto discriminatorio del empleador. Esta circunstancia no será aplicable respecto de los literales a), b) y g) del artículo anterior.*

Artículo 25. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

Artículo 64. Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo Sin Justa Causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria tácita por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador o la trabajadora por alguna de las justas causas previstas en la Ley, el empleador deberá resarcir el daño en los términos que a continuación se señalan:

1. *En los contratos a término fijo, la indemnización comprenderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que falte para cumplir el plazo pactado o el de su prórroga, en caso de que esta haya operado.*
2. *En los contratos celebrados por la duración de la obra o labor contratada o para labores ocasionales, la indemnización corresponderá al tiempo que falte para la culminación del contrato. En ningún caso la indemnización podrá ser inferior a cuarenta (40) días de salario.*
3. *En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:*
 - a. *Para trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales*

vigentes una suma de 40 días de salario por el primer año de servicios y 20 días adicionales por cada uno de los años siguientes o en proporción al tiempo por fracción.

- b. Para trabajadores que devenguen más de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y hasta diez salarios mínimos legales mensuales vigentes una suma de 30 días de salario por el primer año de servicios y 20 días adicionales por cada uno de los años siguientes o en proporción al tiempo por fracción.
- c. Para trabajadores que devenguen más de diez salarios mínimos legales mensuales vigentes una suma de 20 días de salario por el primer año de servicios y 15 adicionales por cada uno de los años siguientes o en proporción al tiempo por fracción.

En el caso de los contratos que deriven por acuerdo de las partes o por disposición de la Ley en contratos a término indefinido, se entenderá respetada la antigüedad para efectos del cálculo de la presente indemnización desde el primer día en que empezó a prestar sus servicios el trabajador o la trabajadora.

Artículo 26. Modifíquese el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 65. Indemnización por falta de pago. A la terminación del contrato de trabajo el empleador ha de cumplir de buena fe con todas sus obligaciones, pagando pronta y de manera íntegra los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social que adeude, salvo los casos de retención autorizados por la Ley o convenidos por las partes. En caso de incumplimiento de la obligación anterior y mediando mala fe, el empleador deberá pagar al trabajador o trabajadora que los haya reclamado oportunamente, esto es dentro de los 24 meses posteriores a la terminación del contrato, como indemnización, una suma igual al último salario diario devengado por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago y hasta máximo por dos años. Luego de transcurrido los dos años referidos se causarán intereses moratorios a la máxima tasa legal permitida sobre las prestaciones sociales y salarios adeudados hasta la fecha efectiva de pago. Si la de-

manda ordinaria con la que se pretende reclamar el pago se presenta después de 24 meses de haber terminado el contrato de trabajo, el trabajador sólo tendrá derecho a el pago de intereses moratorios a la máxima tasa legal permitida sobre las prestaciones sociales y salarios adeudados desde la fecha de terminación del contrato y hasta que se verifique el pago.

Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador o trabajadora se niega a recibir, el empleador cumplirá de buena fe con sus obligaciones consignando en la cuenta bancaria prevista para el pago de nómina o, en su defecto, realizará el pago por vía de depósito judicial, dejando la autorización correspondiente para que el trabajador reciba el pago o hasta que la justicia de trabajo decida la controversia.

Artículo 27. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:

Artículo 115. *Procedimiento para la Imposición de Sanciones o para finalizar el contrato de trabajo por justa causa imputable al trabajador. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar con justa causa el contrato de trabajo por un incumplimiento grave de obligaciones, se deberán garantizar los principios de dignidad, presunción de inocencia, proporcionalidad, razonabilidad, oportunidad en relación con el momento en que se conozcan las circunstancias que motivan la investigación, derecho a la defensa y a la contradicción, derecho a conocer pruebas y a controvertirlas, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, para lo cual como mínimo se deberán cumplir las siguientes etapas:*

- 1. Una comunicación formal de apertura de la investigación en la que se señale en debida forma las conductas investigadas y las posibles faltas cometidas. En ella deberá señalarse la oportunidad que tendrá la persona investigada para conocer las pruebas de la investigación y controvertirlas, y la oportunidad en que podrá rendir sus descargos verbales o escritos, todo lo cual podrá coincidir en un solo acto.*
- 2. El traslado de las pruebas que se tienen y que fundamentan la investigación hacia la persona investigada y la recepción de las pruebas que aporte la persona investigada según las oportunidades definidas en la comunicación anterior.*

3. *La emisión de un pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado y escrito que deberá guardar congruencia, razonabilidad y proporcionalidad conforme con lo investigado y que podrá corresponder al cierre o archivo del caso, a la imposición de una sanción o a la terminación justificada del contrato.*
4. *En caso de que la decisión sea adversa al trabajador o la trabajadora, deberá otorgarse la posibilidad de revisar la decisión. Esta revisión podrá implicar un procedimiento interno de reposición o apelación o, en todo caso, el acceso a la justicia por parte del interesado.*

Parágrafo 1. *La omisión de las etapas antedichas tornará en injustificada la decisión adoptada, razón por la cual en el evento de la sanción disciplinaria se deberán retrotraer sus efectos, y en el de la terminación del contrato la terminación se entenderá sin justa causa debiendo el empleador pagar el valor de la indemnización a que hace referencia el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.*

Parágrafo 2. *Este procedimiento no tiene que ser agotado si la causa de terminación del contrato de trabajo es el reconocimiento de la pensión de vejez o de invalidez, o cuando él o la trabajadora no regrese a su trabajo una vez desaparecida la causal de suspensión del contrato de trabajo.*

Parágrafo 3. *En caso en el que el trabajador o trabajadora se encuentre afiliado a una organización sindical, podrán asistirlo y pronunciarse en descargos hasta dos (2) representantes del sindicato al que pertenezca.*

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

Parágrafo 5. *Las etapas del presente proceso podrán ser complementadas o especificadas por vía en el reglamento interno de trabajo o en acuerdos colectivos.*

Artículo 28. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 160. Trabajo Diurno y Nocturno:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido desde las 06:01 a.m. y hasta las 09:00 p.m.

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido desde las 09:01 p.m. y hasta las 06:00 a.m.

Parágrafo 1. A partir del 1 de enero de 2024, la jornada nocturna iniciará a partir de las 08:01 p.m. y hasta las 06:00 a.m.

Artículo 29. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 161. Duración. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3o de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, la jornada máxima semanal será de cuarenta y dos (42) horas. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, de conformidad con lo que acuerden las partes o se prevea en el Reglamento Interno de Trabajo.

El número de horas diarias de trabajo ordinario podrán distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo tres (3) horas continuas diarias y máximo hasta nueve (9) horas al día sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario o de horas extras, siempre y cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada máxima semanal. Si en el horario pactado el trabajador(a) debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo.

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

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 p. m.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 p.m.

c) *Jornada de Seis Horas Diarias y Treinta y Seis Horas Semanales.* El empleador y trabajador o trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

d) *Flexibilidad para personas trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.* Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo flexibles apoyadas por la tecnología, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre hijos e hijas menores de edad, personas en condición de discapacidad o enfermedades graves o personas adultas mayores.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo.

Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término de cinco (5) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para

acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación correspondiente que impide la aceptación de la misma.

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

Artículo 30. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

(...)

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

En caso de que el trabajador o la trabajadora lo solicite, el Empleador deberá entregar la relación de las horas extra laboradas con las especificaciones antedichas, única y exclusivamente en relación con la persona solicitante. De igual modo, en caso de ser requerido por las autoridades administrativas o judiciales, el empleador deberá entregar el respectivo registro.

En caso de no contarse con registro y encontrarse probado el trabajo en horas extras, el empleador estará obligado a reconocerlas y el Juez podrá evaluar su conducta, en caso de que la deuda persista a la terminación del contrato para efectos de proceder en los términos previstos en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en caso de que haya obrado de mala fe. Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones que pueda imponer la autoridad administrativa del trabajo por la ausencia de registro.

Artículo 31. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

Artículo 22. Límite al Trabajo Suplementario. *Las horas extra de trabajo diurnas o nocturnas no podrán exceder de dos horas diarias y doce horas semanales.*

Parágrafo 1. Cuando el empleador requiera operar o prestar servicios durante las 24 horas del día, los siete días de la semana, los empleadores podrán, previo concepto favorable de la Administradora de Riesgos Laborales, solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para laborar hasta un máximo 18 horas extras semanales reconociendo el valor que corresponda por recargos y trabajo suplementario en exceso de la jornada ordinaria prevista en la empresa o de la máxima legal.

Artículo 32. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 179. Trabajo Dominical y Festivo.

1. El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del ochenta y cinco por ciento (85%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, festivo o compensatorio, solo tendrá derecho el trabajador o trabajadora, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa de la regulación sobre trabajo dominical y festivo el caso de la jornada de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales prevista en el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito con el empleador que su día de descanso obligatorio sea otro día de la semana distinto del domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical. En este caso el domingo se entenderá como día ordinario, de tal forma que la expresión dominical será entendida exclusivamente para el día escogido como de descanso obligatorio y se entenderá que, si se prestan servicios en el día acordado como descanso obligatorio, se deberá reconocer la retribución prevista en el presente artículo y en los subsiguientes.

Parágrafo 2. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora

hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos en el mes calendario. El trabajo en días festivos no afectará la ocasionalidad o habitualidad del trabajo dominical, por la naturaleza misma de los días festivos que es ocasional.

Artículo 33. Modifíquese el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

***Artículo 180. Trabajo Ocasional en Días de Descanso Obligatorio.** El trabajador o trabajadora que labore ocasionalmente en días de descanso obligatorio tiene derecho a elegir entre recibir el recargo por trabajo dominical y a la programación del descanso compensatorio ya remunerado dentro del sueldo, o recibir el recargo dominical y una retribución adicional del 100% en reemplazo del descanso compensatorio. Las partes podrán hacer constar la elección correspondiente dentro del contrato de trabajo o en un documento adicional al mismo.*

Artículo 34. Modifíquese el artículo 181 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

***Artículo 181. Trabajo habitual en días de descanso obligatorio.** El trabajador que labore habitualmente en días de descanso obligatorio tiene derecho al recargo por trabajo dominical previsto en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo y a la programación del descanso compensatorio ya remunerado dentro del sueldo, que podrá disfrutarse de forma acumulada en un período no mayor a un mes.*

Artículo 35. Modifíquese el artículo 185 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

***Artículo 185. Aviso sobre trabajo en días de descanso obligatorio.** El requerimiento o programación de trabajo en días de descanso obligatorio deberá efectuarse por escrito de parte del empleador con una antelación mínima de veinticuatro horas. El aviso podrá darse por efectuado cuando se entregue la programación de turnos de trabajo.*

Artículo 36. Modifíquese el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 130. Viáticos.

1. Los viáticos permanentes corresponden a aquellos viáticos reconocidos para que el trabajador pueda efectuar viajes de trabajo que le impliquen pernoctar fuera de su sede habitual de trabajo por un mínimo de 15 días en el mes y constituyen salario en aquella parte pagada en dinero y destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación

2. Siempre que se paguen en dinero debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos para determinar la connotación salarial de los viáticos en manutención y alojamiento.

3. Los viáticos ocasionales por manutención y alojamiento son los que se reconocen en un número menor de 15 días al mes. Los viáticos por transporte y gastos de representación y los viáticos permanentes reconocidos en especie, no constituyen salario en ningún evento.

Artículo 37. Modifíquese el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 45. Duración. Los contratos de trabajo pueden celebrarse por un plazo o tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional accidental o transitorio.

La irregularidad en la celebración o la ejecución de la modalidad de duración del contrato a término fijo o de duración determinada deviene el contrato en uno a término indefinido.

El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y sin justificación alguna, mediante aviso previo de 30 días calendario para permitir que el empleador lo reemplace. Las partes podrán acordar por escrito que el trabajador asuma el pago de los días pendientes de preaviso a título de indemnización por el incumplimiento de la obligación, así como el desistimiento del preaviso para que el trabajador pueda terminar de forma inmediata el contrato de trabajo.

Parágrafo 1. *Todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo tendrán derecho al pago de prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones en los términos regulados por el presente Código en proporción al salario y a los tiempos efectivamente trabajados.*

Parágrafo 2. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.

Artículo 38. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 46. Contratos de Trabajo de Duración Determinada. Los contratos de trabajo de duración determinada son los siguientes:

- 1. Contratos de Trabajo a Término Fijo.** El contrato de trabajo a término fijo podrá celebrarse para desempeñar una labor cuya vigencia las partes deciden someter a un plazo fijo.

El contrato de trabajo a término fijo debe constar por escrito y en él deberá indicarse con claridad el plazo inicial de duración, que en ningún caso podrá ser superior a cinco (5) años. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días calendario, este se entenderá prorrogado por un término igual al inicialmente pactado, sin que pueda exceder del término máximo de cinco (5) años.

Si el término fijo inicial acordado es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores al inicialmente pactado, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente hasta el término máximo de cinco (5) años. En los contratos con duración igual o inferior a un mes no se requerirá de preaviso para su terminación por expiración del término fijo pactado.

Se entenderá que el contrato a término fijo cambia a un contrato de trabajo a término indefinido una vez cumplido el periodo máximo de cinco (5) años.

No obstante lo anterior, las partes podrán acordar la renovación sucesiva e indefinidamente bajo la calidad de contrato a término fijo por un tiempo superior a los cinco (5) años, para los casos en que el objeto del contrato pretenda atender necesidades o labores que por su propia naturaleza están sometidas a duración o plazo específico, como torneos deportivos profesionales o periodos académicos, entre otros.

2. **Contratos de Trabajo por Duración de la Obra o Labor Determinada.** El contrato de trabajo por duración de la obra o labor podrá celebrarse sometido a una condición que dará lugar a su terminación, esto es por el tiempo que dure la realización de una obra o de una labor debidamente determinada.

El contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada deberá constar por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor que determina la duración del contrato, de modo tal que de su sola lectura pueda determinarse el momento exacto en el que se entendería culminado el contrato de trabajo.

3. **Contratos para atender labores ocasionales o accidentales.** Los contratos de trabajo podrán celebrarse para la atención de las actividades descritas en el artículo 6 del presente Código.

TÍTULO TERCERO

Medidas a prevenir y sancionar conductas discriminatorias en el trabajo e introducir mejoras sostenibles en las condiciones y garantías del trabajo formal mediante contrato de trabajo

Artículo 39. Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 57. Obligaciones especiales del Empleador.

Son obligaciones especiales del empleador:

(...)

- 6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador o la trabajadora; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa; para asistir a citas médicas programadas o de urgencia, cualquiera que sea la razón de estas, para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos (as) o menores miembros del núcleo familiar.*

Los permisos para asistir a citas médicas en caso de no generar incapacidad y los permisos para asistir a atender obligaciones escolares, deberán estar debidamente comprobados con los soportes correspondientes y podrán ser no remunerados o compensados posteriormente en tiempo de trabajo, para que proceda su remuneración. En todo caso, también podrá optar el trabajador o trabajadora por trabajar durante el tiempo de permiso, de ser posible, mediante modalidades asistidas por la tecnología.

Artículo 40. Modifíquese el literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 23. Elementos Esenciales

(...)

c. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con lo previsto en el presente Código Sustantivo del Trabajo, las normas constitucionales y aquellas que hacen parte del bloque de constitucionalidad.

El uso potestativo de las facultades derivadas de la subordinación no podrán constituirse en factor de discriminación por razones de sexo, la identidad de género, la orientación sexual, raza, color, la etnia, origen nacional, circunstancias de salud o condición de discapacidad, o familiar, edad, condiciones económicas, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.

El Ministerio del Trabajo podrá efectuar procesos de Inspección, Vigilancia y Control sobre estas situaciones y sancionará los actos discriminatorios plenamente comprobados de acuerdo con las normas vigentes.

Artículo 41. Adiciónense los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

(...)

10. *Discriminar a las personas por razón de su sexo, género, identidad de género o expresión de género y en especial a las mujeres y a la comunidad LGBTQ+ o personas de género no binario o de género fluido en sus diversidades, con acciones directas u omisiones, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales, o mediante la promoción de prácticas enfocadas en atentar contra sus identidades y libertades personales y sexuales con ocasión de sus nombres identitarios, la expresión de su personalidad, de su identidad de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su actividad laboral.*
11. *Discriminar a las personas mediante actos de racismo y xenofobia.*
12. *Discriminar a las personas en situación de discapacidad o que presenten afectaciones de salud, mediante procesos enfocados en evitar, impedir o retardar su reincorporación al empleo.*
13. *Estará prohibida cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.*
14. *Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores públicos y privados garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.*

Artículo 42. Adiciónense los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 60. Prohibiciones a los trabajadores. *Se prohíbe a los trabajadores:*

(...)

10- *Discriminar a sus compañeros o compañeras de trabajo o a sus superiores por razón de su sexo, género, identidad de género o expresión de género y en especial a las mujeres y a la comunidad LGBTIQ+ o personas de género no binario o de género fluido en sus diversidades, con acciones directas u omisiones, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales, o mediante la promoción de prácticas enfocadas en atentar contra sus identidades y libertades personales y sexuales con ocasión de sus nombres identitarios, la expresión de su personalidad, de su identidad de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su actividad laboral.*

11- *Discriminar a sus compañeros o compañeras de trabajo o a sus superiores mediante actos de racismo y xenofobia.*

12- *Discriminar a sus compañeros o compañeras de trabajo o a sus superiores en condición de discapacidad o que presenten afectaciones de salud, mediante procesos enfocados en evitar, impedir o retardar su reincorporación al empleo.*

13- *Estará prohibida cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.*

14- *Abusar en cualquier forma de sus derechos individuales o colectivos.*

Artículo 43. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:

Artículo 4. Factores de Evaluación Objetiva del Trabajo. Los empleadores tienen la obligación de tener en cuenta factores de evaluación objetiva de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios. Entre otros deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

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

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

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

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

Artículo 44. Adiciónense los siguientes párrafos al artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 147. A trabajo de igual valor, salario igual

Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones creará un ranking público de empleadores que se destaquen por el cumplimiento de actividades de paridad salarial, con independencia de que pertenezcan o no al programa equipares.

Parágrafo 2. Para efectos del ranking de que trata el parágrafo anterior, las Medianas y Grandes Empresas del País estarán obligadas a remitir anualmente al Ministerio del Trabajo los listados en que informen la cantidad de trabajadores y trabajadoras vinculadas con contrato de trabajo indicando los cargos, salarios, edad, sexo, identidad de género y si son nacionales o extranjeros. En estos listados podrán tacharse por efectos de protección de datos personales los nombres de los trabajadores y trabajadoras.

Parágrafo 3. Las Micro y Pequeñas Empresas que voluntariamente quieran hacer parte del ranking público del Ministerio del Trabajo, podrán informar al Ministerio del Trabajo y remitir sus listados para ser ranqueados.

Parágrafo 4. En ningún caso la información suministrada para efectos del ranking de que habla el presente artículo podrá utilizarse para sancionar a las empresas que remitan los listados. Sin embargo, si se evidencian disparidades relevantes, el Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones podrá adelantar visitas para diseñar en conjunto con los empleadores implicados programas de acciones de mejora, para mejorar las citadas disparidades.

Parágrafo 5. En todos los casos el Ministerio de Trabajo podrá otorgar un certificado de buenas prácticas igualitarias.

Artículo 45. Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 236. Licencia en la Época de Parto e Incentivos para la Adecuada Atención y Cuidado del Recién Nacido.

(...)

Parágrafo 2. Después de transcurridos dos años de la entrada en vigencia de la presente ley, la licencia de paternidad empezará un aumento progresivo anual de una semana hasta llegar a las doce semanas.

La licencia remunerada de paternidad opera por las hijas e hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse al Empleador y a la entidad correspondiente del Sistema de Seguridad Social en Salud a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo del Sistema de Seguridad Social en Salud y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. Para efectos del aumento progresivo en la licencia de paternidad, el Sistema de Seguridad Social en Salud, deberá adelantar las gestiones financieras del caso para garantizar que el pago sea asumido con cargo a las cotizaciones de los afiliados.

Artículo 46. Representación Paritaria y Diversa y/o Proporcional en las Organizaciones. Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las mujeres, a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector. Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas LGBTIQ+ y personas en situación de discapacidad.

Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones creará un ranking público de sindicatos y organizaciones de empleadores que se destaquen por el cumplimiento de actividades de promoción de participación sindical y participación de toma de decisiones paritarias y diversas.

Parágrafo 2. Las organizaciones sindicales y organizaciones de empleadores registradas ante el Ministerio del Trabajo deberán otorgar anualmente al Ministerio del Trabajo listados de afiliados ordenados por su identidad de género y el listado actividades de participación paritaria y diversa para efectos de la elaboración del ranking.

Artículo 47. Incentivos para la Contratación de Población LGBTIQ+. Quienes contraten a población que abiertamente se reconozca como LGTBIQ+ en al menos un porcentaje igual al 1% (uno por ciento) del total de sus trabajadores y mantengan su contrato por más de 3 años, estarán exonerados del pago de aportes parafiscales al ICBF y al SENA durante el tiempo en que se mantenga tal vinculación.

Artículo 48. Protección a la Libertad de Identidades de Género y Tratamientos Diferenciales. Todos los términos referidos a trabajadores o trabajadoras incluidos en el Código Sustantivo del Trabajo deberán ser entendidos como referidos a todas las identidades de género tales como hombre heterosexual, mujer heterosexual, lesbianas, gays, bisexuales, personas con experiencia de vida trans, intersexuales, no binario, asexuales, entre otros. Todos los empleadores deberán garantizar tratos sin discriminación y deberán ajustar sus políticas, reglamentos, procedimientos y actividades de tal manera en que se le permita a cada persona elegir el pronombre que prefiere que usen para identificarle, se respete su identidad de género y la diversidad sexual. Los procedimientos de selección, contratación y desvinculación deberán atender enfoques diferenciales y buenas prácticas para evitar cualquier forma de violencia o discriminación.

TÍTULO CUARTO

Medidas encaminadas a formalizar y proteger trabajos no regulados o con déficit de protección laboral

1.1. Capítulo primero: trabajo independiente, colectivo y no subordinado

Artículo 49. Definiciones y campo de aplicación. Para efectos de la presente Ley y el Código Sustantivo del Trabajo se entenderá que toda relación que involucre el trabajo de una persona natural merece la protección especial del Estado, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada o la naturaleza subordinada o no del servicio.

En este sentido, el presente capítulo se aplicará con el ánimo de garantizar protección social a las modalidades de trabajo no subordinadas o independientes, teniendo en cuenta las siguientes definiciones:

a) **Trabajador o Trabajadora Independiente.** *Es aquel que ejecuta actividades haciendo uso de sus propios medios y recursos, asumiendo los riesgos del servicio o del trabajo de manera personal, y cualquiera que sea su finalidad y la modalidad de contratación utilizada, siempre que se efectúe sin estar bajo la continuada subordinación de otra persona. La coordinación objetiva y demostrable del servicio contratado no se entenderá como subordinación.*

b) **Trabajador o Trabajadora Autónomo Vinculado.** *Es aquel que ejecuta actividades bajo su propia cuenta y riesgo, cualquiera que sea su finalidad y la modalidad de contratación utilizada, siempre y cuando se efectúe sin estar bajo la continuada subordinación de otra persona, pero aprovechado o beneficiándose de un lugar, medio, instrumento, canal o cualquiera otra herramienta, física o virtual esencial para la prestación del servicio, suministrada o proveída bajo cualquier modalidad por quien se beneficia del trabajo. La coordinación objetiva y demostrable del servicio contratado no se entenderá como subordinación.*

Se entenderá por esencial aquel lugar, medio, instrumento, canal o cualquiera otra herramienta, física o virtual, sin cuya presencia no pueda ejecutarse el servicio tal y como está contratado.

c) **Trabajadores y Trabajadoras en Asociaciones Mutuales, Empresas Familiares, Emprendimientos Colaborativos, Cooperativas y/o Colectivos Artísticos.** *Son aquellos trabajadores y trabajadoras que ejecutan actividades de manera asociativa, familiar, colaborativa, cooperativa y/o colectiva, sin que exista subordinación pero sí espíritu de colaboración y coordinación entre los miembros de la respectiva asociación, empresa, emprendimiento, cooperativa o colectivo y tampoco entre estos y un tercero.*

Artículo 50. Protección Social del Trabajo Autónomo o Independiente. Los trabajadores y trabajadoras autónomos o independientes, con independencia de su actividad o forma de vinculación, tendrán derecho a gozar de la protección social del Estado y el Sistema de Seguridad Social Integral.

Para efectos de la cotización, el beneficiario de los servicios del trabajador autónomo o independiente, estará obligado a retener y pagar en beneficio del Sistema de Seguridad Social, el monto de la cotización en salud, pensión y riesgos laborales que corresponda a cargo del trabajador autónomo o independiente contratado, en proporción a los pagos que corresponda realizar por el contrato celebrado. Cuando no exista contratante deberá el autónomo o independiente realizar su propia cotización.

Las partes podrán acordar por escrito que el trabajador autónomo o independiente asuma la cotización de manera directa y sin retención, siempre y cuando el contratante o beneficiario del servicio compruebe y verifique previamente el pago oportuno y completo de los aportes al Sistema de Seguridad Social correspondiente para tramitar el pago de los honorarios correspondientes.

En caso de incumplimiento de la obligación prevista en el inciso anterior o de inconsistencias en los aportes, el beneficiario o contratante será solidariamente responsable por la efectividad de los pagos al Sistema de Seguridad Social que se adeuden al Sistema en proporción con los ingresos correspondientes al contrato que existía entre las partes.

Artículo 51. Protección Social del Trabajador del Trabajo Autónomo Vinculado. Cuando se presente el trabajo autónomo vinculado, será responsabilidad de quién suministra o provee el lugar, medio, instrumento, canal o cualquiera otra herramienta, física o virtual esencial para la prestación del servicio; realizar la afiliación y la cotización al Sistema Integral de Seguridad Social en proporción a los ingresos efectivamente devengados.

Artículo 52. Protección Social del Trabajo en Asociaciones Mutuales, Emprendimientos Colaborativos, Empresas Familiares y/o Colectivos Artísticos. Las asociaciones mutuales, emprendimientos colaborativos, empresas familiares y/o colectivos artísticos, asumirán las cotizaciones en salud, pensión y riesgos laborales de sus asociados y/o vinculados, en proporción a las compensaciones o pagos mensuales que les realicen.

Artículo 53. Protección Social del Trabajo en Cooperativas de Trabajo Asociado. La protección social del trabajo en Cooperativas de Trabajo Asociado se regulará por las normas vigentes.

El Estado deberá facilitar y fomentar el fortalecimiento del trabajo cooperativo en el sector rural y agropecuario y en el sector transporte.

Artículo 54. Primacía de la Realidad sobre las Formas. En todas las relaciones reguladas por el presente capítulo se presumirá la existencia de contrato de trabajo por el solo hecho de que quién presta sus servicios así lo manifieste y demuestre el servicio efectivo, y en tal caso, será responsabilidad de quién se beneficia del servicio o de la respectiva asociación, emprendimiento, empresa familiar y/o colectivo artístico, demostrar existencia de una actividad autónoma e independiente por parte de quien pretende beneficiarse de la presunción.

Artículo 55. Indicios de laboralidad. Sin perjuicio de las reglas propias de la actividad de los trabajadores independientes o autónomos vinculados o de cualquiera otra categoría y sin perjuicio de la coordinación objetiva en la ejecución del servicio contratado, en caso de duda sobre la existencia o no de una relación de trabajo subordinado, el juez del trabajo podrá tomar como indicios para su declaratoria con base en la Recomendación 198 de la OIT, entre otros, los siguientes:

(a) el hecho de que el trabajo se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo.

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

Artículo 56. Derecho de Asociación Sindical. Los trabajadores y trabajadoras de las que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones sindicales y adelantar procesos de representación y de diálogo social frente a los beneficiarios de sus servicios en forma colectiva que agrupe varios empleadores o individualmente frente a cada uno, en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo.

Artículo 57. Sanción en caso de Incumplimiento. El incumplimiento de las normas previstas en el presente capítulo podrá dar lugar a la aplicación de sanciones administrativas. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones laborales, civiles y/o penales que correspondan, según la infracción cometida.

1.2. Capítulo segundo. Trabajos digitales subordinados, no subordinados, crowdsourcing e intermediación digital del trabajo

Artículo 58. Campo de aplicación y modalidades. El presente capítulo tiene por objeto regular las condiciones de protección del trabajo intermediados por la tecnología, los medios virtuales y la digitalización, el cual puede presentarse en las siguientes modalidades:

- a) **Trabajo Digital Subordinado.** Es el trabajo que, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, se ejecuta bajo continuada dependencia o subordinación de un empleador y en el marco de un contrato de trabajo, normalmente, bajo las reglas del trabajo en casa, teletrabajo o del trabajo remoto.
- b) **Trabajos Digitales No Subordinados o Independientes.** Son aquellos que se desarrollan bajo metodologías en las que quién trabaja asume el trabajo por cuenta propia, con sus propias herramientas y haciendo uso de su propio tiempo y entrega un resultado de su trabajo haciendo uso para tal efecto de herramientas y canales digitales o de las tecnologías de la información y las comunicaciones en su totalidad y sin que exista interacción física con ninguna de las partes.
- c) **Trabajos Digitales en plataformas de micro tareas o crowdsourcing.** Son aquellos en los que una empresa encarga la ejecución de pequeñas tareas o micro tareas -como

fotos, encuestas, experiencias de usuarios, entre otras- a un grupo considerable de personas quienes por su propia cuenta, haciendo uso de su propio tiempo y recursos entregarán las mismas a cambio de un pago proporcional a la cantidad de microtarefas ejecutadas. Este servicio por regla general se entiende independiente a menos que se demuestre lo contrario.

d) **Intermediación Digital del Trabajo o de Servicios.** Se entiende por intermediación digital del trabajo o de servicios, aquella actividad por la cual una plataforma digital o página web hace uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para poner en contacto oferentes de servicios o de trabajos con demandantes de servicios o de trabajos, así como con usuarios finales, con la presencia de una comisión o remuneración por el ejercicio de la intermediación. La sola presencia de la plataforma digital o página web que haga uso de las tecnologías para la interconexión entre el usuario final del servicio y el prestador o trabajador y/o con un establecimiento de comercio, se entenderá como intermediación digital del trabajo, aún cuando el servicio o trabajo ejecutado sea ejecutado en forma física como ocurre con las plataformas de transporte o de envíos.

Artículo 59. Protección Social del Trabajo Digital Subordinado. El trabajo digital subordinado estará sujeto en lo que corresponda a las reglas previstas para el teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto o aquellas que las sustituyan o reemplacen y tendrá las garantías del contrato de trabajo y del derecho a la desconexión y el descanso efectivo.

También podrán celebrarse contratos de trabajo entre las plataformas digitales de reparto, envíos o transporte y quienes ejecuten actividades bajo su continuada dependencia y/o subordinación, en cuyo caso se tendrá derecho a todas las garantías propias de un contrato de trabajo.

Artículo 60. Protección Social del Trabajo Digital Autónomo o Independiente. Los trabajadores y trabajadoras digitales autónomos o independientes, tendrán derecho a la protección social.

Para efectos de la cotización, el beneficiario de los servicios del trabajador autónomo o independiente, estará obligado a retener y pagar en beneficio de la seguridad social, el monto de la cotización en

salud, pensión y riesgos laborales que corresponda a cargo del trabajador autónomo o independiente contratado, en proporción a los pagos que corresponda realizar por el contrato celebrado.

Las partes podrán acordar por escrito que el trabajador autónomo o independiente asuma la cotización de manera directa y sin retención, siempre y cuando para el pago, el contratante o beneficiario exija el comprobante de pago de seguridad social correspondiente para tramitar el pago.

En caso de inconsistencias en los aportes, el beneficiario o contratante será solidariamente responsable por los pagos a seguridad social que se adeuden al Sistema en proporción por los ingresos correspondientes al contrato que existía entre las partes.

Parágrafo 1. Si los ingresos generados por el trabajador o trabajadora digital independiente o autónomo provienen de fuentes extranjeras o a través de criptomonedas, será responsabilidad del trabajador o trabajadora digital asumir de manera directa y exclusiva las cotizaciones a la Seguridad Social sobre el monto que corresponda. Para efectos de la fiscalización, las entidades administrativas estarán habilitadas para solicitar los reportes de transferencias internacionales recibidas, verificación de pagos a través de criptomonedas y determinar la mensualización de los ingresos reportados en las declaraciones de renta de los trabajadores o trabajadoras digitales independientes o autónomas.

Parágrafo 2. En el caso de las tareas ejecutadas en plataformas de micro tareas o crowdsourcing, las obligaciones de controlar y exigir el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social en la forma prevista en este artículo comenzará cuando el trabajador obtenga ingresos de la misma plataforma por un valor no inferior al 50% del salario mínimo mensual legal vigente.

Artículo 61. Protección del Trabajo en Plataformas que Realizan Intermediación Digital del Trabajo. La protección del Trabajo en Plataformas que realizan intermediación digital del trabajo o de servicios, se verá reflejada en los siguientes aspectos:

- a) **Datos Personales.** Todas las plataformas digitales deberán estarse al cumplimiento de las normas que regulan la protección de datos personales y los trabajadores y trabajadoras deberán no solo autorizar la utilización de sus datos personales sino que deberán tener acceso permanente a la política de tratamiento de sus datos personales

y tendrán derecho a consultar los derechos y prerrogativas con las que cuenten sobre sus datos personales, así como las finalidades y formas de su tratamiento y utilización.

Los trabajadores deberán ser avisados de los cambios en las políticas de tratamiento de datos personales con un tiempo de antelación no menor a 30 días hábiles y podrán efectuar las consultas y objeciones del caso antes de hacerse efectivos los cambios correspondientes.

b) **Datos Personales de Imagen y Video y Generación de Contenido.** En los casos de plataformas enfocadas en la transmisión de imágenes fotográficas y/o audiovisual, deberá especificarse la utilización que se dará al contenido creado y cargado en la plataforma y este no podrá utilizarse para fines distintos de los allí especificados. La plataforma definirá la forma en que podrán tramitarse quejas por daños que sean ocasionados por la retransmisión, reproducción o utilización de aquellos contenidos cargados en la plataforma que sean utilizados por parte de terceros no autorizados por el creador o creadora de contenido fotográfico y/o audiovisual.

c) **Términos y Condiciones de la Prestación de Servicios y la Remuneración.** Todas las plataformas digitales que intermedien trabajos o servicios tendrán a disposición y consulta permanente de los trabajadores los términos y condiciones para la prestación de servicios intermediados por la plataforma y de remuneración correspondientes previstos en la misma, según la modalidad de remuneración prevista sea por servicio, tarea, acuerdo con el beneficiario final, token, o cualquiera otra modalidad prevista por la plataforma. Así mismo, deberá especificarse y entregarse un tutorial para el uso de la pasarela de pagos y la forma de hacer la conversión del pago recibido a través de la plataforma a pesos colombianos.

d) **Desconexión laboral.** No se puede permitir por parte de la empresa de intermediación que el trabajador se conecte y permanezca activo y disponible en la plataforma por más de 12 horas diarias.

e) **Protección Social.** Las plataformas que realicen intermediación digital del trabajo

deberán afiliarse a la seguridad social en pensión y riesgos laborales y asumir el pago de la seguridad social en proporción a los ingresos mensuales devengados por todos aquellos trabajadores y trabajadoras que a través de la plataforma o en utilización de la misma, reciban un ingreso inferior a un salario mínimo.

Cuando en el mes respectivo los trabajadores o trabajadoras generen ingresos superiores al salario mínimo legal mensual vigente, las cotizaciones a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales correrán por cuenta del trabajador o trabajadora en proporción al 40% del ingreso mensual devengado y la plataforma que intermedia el trabajo se encargará de retener y descontar el monto correspondiente de los pagos a efectuarse a través de la plataforma.

El trabajador o trabajadora deberá informar con veracidad a la plataforma si presta sus servicios a través de otras modalidades de trabajo u otras plataformas de intermediación digital, esto es, si recibe otros ingresos principales o complementarios de los que recibe de la plataforma, para lo cual las plataformas habilitarán una pregunta en los formularios de aceptación de términos y condiciones en tal sentido.

En caso de que el trabajador o trabajadora manifieste obtener ingresos a través de distintas fuentes de trabajo, la plataforma sólo estará obligada a efectuar el recaudo de las cotizaciones en proporción a los ingresos percibidos y trasladarlas al Sistema de Seguridad Social Integral.

f) **Derecho a la Información.** Los trabajadores y trabajadoras que se vinculen a las plataformas de intermediación digital, tendrán derecho a solicitar de las plataformas la información relativa a las cotizaciones efectuadas a la seguridad social.

g) **Veracidad de la Información de parte del Trabajador o Trabajadora.** Las plataformas podrán adelantar gestiones para la identificación personal del trabajador o trabajadora que hará uso de la plataforma de intermediación digital y a su vez le podrán hacer preguntas en los formularios de ingreso y aceptación de términos y condiciones enfocadas a garantizar la calidad e idoneidad para el servicio frente a los usuarios y a

entender si la plataforma será fuente principal o complementaria de otras fuentes de ingresos.

El hecho de entregar información contraria a la realidad por parte del trabajador o trabajadora, será causal automática de desvinculación de la plataforma, sin perjuicio de las revisiones que el trabajador o trabajadora pueda solicitar para revisión humana en aras de la posibilidad de ser reactivado en la misma.

h) **Transparencia y Utilización de Sistemas Automatizados de control y Toma de Decisiones.** Los trabajadores y trabajadoras deberán ser informados y tener la posibilidad de consultar en forma permanente términos y condiciones relativos a:

1. Los sistemas automatizados de control que se utilizan para hacer un seguimiento, o evaluar la ejecución del trabajo realizado por los trabajadores y trabajadoras que se vinculan a las plataformas.
2. Los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de plataformas, en particular su acceso a las tareas asignadas, sus ingresos, su salud, su tiempo de trabajo, su situación contractual, así como la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta.

i) **Calificación, Evaluación y Retroalimentación.** Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a calificar, evaluar y retroalimentar a los usuarios y destinatarios de sus servicios y a recibir de estos evaluaciones, calificaciones y retroalimentaciones para la mejora continua de su trabajo.

j) **No Discriminación.** Las plataformas y sus algoritmos no podrán reproducir bajo ninguna circunstancia patrones discriminatorios que atenten contra las personas por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impide el derecho al trabajo.

Para tal efecto, las empresas deberán contar dentro de sus términos y condiciones con la descripción de las políticas de no discriminación.

k) **Dignidad y Salubridad del Trabajo.** Las plataformas que intermedien trabajo digitalmente, velarán y supervisarán que los trabajos se ejecuten bajo condiciones dignas, saludables y seguras y en caso de encontrar alguna inconsistencia, deberán tomar las medidas del caso para prevenir accidentes y/o enfermedades producto del trabajo.

Artículo 62. Derecho de Asociación Sindical. Los trabajadores y trabajadoras de las que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones sindicales de industria, gremiales o de trabajadores y trabajadoras vinculadas a una misma plataforma, para efectos de tener representatividad. Podrán a su vez, adelantar procesos de representación y diálogo frente a los beneficiarios de sus servicios en forma colectiva que agrupe varios empleadores o individualmente frente a cada uno, en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo.

Artículo 63. Lineamientos especiales para la Inspección, Vigilancia y Control. Serán de especial atención por parte del Ministerio del Trabajo o quién haga sus veces, la Inspección, Vigilancia y Control de las plataformas digitales que intermedien trabajo sexual, trabajos o servicios domésticos, trabajos de domicilios, repartos o envíos o transporte de bienes o personas, entre otros.

Artículo 64. Primacía de la Realidad sobre las Formas. En todas las relaciones reguladas por el presente capítulo se presumirá la existencia de contrato de trabajo por el solo hecho de que quién presta personalmente sus servicios así lo manifieste y lo demuestre y en tal caso, será responsabilidad de la plataforma digital comprobar la inexistencia de una continuada dependencia y/o subordinación respecto de quién reclama.

Artículo 65. Sanción en caso de Incumplimiento. El incumplimiento de las normas previstas en el presente capítulo podrá dar lugar a la aplicación de sanciones administrativas. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones laborales, civiles y/o penales que correspondan, según la infracción cometida.

Artículo 66. Registro de Información. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, podrán emitir una reglamentación enfo-

cada al registro de información proveniente de las plataformas que efectúan intermediación digital del trabajo, con el ánimo de facilitar las actividades de Inspección, Vigilancia y Control sobre las mismas.

1.3. Capítulo tercero: deportistas profesionales y entrenadores deportivos

Artículo 67. Deportista Profesional. Se entenderá como deportista profesional aquel que desarrolla personal y subordinadamente una actividad deportiva remunerada, exclusiva o no, y se encuentra inscrito en una competencia del circuito profesional u olímpico por decisión propia o en representación de un club deportivo, liga profesional o federación nacional.

Artículo 68. Entrenadores Deportivos. Se entenderán como entrenadores deportivos los responsables de orientar con idoneidad procesos pedagógicos de enseñanza, educación y perfeccionamiento de la capacidad motriz específica de individuos que practican un determinado tipo de deporte, disciplina o modalidad deportiva, en niveles de formación deportiva, perfeccionamiento deportivo y de altos logros deportivos; de forma remunerada y subordinada.

Artículo 69. Contrato de Trabajo del Deportista Profesional y Entrenadores Deportivos. Los y las deportistas profesionales y entrenadores y entrenadoras deportivos, nacionales, extranjeros o extranjeras, que presten sus servicios bajo la continuada dependencia y subordinación de clubes profesionales, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados mediante contrato de trabajo y este deberá constar por escrito y estar depositado en la respectiva federación. En el caso de los entrenadores y entrenadoras podrá también existir contrato de trabajo, cuando se presten servicios bajo la continuada subordinación y dependencia de clubes aficionados.

Parágrafo. Las federaciones deportivas y las ligas podrán contar con reglamentos internos que definan los términos de duración de los contratos de trabajo según los calendarios de competencias deportivas.

Artículo 70. Protección Social del Deportista y de los Entrenadores. Los clubes deportivos, ligas y federaciones deportivas asumirán el pago de los aportes a seguridad social en salud, pensión y ries-

gos laborales de aquellos deportistas y entrenadores que no tengan un contrato de trabajo sobre el 40% de los ingresos percibidos o en todo caso sobre un salario mínimo legal mensual vigente, respecto de todos aquellos deportistas y entrenadores que asistan a competencias en su representación o que sean patrocinados por el respectivo club, liga y/o federación, por el tiempo que dure el patrocinio o la competencia correspondiente.

Artículo 71. Derecho de Asociación Sindical. Los trabajadores y trabajadoras de las que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones sindicales de industria, gremiales o de deportistas vinculados a una misma federación o liga profesional, para efectos de tener representatividad. Podrán a su vez, adelantar procesos de representación y diálogo social con los clubes, ligas y federaciones en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo y el ejercicio de la actividad profesional.

Artículo 72. Sanción en caso de Incumplimiento. El incumplimiento de las normas previstas en el presente capítulo podrá dar lugar a la aplicación de sanciones administrativas laborales y deportivas, pudiendo perder el reconocimiento deportivo y el derecho a competir. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones laborales, civiles y/o penales que correspondan, según la infracción cometida.

1.4. Capítulo cuarto: actividades propias y complementarias del sector portuario, transportador o de abastos

Artículo 73. Actividades Complementarias del Sector Portuario, Transportador o de Abastos. Se entienden como actividades complementarias del sector portuario transportador o de abastos, las actividades que realizan cotereros, carperos, braceros y otros similares, que contribuyen al desarrollo y a la productividad de los encadenamientos productivos del sector portuario, de abastos y del sector transportador.

Artículo 74. Contratación Laboral. Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario, transportador o de abastos y ejecuten dichas actividades bajo continuada dependencia y subordinación deberán vincularse mediante contrato de trabajo con la entidad o persona que los contrate y quién ejerza la subordinación frente a ellos.

Artículo 75. Trabajo Autónomo. Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario transportador o de abastos y ejecuten dichas actividades con autonomía e independencia, en beneficio de varias personas y bajo diferentes vinculaciones, recibirán el tratamiento de trabajadores autónomos y deberán afiliarse al Sistema de Seguridad Social en Pensión y Riesgos Laborales cotizando sobre el 40% de sus ingresos. Cuando los ingresos mensuales sean iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual vigente, deberán cotizar también a la seguridad social en salud. En el caso de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales esta correrá por cuenta de la central portuaria o de abastos que sea la beneficiaria principal de sus servicios, con independencia de los acuerdos a que estas puedan llegar con las empresas transportadoras.

Artículo 76. Mecanismos Asociativos de Trabajo. Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario, transportador o de abastos podrán constituir asociaciones mutuales, asociaciones gremiales o cooperativas de trabajo asociado a través de las cuales podrán realizar procesos de tercerización de estas actividades.

Parágrafo 1. En los procesos de tercerización que se realicen mediante estos mecanismos no podrá existir dependencia o subordinación entre los asociados o frente a un tercero y, en cualquier caso, deberán aplicarse las normas de solidaridad y protección previstas en los capítulos sobre tercerización del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 2. A través de estos mecanismos asociativos los trabajadores podrán efectuar aportes a seguridad social de conformidad con las normas vigentes.

Parágrafo 3. El Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma en que podrán hacerse dichas cotizaciones.

Artículo 77. Derecho de Asociación Sindical. Los trabajadores y trabajadoras de las que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones sindicales gremiales o adherirse a las ya existentes, para efectos de tener representatividad y poder de negociación. Podrán a su vez, adelantar procesos de representación y negociación con los clubes, ligas y asociaciones sindicales o gremiales en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo y el ejercicio de la actividad profesional.

1.5. Capítulo quinto: comerciantes de calle, recicladores, recicladoras y vendedores y vendedoras ambulantes

Artículo 78. Censo Poblacional. El Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones en asocio con cada municipio o distrito adelantará un censo poblacional de los comerciantes de calle, recicladores, recicladoras y vendedores y vendedoras ambulantes, tanto en el sector urbano como en el sector rural, con el fin de determinar las condiciones de trabajo, vulnerabilidad y las estrategias de protección social para este grupo poblacional.

Artículo 79. Protección Social de los Comerciantes de Calle y Vendedores Ambulantes. Los comerciantes de calle y vendedores ambulantes sólo estarán obligados a aportar al Sistema de Seguridad Social cuando sus ingresos mensuales sean iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual vigente. En los demás casos, podrán cotizar en proporción a sus ingresos y de conformidad con las normas vigentes para cotizaciones a la seguridad social de ingresos inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.

Artículo 80. Mecanismo Especial de Protección. El Ministerio del Trabajo podrá reglamentar un mecanismo de apoyo a la financiación de protección social de aquellas personas comerciantes de calle, recicladores, recicladoras y vendedores y vendedoras ambulantes, que de acuerdo con el censo, se encuentren en condiciones de mayor vulnerabilidad, para efectos de que con cargo a recursos estatales y disponibilidades financieras existentes, se apoye la financiación de la cotización a seguridad social de estas personas.

El Mecanismo especial de protección del que habla el presente artículo no podrá en ningún caso exceder de un monto mensual equivalente al 25% de la cotización a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales sobre un salario mínimo legal mensual vigente.

Artículo 81. Mecanismos Asociativos de Trabajo. Los comerciantes de calle, recicladores y recicladoras, vendedores y vendedoras podrán constituir o vincularse asociaciones mutuales, asociaciones gremiales o cooperativas de trabajo asociado a través de las cuales podrán efectuar aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales. Así mismo, podrán contratar empresas que les presten el servicio de afiliaciones y cotizaciones a la seguridad social de manera colectiva.

Parágrafo. El Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma en que podrán hacerse dichas cotizaciones.

1.6. Capítulo sexto. Trabajadores y trabajadoras del servicio sexual libre y entretenimiento para adultos

Artículo 82. Trabajo Sexual. Las actividades de trabajadores y trabajadoras sexuales deben ser libres y voluntarias por quienes las ejecuten y gozan de la protección del Estado prevista en la Constitución y el presente Código. Si tales actividades se desarrollan de forma libre pero bajo un esquema de subordinación respecto de una persona natural o jurídica que preste, administre u organice servicios de entretenimiento para adultos, deberán regularse a través un contrato de trabajo.

En caso de que la actividad sea libre pero se preste de forma autónoma e independiente, se registrará por las reglas del trabajo independiente o autónomo.

La protección especial del Estado y las autoridades no podrá estar supeditada en ningún caso al examen previo de la licitud del objeto o causa del trabajo, la inexistencia de vicios del consentimiento o las condiciones legales o ilegales en las que se desarrolle la actividad.

Artículo 83. Deber de denuncia. Las autoridades y los particulares que tengan conocimiento directo o indirecto, comprobado o no, de la existencia de trabajadores del servicio sexual y el entretenimiento para adultos que no estén desarrollando su actividad de forma voluntaria y libre, tienen la obligación legal de denunciar tal situación ante el Ministerio del Trabajo y las demás autoridades competentes para que aquel o éstas adelanten las investigaciones correspondientes. La denuncia podrá ser anónima siempre y cuando aporte con suficiencia las condiciones de modo, tiempo y lugar en las que se presenta el servicio en tales circunstancias.

Artículo 84. Derecho de Asociación Sindical. Los trabajadores de que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones sindicales gremiales o adherirse a las ya existentes, para efectos de tener representatividad. Podrán a su vez, adelantar procesos de representación y diálogo social frente a los administradores, organizadores o prestadores de servicios sexuales o de entretenimiento para adultos en forma colectiva que agrupe varios empleadores o individualmente frente a cada uno, en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo.

Artículo 85. Protección Especial. Los trabajadores de que habla el presente capítulo serán objeto de especial protección del estado en caso de encontrarse en circunstancias de vulnerabilidad.

Artículo 86. Adiciónese el Capítulo VII al Título III del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

1.7. Capítulo séptimo: trabajadores de empresas agrícolas, agropecuarias, ganaderas, piscicultura, forestales y trabajo agropecuario

Artículo 87. Contrato de Trabajo en actividades Agrícolas, Piscicultura, Agropecuarias, Ganaderas, Forestales. Los trabajadores de empresas agrícolas, agropecuarias, de piscicultura, ganaderas y forestales y en todo caso los trabajadores al servicio de personas naturales o jurídicas en estos sectores, que presten actividades bajo la subordinación continuada de la empresa, serán vinculadas con contrato de trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina.

El contrato agropecuario podrá celebrarse a término indefinido, por duración de la obra o labor contratada, por periodos estacionales, por ciclos productivos o de temporadas.

Parágrafo 1. La ejecución personal de tareas propias de la actividad agropecuaria presumirá la existencia de un contrato de trabajo.

Parágrafo 2. Se entenderá que el contrato aquí descrito aplica para toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, así como actividades de ordeño, ganadería, avicultura, piscicultura, porcicultura, apicultura, crianza de animales e insectos para el desarrollo de productos alimenticios, en tanto se desarrollen en ámbitos y espacios rurales y en tanto se desarrollen de forma subordinada y en beneficio de un empleador que podrá ser una persona natural o jurídica.

Parágrafo 3. Si el contrato de trabajo aquí descrito se ejecuta por más de 52 semanas continuas, se entenderá estipulado a término indefinido desde la fecha de su inicio.

Parágrafo 4. El trabajador o trabajadora que ya haya prestado sus servicios al empleador durante periodos estacionales, ciclos productivos o temporadas anteriores, podrá ser preferido para la contratación, periodo estacional o ciclo productivo posterior, y en este caso, la no contratación de otro u otra aspirante, no podrá entenderse como acto discriminatorio.

Artículo 88. Destajo Rural y Jornal Rural o por Hora. Las partes del contrato podrán acordar libremente la modalidad de salario prevista según las modalidades generales del Código Sustantivo del Trabajo bien sea a destajo o por unidad de producción, por hora, jornal, quincenal o mensual, entre otros, y en todo caso podrán acordar el salario cualquiera de las siguientes modalidades:

a) **Destajo Rural.** Las partes podrán acordar verbalmente o por escrito un valor de salario a destajo por unidad de producción o recolección y en este caso, los trabajadores y trabajadoras, recibirán un monto variable como contraprestación de sus servicios. El promedio de lo devengado mensualmente por unidad de producción o recolección será utilizado para el cálculo de prestaciones sociales y/o vacaciones.

Los trabajadores que teniendo pactada esta modalidad, estén al servicio del empleador por un tiempo equivalente a la jornada máxima legal durante el mes respectivo tendrán derecho a que les sea garantizado el pago de un salario mínimo legal mensual vigente, en los casos en que los valores a destajo representen un monto inferior.

b) **Jornal Rural o Salario por Hora Rural.** Las partes podrán acordar verbalmente o por escrito el valor de un salario diario o por hora que como mínimo será equivalente al 134% de un salario mínimo diario o un salario por hora, calculado para la región correspondiente en los términos del presente código. Este salario entenderá comprendido de antemano y en forma anticipada el valor del trabajo ordinario diurno y nocturno, suplementario diurno y nocturno, dominical y/o festivo y el valor de la prima legal de servicios, cesantías y sus intereses, y el aporte a la caja de compensación familiar.

Si el trabajador o trabajadora tiene derecho al auxilio de transporte, podrá calcularse su valor diario, por hora y sumarlo al monto del jornal rural o el salario por hora rural, calculado en los términos antedichos.

La estipulación del jornal rural no impedirá que el trabajador o trabajadora tenga derecho efectivo a un periodo de descanso de vacaciones en proporción al tiempo trabajado, sin perjuicio del pago anticipado que se le realice por estos conceptos a través del salario.

Parágrafo 1. El empleador tendrá la obligación de entregar en los periodos de pago pactados, un soporte de pago al trabajador que contenga la discriminación de los pagos recibidos por concepto de destajo rural o jornal rural o por horas. No será válido el paz y salvo otorgado en abstracto o en blanco por el trabajador o trabajadora que haya acordado la presente modalidad de salario.

Parágrafo 2. En caso de que el monto recibido por el trabajador sea inferior al jornal rural o por hora rural mínimo legal descrito en el presente artículo, el trabajador tendrá derecho a que le sean liquidadas prestaciones sociales y vacaciones como si hubiera devengado un salario ordinario y el Juez podrá analizar la conducta del empleador para el reconocimiento de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 3. Las personas vinculadas bajo la presente modalidad estarán excluidos del pago de aportes parafiscales a la caja de compensación familiar.

Artículo 89. Protección Social del Trabajador Rural. Los trabajadores a que hace referencia el presente capítulo deberán cotizar a Seguridad Social de conformidad con las normas aplicables dependiendo de sus ingresos mensuales.

Parágrafo 1. Para efectos de facilitar la vinculación en sectores rurales lejanos de cascos urbanos, el Gobierno Nacional reglamentará la operación de los pagos anticipados de cotizaciones a seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales por todo el periodo estacionario, ciclo productivo, o en forma semestral o anual.

Artículo 90. Garantías para la Vivienda del Trabajador o Trabajadora Rural que Reside en el lugar de trabajo y su familia. El empleador podrá acordar con el trabajador que el suministro de la vivienda sea un componente no salarial de la remuneración.

Parágrafo 1. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y locativas cuando estas deriven de la fuerza mayor o el caso fortuito.

1.8. Capítulo octavo: trabajadores y trabajadoras migrantes

Artículo 91. Igualdad de Derechos. Los trabajadores y trabajadoras no nacionales tendrán los mismos derechos laborales que los nacionales colombianos y no podrán ser objeto de actos de xenofobia o discriminación.

Artículo 92. Situación Migratoria. El estatus migratorio no impedirá el reconocimiento de las garantías laborales y de seguridad social de los trabajadores y trabajadoras migrantes. En consecuencia, trabajadores y trabajadoras gozarán de las mismas garantías concedidas a los nacionales, salvo limitaciones establecidas en la Constitución o la Ley. Para estos efectos, el número de pasaporte, aun cuando éste se encuentre vencido, se entenderá como un número de identificación válido para la vinculación a la seguridad social.

Parágrafo 1. La regularización de la situación migratoria deberá ser acompañada por parte del empleador y una vez iniciado el contrato de trabajo, deberá iniciarse el trámite para el reconocimiento de un permiso migratorio o de una visa que permita trabajar en el país.

Parágrafo 2. La autoridad migratoria podrá diseñar procesos expeditos y facilidades migratorias para la población migrante que se encuentre dentro del país en estado de vulnerabilidad.

Parágrafo 3. El Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentarán la manera en que se garantizará protección a los migrantes con independencia de su estatus migratorio y habilitarán la planilla de seguridad social correspondiente.

1.9. Capítulo noveno: trabajo doméstico remunerado o del hogar

Artículo 93. Trabajo Doméstico Remunerado o del Hogar. Se entiende por trabajo doméstico o del hogar el trabajo remunerado que se realiza para desarrollar actividades propias de la manuten-

ción, aseo, mantenimiento, limpieza, organización o gestión de una o varias unidades de habitación o en beneficio de éstas, con independencia del número de personas beneficiadas por el servicio o su relación parental o social.

Artículo 94. Formalización del Trabajo Doméstico o del Hogar. Los trabajadores y trabajadoras que desarrollen actividades de servicio doméstico o del hogar bajo continuada dependencia y subordinación, deberán estar vinculadas mediante contrato de trabajo.

Parágrafo. Se presumirá que ejecutan un contrato de trabajo todas las personas que desarrollan actividades personales en forma directa al servicio de una o varias unidades habitacionales o en beneficio de éstas.

Artículo 95. Jornal Doméstico o para trabajadores o trabajadoras del hogar. Las partes podrán acordar por escrito un jornal doméstico que anticipe de antemano el valor de los recargos por trabajo ordinario diurno y nocturno, suplementario, dominical y/o festivo, la prima legal de servicios y las cesantías, siempre que el monto del salario sea como mínimo del 130% del salario mínimo.

Parágrafo 1. No podrán compensarse de antemano las vacaciones, ni los aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales.

Artículo 96. Múltiples Empleadores. Cuando existan múltiples empleadores del servicio doméstico o del hogar, cada uno podrá realizar los aportes a seguridad social en proporción a los ingresos devengados por el trabajador o trabajadora producto del contrato de trabajo.

Artículo 97. Asociación de Empleadores. Cuando los trabajadores presten servicios domésticos o del hogar en beneficio de varias personas a tiempo parcial, por horas o por días discontinuos, sin que con ninguno de ellos se trabaje la jornada máxima legal, los beneficiarios podrán asociarse y se entenderán para todos los efectos como un único empleador y responderán en forma solidaria y directa por las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo.

Quien los represente para la suscripción del contrato de trabajo y la atención de las obligaciones como empleador será elegido de común acuerdo entre los varios beneficiarios y a falta de acuerdo,

el que tenga el mayor tiempo de servicio proporcional. El pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral se deberá hacer como mínimo sobre un salario mínimo legal mensual vigente.

Parágrafo 1. Para efectos de la presente modalidad de vinculación, el contrato de trabajo deberá constar por escrito y designar de manera clara a la persona que asumirá el pago de la seguridad social y la forma en que se garantizará el pago de las prestaciones sociales.

Parágrafo 2. En caso de no celebrarse el contrato de trabajo por escrito con la claridad anterior, el trabajador o trabajadora quedará habilitado para reclamar la existencia de contratos de trabajo individuales con cada una de las personas implicadas cuando se acredite la prestación personal del servicio y la subordinación.

Artículo 98. El Ministerio del Trabajo podrá reglamentar la creación de un registro de vinculaciones laborales con el personal del servicio doméstico o del hogar para efectos de facilitar las actividades de Inspección, Vigilancia y Control. En la creación de este servicio se debe contar con la participación de los y las trabajadoras del hogar y los empleadores y las empleadoras.

TÍTULO QUINTO

Medidas encaminadas al fortalecimiento del derecho de asociación y el dialogo social en el mundo del trabajo

1.1. Capítulo primero: normas para la protección y promoción del derecho de asociación sindical.

Artículo 99. Modifíquese el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 353. Derecho de Asociación Sindical y de Negociación Colectiva. Los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando agremiaciones, asociaciones profesionales, o sindicatos; y éstos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes a las normas de este título, a la Constitución y a la Ley y están sometidos a la inspección y vigilancia del Ministerio del Trabajo, en cuanto concierne al orden público y el respeto por la legalidad. El Ministerio del Trabajo podrá investigar y sancionar las conductas que transgredan el derecho de asociación sindical cuando dicha conducta provenga de un empleador, contratante, trabajador, asociación profesional, sindicato, federación o confederación.

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

Los trabajadores con independencia de si se encuentran o no vinculados mediante contrato de trabajo, tendrán la posibilidad de constituir organizaciones sindicales y registrarlas ante el Ministerio del Trabajo y podrán representar de esta forma los intereses de sus afiliados.

Artículo 100. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 354. Garantías, obligaciones y prohibiciones en defensa del ejercicio del Derecho de Asociación Sindical.

1. Garantías para el ejercicio del derecho de asociación sindical. *Con el propósito de proteger el ejercicio del derecho de asociación sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales:*

a) **Reconocimiento sindical.** *Se reconocerá a las organizaciones sindicales como representantes de los trabajadores y trabajadoras sindicalizadas que a las mismas se afilien por el simple hecho de estar constituidas conforme a la Ley, y por ello se respetarán sus derechos y garantías propias, siempre y cuando no altere sin justificación las actividades normales del trabajo o se afecte los derechos de otros trabajadores. La representación a que se hace referencia corresponde a los asuntos propios de la dinámica sindical. Cuando por cualquier causa un trabajador o trabajadora se encuentre vinculada a más de una*

organización sindical, deberá informar por escrito a cuál de ellas le atribuye la facultad de representarle, y de no hacerlo se entenderá que será la organización sindical con la que tenga mayor tiempo en calidad de afiliado.

b) **Permisos Sindicales.** Las organizaciones sindicales tendrán derecho a negociar por vía convencional o por acuerdos extraconvencionales el reconocimiento de permisos y comisiones sindicales remuneradas para el ejercicio eficaz de sus funciones sindicales, durante sus horas de trabajo.

En ausencia de acuerdo los empleadores deberán otorgar los permisos a los directivos sindicales bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Como mínimo se deberá garantizar un día de permiso mensual o bimestral con destino a la directiva sindical con el fin de participar en las reuniones de junta directiva, según la periodicidad mensual o bimestral de que dispongan los estatutos de las organizaciones sindicales.

En el caso de asamblea general ordinaria anual de afiliados, el empleador y la organización sindical deberán convenir el mecanismo para facilitar la participación de los trabajadores sindicalizados a la mencionada reunión, estableciendo la franja horaria de participación, así como la rotación entre trabajadores para garantizar que no se afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa. Se deberá promover el uso de las tecnologías de la información para facilitar el desarrollo de asambleas virtuales.

Teniendo en cuenta que los accidentes ocurridos durante el ejercicio de actividades sindicales son considerados accidentes de trabajo, las organizaciones sindicales deberán solicitar los permisos con la debida antelación del caso y entregar los soportes que señalen la actividad sindical a realizar y el periodo de duración de la misma, aspecto necesario para garantizar la cobertura del riesgo profesional. Por razones de cobertura de riesgos profesionales, durante los periodos de disfrute de vacaciones el o la trabajadora no podrán realizar actividad sindical por encontrarse en periodo de descanso.

b) **Comunicación con la empresa y establecimiento de espacios de diálogo.** Con el fin de promover el diálogo social, se habilitarán espacios semestrales para que empresa y sindi-

cato reflexionen sobre el estado de la relación laboral colectiva, así como el cumplimiento de los acuerdos vigentes. El empleador previa solicitud del sindicato o por derecho propio, con una antelación no inferior a quince (15) días calendario deberá realizar la citación respectiva y disponer del espacio físico o virtual para el desarrollo de la reunión.

Acceso y uso de la información. *Las organizaciones sindicales tienen el derecho a solicitar información relacionada con la situación social y económica de los empleadores de sus afiliados, en tanto se trate de información que no sea de conocimiento público, no esté protegida por la confidencialidad y reserva y no verse sobre datos personales respecto de los cuales la organización no tenga autorización para conocer, almacenar y tratar. En el evento en que le sea proveída a la organización sindical una información que no sea de conocimiento público o esté sometida a reserva o confidencialidad, el sindicato se obliga a mantenerla en iguales condiciones.*

Para efectos de la solicitud, las organizaciones sindicales deberán enlistar previamente mediante derecho de petición escrito la información requerida, indicando cuál será la finalidad de su utilización. La organización sindical, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que puedan proceder contra el trabajador afiliado que haya ejecutado o participado en la conducta, podrá ser sancionadas por parte del Ministerio del Trabajo en caso de que la información que les haya sido entregada sea utilizada para finalidades distintas a las requeridas.

Los empleadores a su vez podrán solicitar mediante derecho de petición a las organizaciones sindicales copia de sus estatutos, actas de asambleas aprobatorias de pliegos de peticiones y cualquier otra información que consideren relevante conocer para efectos del diálogo social y los procesos de negociación colectiva, para lo cual mediante derecho de petición podrá realizar la solicitud respectiva indicando los fines para los que requiere la citada información, la cual las organizaciones sindicales deberán entregar en la medida que no sea información de conocimiento público y que no esté sometida a reserva o confidencialidad o que implique la entrega de datos personales frente a los cuáles el empleador no tenga autorización. El uso de la información para finalidad distinta a la requerida podrá ser sancionado por parte del Ministerio del Trabajo. En el evento en que le sea proveí-

da a la empresa una información que no sea de conocimiento público o esté sometida a reserva o confidencialidad, aquella se obliga a mantenerla en iguales condiciones.

Si la información es utilizada para fines contrarios a la libre competencia o en detrimento de la protección de la propiedad industrial o de secretos industriales, el infractor podrá ser administrativa, civil y penalmente responsable de los daños que ocasione su conducta.

Comunicación con los Trabajadores. Las organizaciones sindicales podrán comunicarse libremente con los trabajadores y trabajadoras mediante canales de comunicación, físicos y virtuales, especialmente con los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la organización. Estas comunicaciones en el marco del diálogo social deberán ser respetuosas, no contener lenguaje denigrante, injurioso o calumnioso, incitación a la violencia, discursos de odio o apología del delito y no podrán coartar la libertad de las personas que voluntariamente hayan decidido no pertenecer a la organización sindical o pertenecer a otra organización sindical, quienes tampoco estarán obligados a recibir o aceptar las comunicaciones antedichas, si así se lo hicieron saber a la organización sindical.

Las empresas deberán facilitar carteleras físicas o de un espacio en sus canales virtuales internos de divulgación, para que las organizaciones sindicales puedan publicar información de interés a los trabajadores, incluidas las relacionadas con la promoción de la vinculación sindical.

Parágrafo. Las garantías antes descritas podrán ser ampliadas o mejoradas por acuerdo convencional entre las organizaciones sindicales y las empresas.

2. **Conductas contrarias al derecho de asociación sindical y a la libertad sindical.** Se consideran actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, con independencia de quien los ejecute, los siguientes:

- a) Constreñir o coartar la libertad individual de los trabajadores para pertenecer o no a una determinada organización sindical o de beneficiarse libremente de un esquema de beneficios extralegales de cualquier origen.

b) Divulgar información falsa o imprecisa con el fin de incitar a la no afiliación, desafiliación, afiliación de un trabajador o trabajadora a una organización sindical.

c) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores a causa de su vinculación sindical. Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados.

d) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios con fines de discriminación contra los trabajadores sindicalizados; en ningún caso se podrán implementar planes de beneficios extralegales que tengan como condición de acceso el hecho de no pertenecer a una organización sindical. Lo anterior sin perjuicio de las reglas que impiden la duplicidad de prerrogativas así como el respeto del principio de inescindibilidad.

e) El desconocimiento sin justificación de las garantías a que hace referencia el numeral 1o del presente artículo.

f) Incurrir en cualquier forma de abuso del derecho, ya sea de parte del empleador, trabajador u organización sindical.

3. Prohibiciones a las organizaciones sindicales: Con el fin de garantizar el ejercicio del derecho de asociación sindical dentro de su cauce legal y constitucional, se prohíbe a las organizaciones sindicales:

a) Abusar en cualquier forma del derecho, como lo es, sin limitarse a ello, facilitar la creación de organizaciones sindicales espejo con el propósito de multiplicar los fueros sindicales o prolongar injustificadamente la existencia de conflictos colectivos de trabajo. Se considera como organización sindical espejo aquella en la que el número de afiliados coincide, de manera directa o indirecta, en no menos de la mitad más uno.

b) Participar de manera directa o indirecta en cualquier acto que atente contra la libre competencia económica y los derechos de los consumidores, como lo son el pretender influir en las decisiones de mercado, ya sea en contra o a favor de la empresa donde tenga

afiliados, tales como promover acciones de cualquier tipo direccionadas a afectar la percepción comercial de una determinada empresa.

c) No cumplir las normas contables aplicables a las entidades sin ánimo de lucro. Las organizaciones sindicales están obligadas a llevar contabilidad y deberán abstenerse de recibir fuente de financiación anónimas o cuyos orígenes no se encuentren debidamente legalizados y registrados, igualmente deberán mantener sus libros contables y llevar un estricto control de todo los ingresos y egresos el cual deberá estar a disposición de sus afiliados o de cualquier autoridad competente que lo pueda requerir.

d) Divulgar información falsa o imprecisa del empleador o sus representantes, directivos o accionistas, con el fin de afectar su imagen o incidir de forma negativa en su estrategia comercial o institucional.

- 4. Sanciones.** *La persona natural o jurídica que atente contra las garantías y prohibiciones establecidas en el presente artículo podrá ser objeto de sanciones por parte del Ministerio del Trabajo. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que correspondan en caso de que ocasionare perjuicios o en que incurra en un delito en los términos del artículo 292 del Código Penal. En el evento que el infractor sea una organización sindical, dicha infracción constituye además de las sanciones que imponga el Ministerio del Trabajo, causal de cancelación del registro sindical para lo cual se deberá adelantar el proceso judicial especial respectivo.*

Artículo 101. Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 356. Organizaciones Sindicales y de Trabajadores. *Los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse como autónomamente lo determinen y con las finalidades que dispongan sus propios estatutos.*

Artículo 102. Modifíquese el artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 357. Representación Sindical. *En una misma empresa podrán coexistir varias organizaciones sindicales. Para efectos del diálogo con el empleador cada organización sindical tendrá representatividad directa, pero podrán en su conjunto organizarse y elegir a un grupo común de representantes.*

Parágrafo 1. *En la empresa existirá una comisión de reclamos conformada por dos trabajadores o trabajadoras. El periodo de vigencia de la comisión de reclamos será de dos años, contados desde el primero de enero de cada año impar. En caso de coexistencia de organizaciones sindicales presentes en una misma empresa, podrán de manera conjunta designar los integrantes de la comisión de reclamos. En ausencia de acuerdo para la designación, estará conformada por dos trabajadores o trabajadoras a razón de uno por cada una de las dos organizaciones sindicales que tengan el mayor número de afiliados a la fecha.*

Cumplido el periodo institucional de designación de la comisión de reclamos, se designará una nueva en los términos del procedimiento indicado. El periodo de vigencia de la comisión es institucional, de tal forma que, en el evento de presentarse reemplazo de alguno de sus integrantes, este lo será sólo por el periodo pendiente para cumplir el periodo institucional. En ejercicio de la autonomía sindical, los integrantes de la comisión de reclamos, siempre y cuando mantengan la calidad de trabajadores de la empresa, podrán ser reelegidos.

Parágrafo 2. *La Comisión estatutaria de reclamos designada al momento de entrada en vigencia de la presente Ley, mantendrá su designación hasta el 1o de enero del año impar siguiente. Posterior a ello deberá hacerse una nueva designación para un nuevo periodo institucional de dos años.*

Parágrafo 3. *En el evento de presencia sindical por primera vez, la o las organizaciones sindicales tendrán derecho a designar la comisión de reclamos a que hace referencia el parágrafo 1o anterior la cual estará vigente hasta el 1o de enero del año impar siguiente, a partir de dicho momento se procederá con la designación de una nueva comisión de reclamos por el periodo institucional de dos años en los términos ya indicados.*

Artículo 103. Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:

Artículo 400. Retención de Cuotas Sindicales. *Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los empleadores o contratantes respectivos deduzcan de los salarios u honorarios de los trabajadores afiliados y pongan a disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir a la organización sindical acorde con sus estatutos.*

La retención de las cuotas sindicales requerirá el certificado de afiliación emitido por el secretario y el fiscal en la que además se indicará el porcentaje a descontar, el cual deberá coincidir con el monto previsto en los estatutos y para la retención de las cuotas extraordinarias se requiere allegar al empleador copia del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas sindicales no se requerirá autorización previa de los trabajadores.

Sólo cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquél o el sindicato, comunique por escrito al empleador o contratante el hecho de la renuncia o expulsión del sindicato.

Prevía comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, el empleador o contratante deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a esos organismos de segundo y tercer grado a los cuales está afiliado. Para tal efecto se deberán adjuntar los estatutos y constancia de afiliación del sindicato emitida por la respectiva federación, confederación o central sindical

Artículo 104. Modifíquese el artículo 417 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:

Artículo 417. Derecho de Federación. *Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho a la personería jurídica propia.*

Las confederaciones pueden afiliar federaciones y sindicatos, si sus estatutos lo permiten.

Parágrafo. *Las federaciones nacionales deberán estar conformadas mínimo por diez (10) organizaciones sindicales de orden nacional. Las federaciones de orden regional no pueden estar conformadas por menos de 5 sindicatos de orden regional. Una confederación no puede estar conformada por menos de 50 sindicatos de primer grado o por menos de 10 federaciones de orden nacional. Para los efectos no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización de segundo o tercer grado.*

Artículo 105. Adiciónese un numeral al artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 380. Sanciones

(...)

3. Las solicitudes enfocadas a la protección judicial frente a conductas que atenten contra el derecho de asociación sindical o la libertad sindical, así como frente a la incursión de conductas prohibidas o de abuso del derecho, se tramitarán ante la jurisdicción laboral del domicilio del sindicato, conforme al procedimiento sumario que se indica a continuación:

- a) La solicitud deberá elevarse por escrito indicándose los motivos invocados para la protección, los actos en que constituye la infracción, los hechos que motivan la solicitud y las pruebas que se pretendan hacer valer. Son sujetos activos de la acción, las organizaciones sindicales, los trabajadores, los empleadores, y en general cualquier persona que considere ser víctima de conducta que atente contra el derecho de asociación, la libertad sindical así como la incursión de conductas prohibidas o de abuso del derecho. Igualmente es sujeto pasivo de la acción, las organizaciones sindicales, los trabajadores, los empleadores, y en general cualquier persona presuntamente inmersa en la conducta violatoria.*
- b) Recibida la solicitud el Juez deberá evaluarla y admitir dentro del día siguiente a la recepción del expediente y ordenará correr traslado de ella mediante notificación personal para la contestación por parte del infractor.*

- c) *El presunto infractor deberá efectuar contestación escrita de la solicitud en un término de cinco (5) días hábiles posteriores a la recepción de la notificación y con la contestación deberá aportar las pruebas pertinentes.*
- d) *Vencido el término y recibida la contestación, el Juez podrá, si lo considera necesario, citar a audiencia para practicar pruebas y decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga en un término de cinco (5) días hábiles y su decisión será apelable en efecto suspensivo ante el superior jerárquico [funcional].*
- e) *Los jueces que conozcan de este procedimiento podrán adoptar, oficiosamente o a solicitud de parte cualquier medida cautelar que consideren pertinente, incluida la orden de cesar acciones, omisiones o prohibiciones que afecten el derecho de asociación sindical. Además podrán imponer una multa entre 1 y 100 salarios mínimos a las personas naturales o jurídicas así como a las organizaciones sindicales que realicen, promuevan, instiguen o inviten a la realización de tales conductas, o a las personas que hagan uso temerario e ilegítimo de la acción de protección aquí prevista.*

Artículo 106. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 362. Estatutos. *Toda organización sindical tiene el derecho de redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos, siempre sujetos al cumplimiento de la Ley y la Constitución y respetando como mínimo los principios de buena fe, legalidad, libertad, participación y democracias. Los estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente:*

(...)

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

13. Un esquema mínimo de buenas prácticas de gobierno corporativo, el cual deberá contener:

- a) Mecanismos de supervisión y rendición de cuentas de los órganos directivos para con sus afiliados.
- b) Órganos de control independientes de las juntas directivas.
- c) Código de Ética Sindical.
- d) Criterios de evaluación de la gestión de los directores y representantes.
- e) Mecanismos de auditoría imparcial.
- f) Políticas de documentación de las actividades del sindicato que establezca normas para la integridad de los documentos, la retención y la destrucción. Las reuniones y asambleas deberán documentarse a través de actas que reflejen con el nivel de detalle necesario y adecuado las decisiones que se adopten.

Artículo 107. Adiciónese el párrafo 3 al artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

***Parágrafo 3.** De pleno derecho y sin necesidad de declaración judicial alguna, no podrán ser beneficiarios de la garantía del fuero sindical aquellos trabajadores y trabajadoras que por la naturaleza de sus funciones son representantes del empleador frente a otros trabajadores y trabajadoras. Tampoco podrán ser beneficiarios de la garantía del fuero sindical aquellos que pertenezcan a más de una organización sindical. Lo anterior, sin perjuicio de la garantía legal para que ejerzan con libertad y en debida forma la multifiliación.*

1.2. Capítulo segundo: normas para la profundización del diálogo social y la solución de conflictos colectivos del trabajo

Artículo 108. Adiciónese un párrafo común a los artículos 433 y 434 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

***Parágrafo.** De acuerdo con lo establecido en el literal d) numeral 2 del artículo 5 del Convenio 154 de la OIT, la negociación colectiva no debe resultar obstaculizada por la insuficiencia o el carácter impropio de reglas que rigen el proceso de negociación colectiva. Por lo anterior,*

las partes en el proceso de negociación colectiva podrán libremente convenir plazos o etapas diferentes a las establecidas en la Ley siempre y cuando las mismas se hagan con el fin de promover un verdadero proceso de negociación colectiva y no dilatar el conflicto. Por lo anterior, en el evento de un acuerdo que establezca unas reglas de negociación colectiva diferentes, el mismo deberá estar por escrito y consignar como mínimo la fecha de inicio y finalización de la etapa de arreglo.

Artículo 109. Adiciónese un párrafo al artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Parágrafo. Una vez presentado el pliego de peticiones en debida forma y oportunidad, los trabajadores beneficiarios del conflicto colectivo del trabajo gozarán del fuero circunstancial de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente. Una vez finalizada la etapa de arreglo directo sin acuerdo, la o las organizaciones sindicales deberá decidir de conformidad con lo establecido en el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo.

En caso de retiro de pliego de peticiones como forma de finalización del conflicto, se entenderá que no existió la garantía fuero circunstancial y que la convención preexistente se mantuvo vigente por prórroga automática en los términos previstos en la ley y sólo se podrá presentar un nuevo pliego de peticiones en la oportunidad legal debida.

El retiro reiterado y consecutivo de pliegos de peticiones se valorará por los jueces del trabajo como un indicio de uso abusivo de derecho de asociación sindical y de negociación colectiva.

Artículo 110. Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 467. Definición. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de regular las condiciones que regirán los contratos de trabajo, durante su vigencia. Sólo podrán participar en la suscripción de la convención colectiva de trabajo con una o varias empresas la organización de trabajadores que tengan trabajadores afiliados al servicio de las empresas parte del acuerdo colectivo.

El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles. A tales efectos adoptará las medidas adecuadas a fin de facilitar y fomentar la negociación entre empleadores y organizaciones sindicales, así como el diálogo social y la negociación voluntaria entre organizaciones que representen trabajadores independientes o autónomos, en cualquiera de sus modalidades, y las empresas que los vinculen.

Sólo podrá existir una convención colectiva de trabajo por empresa, la cual, con el fin de garantizar el derecho de participación de las distintas organizaciones sindicales que puedan estar presente en la empresa, deberán construirse respetando las reglas sobre unidad negociada.

Si por cualquier causa una organización sindical coexistente no hace parte del campo de aplicación de la convención existente, los trabajadores afiliados tendrán por extensión derecho a recibir las prerrogativas individuales consagrados en la convención, y la organización sindical tendrá derecho a promover, siguiendo las mismas etapas del conflicto colectivo del trabajo, la negociación de un capítulo especial de garantías sindicales el cual se sujetará a la vigencia de la convención preexistente.

Artículo 111. Adiciónese el artículo 467A al Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 467A. Niveles de Negociación. *La negociación colectiva podrá tener lugar a nivel de empresa, grupos empresariales, sector económico o rama o en cualquier otro nivel que las partes estimen convenientes, siempre respetando las reglas de unidad negociada a que hace referencia el artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.*

La negociación colectiva en un nivel diferente al de empresa está condicionada a la presencia previa de afiliados de la o las organizaciones sindicales participantes en la o las empresas convocadas a la negociación en el pliego de peticiones. El pliego de peticiones deberá ser copiado el Ministerio del Trabajo, quien será el encargado de convocar a todas la partes a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para lo cual proferirá citación escrita indicando el lugar y hora para que se adelante reunión de instalación en la que, al amparo de lo dispuesto en el parágrafo común de los artículos 433 y 434, las partes convengan las reglas para desarrollar la etapa de arreglo directo en los términos que las mismas convengan.

El Ministerio del Trabajo, a través del delegado que designe, participará en la mesa de instalación como mediador con el ánimo de facilitar los acuerdos que las partes convengan para desarrollar la negociación. Las partes que no lleguen a un acuerdo o se aparten del acuerdo para definir las reglas para el desarrollo de la etapa de arreglo directo en este nivel, se apartarán del mismo y estarán obligados a dar inicio a proceso de negociación colectiva de manera directa a nivel de empresa, para lo cual se deberá proceder en los términos establecidos en el artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, previa radicación de un nuevo pliego de peticiones individualizado para la empresa por parte de la o las organizaciones sindicales.

Las negociaciones colectivas en niveles diferentes al de empresa, sólo podrán versar sobre aquellos asuntos que puedan resultar comunes a las empresas y trabajadores pertenecientes al respectivo nivel. Los acuerdos que se logren en la negociación en niveles superiores al de empresa sólo serán vinculantes para quienes participan y suscriban el acuerdo con el ámbito de aplicación que las partes convengan.

La ausencia de acuerdo en la negociación colectiva en los niveles diferentes al de la empresa, supone para la o las empresas o el o los sindicatos que no lograron o participaron del acuerdo, la finalización del conflicto en el respectivo nivel, pudiendo la o las organizaciones sindicales promover la negociación en el nivel de empresa desde su etapa inicial, teniendo que presentar nuevamente el pliego de peticiones y dando inicio a un nuevo conflicto colectivo de trabajo.

No podrán imponerse condiciones de trabajo o beneficios negociados por grupos de empresas, sectores, ramas de actividad económica u otros niveles distintos al nivel de empresa, respecto de empresas que no hayan participado de la negociación colectiva y respecto de empresas con las que no se haya logrado un acuerdo.

La negociación en distintos niveles no podrá representar actos que atenten contra la libre competencia económica del sector económico o la rama a la que pertenezcan las empresas y podrá castigarse y ser dejado sin efectos por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio el acuerdo que haya sido negociado en dichos niveles con el ánimo de generar conductas anticompetitivas o establecer abusos de posiciones dominantes de mercado.

Si las micro, pequeñas y medianas empresas acceden a participar de la negociación colectiva en dichos niveles, podrán solicitar la inclusión de capítulos exclusivos y diferentes aplicables única y exclusivamente a las micro, pequeñas y medianas empresas que participen de la negociación y estos deberán ser introducidos.

Igualmente en las negociaciones colectivas en los respectivos niveles, cuando en la empresa exista más de una organización sindical, podrán establecerse capítulos exclusivamente aplicables a determinada organización sindical, los cuales sólo podrán versar sobre prerrogativas cuyo titular sea el sindicato, puesto que en relación con las que sean aplicables a los trabajadores individualmente considerados no podrán existir diferencias en consideración al principio constitucional de igualdad.

Parágrafo 1. *Las partes podrán hacer uso de servicios de mediación a través de Institutos de Mediación o del Ministerio del Trabajo, que les permitan llegar a acuerdos en el marco de un conflicto colectivo.*

Parágrafo 2. *En las negociaciones que involucren trabajadores que no ostenten la calidad de dependientes, se realizarán espacios de diálogo social y el Ministerio del Trabajo podrá intervenir en aras de garantizar el diálogo y la construcción voluntaria de acuerdos entre los intervinientes. También podrá invitar a los intervinientes a participar de procesos de mediación a través de instituciones debidamente constituidas para tal efecto.*

Artículo 112. Modifíquese el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 471. Extensión de la Convención. *Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o sindicatos que afilien cuando menos a la tercera parte del total de los trabajadores o trabajadoras de una misma empresa, las normas de la convención colectiva se extenderán a todos los trabajadores de la empresa sean o no sindicalizados.*

Parágrafo 1. *Las convenciones colectivas durante su vigencia sólo podrán ser modificadas por acuerdo expreso de quienes tengan facultades para ello. En el caso de una organización*

sindical los negociadores del acuerdo de revisión deberán ser investidos por dicha facultad por la asamblea general de trabajadores afiliados a la respectiva organización sindical.

Parágrafo 2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato o sindicatos llegare a exceder de la proporción indicada con posterioridad a la firma de la convención

Artículo 113. Modifíquese el artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 432. Unidad Negocial y Delegados. La negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse bajo los principios de buena fe, igualdad de las partes, diálogo social, autonomía de la voluntad y unidad negocial. La negociación se adelantará con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y deberá concluir con la suscripción de una única convención colectiva de trabajo, el retiro del pliego o la convocatoria de un único tribunal de arbitramento.

1. Unidad de Pliego

El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de las y los trabajadores. La presentación de varios pliegos de peticiones ante la ausencia de coordinación entre las distintas organizaciones sindicales presentes se entenderá y será tramitado como un sólo pliego por parte del empleador en lo que respecta a beneficios individuales para los trabajadores. Sin embargo, las garantías sindicales se podrán negociar individualmente con cada organización. Lo anterior, sin perjuicio de que la libertad de las partes pueda modificar las reglas de negociación como se estime conveniente, garantizando la libertad sindical, la representatividad y la materialidad de la negociación colectiva.

Los sindicatos que no accedan a la unificación del pliego de peticiones podrán negociar individualmente un capítulo especial relacionado únicamente con sus garantías sindicales. Todo lo anterior con independencia de la libertad que se da a las partes, sindicatos y empresas, para negociar de la forma en que directamente lo acuerden. Los trabajadores

afiliados a la organización sindical que no accedió a unificar el pliego de peticiones tendrán derechos a las prerrogativas individuales que se lleguen a convenir en la convención colectiva que se celebre siguiendo las reglas sobre unidad negocial.

2. Representatividad de las Partes

*a) **Parte Sindical.** El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno, deberán convenir la composición de la comisión negociadora sin que en ningún caso exceda de tres (3) negociadores por organización sindical que participa en el proceso de negociación.*

Para el inicio de la etapa de arreglo directo, será necesario que las organizaciones sindicales remitan el listado único de negociadores definido bajo tales reglas.

Si una de las organizaciones sindicales presentes opta por no hacer parte del pliego unificado y no presenta su propio pliego de manera concurrente para ser unificado en el único conflicto colectivo de trabajo, o habiéndolo hecho se aparta del acuerdo que se llegue entre la empresa y las otras organizaciones sindicales, o en el caso de organizaciones sindicales sobrevivientes al acuerdo colectivo celebrado, sólo podrán presentar posteriormente un pliego de peticiones con la finalidad de negociar sus garantías sindicales, y sus trabajadores afiliados tendrán derechos a las prerrogativas individuales previstas en la convención suscrita. El acuerdo que se logre de garantías sindicales sólo estará vigente por el tiempo previsto en la convención colectiva celebrado de tal forma que se facilite su unificación en la siguiente negociación colectiva.

*b) **Parte Empleadora.** La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora designada por empresa directamente, la cual estará conformada por un máximo de diez tres (3) negociadores por empresa.*

Las partes en negociación podrán libremente convenir un número de negociadores diferentes, siempre y cuando con ello se pretenda facilitar y no obstaculizar el proceso de negociación.

3. Oportunidad de presentación de pliego

a) **Por primera vez.** En aquellas empresas donde no existe convención colectiva alguna, el pliego de peticiones podrá ser presentado en cualquier momento, de manera conjunta o individual por cualquiera de las organizaciones sindicales existentes. En este caso, con la presentación del primer pliego, la empresa deberá informar en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles a las demás organizaciones sindicales presentes en la empresa, en caso que las hubiere, para que puedan presentar su pliego de peticiones a ser unificado en la única mesa de negociación, para lo cual contarán con un plazo máximo de diez (10) días hábiles con el fin de presentar el respectivo pliego so pena de perder la oportunidad de participar en el conflicto colectivo del respectivo ciclo en negociación. Posterior al cumplimiento del término señalado se procederá con lo establecido en el artículo 433 y 434 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) **En caso de denuncia.** En aquellas empresas donde existe convención colectiva, el pliego deberá ser presentado dentro de los dos (2) meses previos al vencimiento de la convención existente. En el evento de existir varios sindicatos, si el pliego de peticiones no se presenta de manera unificada, la empresa deberá informar en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles a las demás organizaciones sindicales presentes para que en caso que lo consideren puedan presentar su pliego de peticiones a ser unificado en la única mesa de negociación, para lo cual contarán con un plazo máximo de diez (10) días hábiles con el fin de presentar el respectivo pliego so pena de perder la oportunidad de participar en el conflicto colectivo del respectivo ciclo en negociación. Posterior al cumplimiento de los términos señalados se procederá con lo establecido en el artículo 433 y 434 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1. Las convenciones colectivas suscritas a la fecha de sanción de la presente Ley, con independencia del término pactado, continuarán vigentes hasta cuando se cumpla la vigencia de la convención colectiva que exista con el sindicato más representativo y éste de inicio al proceso de denuncia en la oportunidad indicada.

Parágrafo 2. Se entiende por sindicato más representativo el que agrupe un mayor número

de afiliados en la respectiva empresa, para lo cual con corte a 31 de diciembre de cada año, la empresa, según los descuentos realizados por cuota sindical en el reporte de nómina, informará a las organizaciones sindicales presentes y al Ministerio del Trabajo, quién es la organización sindical más representativa para la anualidad siguiente.

Artículo 114. Modifíquese el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

Artículo 68. Cuota por Beneficio Convencional. Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse en su integridad de la convención colectiva suscrita por una o varias organizaciones sindicales en los casos de extensión convencional, deberán pagar en favor del sindicato que haya suscrito la convención, una suma equivalente a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato en cita.

En caso de que la convención haya sido suscrita por varias organizaciones sindicales, la suma a pagar deberá ser dividida entre las organizaciones sindicales siguiendo una regla de proporcionalidad según número de afiliados para el respectivo año atendiendo el reporte de afiliados a que hace referencia el párrafo 2o del numeral 3 del artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 115. Adiciónese un párrafo al artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Parágrafo. La prórroga automática no supone extensión de los acuerdos contenidos en la convención colectiva respecto de los cuales las partes pactaron de manera expresa la sujeción del mismo a una vigencia concreta o fecha determinada.

Artículo 116. Modifíquese el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 479. Denuncia. El empleador o las organizaciones sindicales podrán de manera concurrente o no manifestar por escrito, dentro de la oportunidad establecida en el artículo 432 del presente Código, su intención de dar por terminada o modificar parcialmente una convención colectiva de trabajo, para lo cual es necesario que la parte interesada haga su manifestación por triplicado ante el Inspector del Trabajo del lugar, y en su defecto, ante la Alcaldía,

funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma.

En la manifestación deberán anexarse necesariamente el pliego de peticiones, para la parte sindical, o de la nueva convención colectiva para la parte empleadora. En el evento de denuncia parcial, no se podrá en el pliego de peticiones, incluir o pretender la duplicidad de beneficios con igual o similar alcance a los no denunciados.

Formulada así la denuncia de la convención colectiva, ésta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención, con excepción de aquellos puntos respecto de los cuales las partes pactaron de manera expresa la sujeción del mismo a un término concreto.

La denuncia del empleador tendrá el efecto de permitir la negociación de los puntos contenidos en la misma y constituir la competencia de un eventual Tribunal de Arbitramento Obligatorio, lo que no implicará afectación al principio de progresividad de los derechos sociales cuando se encuentren acreditadas circunstancias que afecten la viabilidad, productividad o sostenibilidad de las empresas.

Artículo 117. Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo y subróguese el artículo adicionado por el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, los cuales se unifican en un único artículo que quedará así:

Artículo 481. Pactos Colectivos. Los trabajadores no sindicalizados en ejercicio del derecho constitucional de reunión y/o asociación, podrán organizarse y hacer efectivo su derecho de negociación colectiva mediante la suscripción de un acuerdo colectivo que se denominará pacto colectivo, siguiendo para su negociación los lineamientos previstos en las disposiciones establecidas en los títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, que le resulten aplicables según su naturaleza de este tipo de acuerdos. Los pactos colectivos solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.

Parágrafo 1. En ningún evento se podrán celebrar pactos colectivos con el propósito de vio-

lentar, obstaculizar o impedir el derecho de asociación sindical.

Parágrafo 2. Cuando un sindicato o grupo de sindicatos titulares de una convención colectiva agrupen más de la tercera parte de trabajadores dependientes de una misma empresa, no podrán suscribirse pactos colectivos, ni prorrogar los vigentes con trabajadores no sindicalizados.

Parágrafo 3. El Ministerio del Trabajo podrá sancionar con multas de hasta 100 salarios mínimos legales mensuales vigentes, la suscripción de pactos colectivos que no atiendan a un verdadero proceso de negociación con el grupo de trabajadores no sindicalizados.

Artículo 118. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 482. Autorregulación y Autonomía sindical. Las organizaciones sindicales no podrán ejecutar actividades distintas de las previstas en sus mismos estatutos y conforme a los alcances que prevean sus propios afiliados, siempre y cuando la ejecución de las mismas se sujete a lo previsto en la legislación y normatividad vigente.

1.3. Capítulo tercero: normas para hacer efectiva la huelga como derecho de carácter constitucional

Artículo 119. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 429. Definición. La huelga es un derecho individual que se ejerce de manera colectiva y que consiste en la suspensión temporal y pacífica del trabajo, que sirve como medio de presión al empleador y que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores y trabajadoras. La huelga será total cuando sea aprobada por la mitad más uno de todos los trabajadores de la empresa.

Las organizaciones sindicales podrán adelantar huelgas parciales siempre y cuando sea aprobada directamente por la mayoría de afiliados a la organización sindical y en tanto la suspensión colectiva de actividades no implique que en la materialidad se termine suspendiendo

actividades de otras secciones o de toda la empresa como consecuencia de la actividad suspendida por los huelguistas o de la forma en que ejecutan la huelga.

Se deberán respetar en el caso de la huelga parcial, los derechos de los trabajadores en huelga y también los derechos de los trabajadores que no participan de la misma, quienes deberán poder continuar con la prestación personal de sus servicios.

Artículo 120. Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 430. Huelga en los Servicios Públicos Esenciales. De conformidad con la Constitución Política está prohibida la huelga en los servicios públicos esenciales, por amenazar la seguridad, la salud o la vida de las personas.

Se consideran como servicios públicos esenciales aquellos que la Ley ha determinado como tales y en general toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas y para el derecho de huelga especialmente, las actividades que de ser interrumpidas podrían poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la población, tales como:

- a) Los servicios de hospitalización y urgencias del sector salud.
- b) Los servicios de suministro de energía, telefonía fija y móvil, provisión de internet y comunicaciones y el mantenimiento de las redes correspondientes.
- c) Los servicios de abastecimiento de agua potable y el mantenimiento de los mismos.
- d) Los servicios de abastecimiento de gas natural y el mantenimiento de los mismos.
- e) La policía y las fuerzas armadas.
- f) Los servicios de apagado de incendios y de atención de emergencias y desastres naturales.
- g) La banca central.
- h) Los servicios penitenciarios.
- i) Las actividades relacionadas con la garantía efectiva del pago de pensiones, BEPS y cualquiera otro beneficio económico para los adultos mayores.
- j) El suministro de alimentos en hospitales y en servicios de educación escolar.

- k) El servicio de control de tráfico aéreo.
- l) Los servicios de transporte especial de pacientes en el sector salud.
- m) Los servicios de educación básica preescolar y primaria.
- n) Las actividades de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales o la entidad que haga sus veces enfocadas en garantizar la seguridad fiscal y la protección del orden público económico.
- o) La administración de justicia en lo que compete a la garantía de derechos fundamentales por vía de acciones de tutela y habeas corpus, las garantías en caso de captura de jueces penales, las de control de constitucionalidad en estados de emergencia y en general aquellas actividades de la administración de justicia cuya interrupción temporal y/o indefinida pueda causar peligro para la vida, la seguridad y la salud de las personas.
- p) Las de transporte de bienes y servicios por tierra, agua y aire, en tanto se trate de bienes primarios como alimentos o suministros de agua potable, elementos de salud y seguridad, abastecimiento de combustible, entre otros.
- q) El transporte terrestre o aéreo de pasajeros cuando las condiciones del mercado impidan de manera masiva y significativa la circulación de las personas con ocasión del desarrollo de la huelga.
- r) Los servicios de higiene y aseo de las poblaciones en materia de salud pública.
- s) Las actividades de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustibles del país, según los niveles de abastecimiento normal que defina el Ministerio de Minas y Energía.
- t) Las actividades de vigilancia, escoltas de personas objeto de protección especial y el transporte de valores.

Artículo 121. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 431. Requisitos de la Huelga. *La huelga se reconoce como un derecho en sus distintas modalidades, pero en todo caso como un derecho ejercicio de manera colectiva por los trabajadores y trabajadoras, razón por la cual no podrá desnaturalizarse la huelga para convertirse en un ejercicio individual o no representativo.*

Podrán llevarse a cabo huelgas, siempre y cuando se cumplan los siguientes procedimientos:

a) **Huelga Contractual.** Cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciar sin que antes se hayan agotado la etapa de arreglo directo y los procedimientos establecidos en los artículos siguientes.

b) **Huelga Imputable al Empleador.** Cuando el ejercicio de la huelga sobrevenga a un incumplimiento grave por parte del empleador que ponga en riesgo la seguridad o la vida de los trabajadores o por el reiterado incumplimiento en el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, la huelga podrá convocarse y podrá desarrollarse de manera inmediata e intempestiva con el simple aviso de cinco (5) días de antelación al empleador. En estos casos, podrá llevarse a cabo la huelga de manera parcial.

c) **Otros tipos de huelga.** En escenarios de huelga por solidaridad y otros tipos de huelga distintos de la huelga contractual o la huelga imputable al empleador, las organizaciones sindicales deberán adelantar siempre una convocatoria y una votación previa en la que se respeten las mayorías previstas en el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior para efectos de garantizar el ejercicio efectivo de la huelga como un derecho colectivo y no individual de los trabajadores.

Artículo 122. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 444. Decisión de los Trabajadores y Trabajadoras. Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo sobre el diferendo laboral, no antes de dos (2) días ni posterior a diez (10) días los y los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento.

La decisión de huelga la podrán tomar los trabajadores para la ejecución de una huelga imputable al empleador o cualquier otra modalidad, para lo cual se contará con el mismo plazo de decisión indicado pero en este caso se contará desde el momento en que por se ponga de conocimiento al empleador sobre la convocatoria de consulta para huelga y sus razones.

Para que los trabajadores puedan ejercer la huelga, es necesario que sea aprobada por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa, sean o no sindicalizados. Para el caso de la huelga parcial ésta deberá ser aprobada por la mitad más uno de los trabajadores del respectivo sindicato y en dicho caso solo se entenderá efectiva la huelga respecto de los miembros de la organización sindical convocante.

Parágrafo 1. *La votación prevista en este artículo deberá realizarse en los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, y podrá hacerse de forma virtual o presencial, pero sus resultados deben ser públicos e informados al empleador y deberán constar en actas de la respectiva asamblea con la firma de un presidente y secretario de la sesión.*

Parágrafo 2. *Los empleadores deberán conceder a los trabajadores convocados permisos para participar en las jornadas de votación los permisos necesarios, para lo cual podrán organizar turnos de trabajo y las organizaciones sindicales deberán garantizar la vigilancia por parte de los representantes que designen los empleadores para observar el transcurso de las votaciones.*

Parágrafo 3. *La inspección del trabajo verificará que se cumpla lo previsto en este artículo y podrá sancionar a quienes lo infrinjan.*

Artículo 123. Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 446. Forma de la Huelga. *La huelga deberá ejercitarse de forma pacífica.*

Artículo 124. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 448. Funciones de las Autoridades.

1. *Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tendrán a su cargo la vigilancia y su desarrollo pacífico y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que se promuevan desórdenes o cometan infracciones o delitos, y*

especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, de los bienes de la empresa y de la población civil que pueda verse afectada por las protestas.

2. Está prohibida la sustitución del trabajo de los huelguistas o el esquirolaje en cualquiera de sus formas. En consecuencia, los empleadores deberán abstenerse de llevar a cabo conductas dirigidas o que tengan el efecto de sustituir el trabajo, funciones o tareas rehusadas con motivo de huelga.

3. Mientras los trabajadores que participaron de la votación de la huelga persistan en mantenerla, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los no huelguistas, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo. Lo anterior se entenderá exceptuado en el caso de las huelgas parciales se incurra en estas desconociendo las limitaciones previstas en el artículo 429.

4. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga, salvo que la misma hubiese sido declarada como ilegal y se haya comprobado la injerencia individual en una conducta que afectare los intereses del empleador. Lo anterior sin perjuicio del efecto de no pago de salarios que se da durante el periodo de huelga.

5. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.

Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión accidental designada por la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 278 de 1996.

Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5)

días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles de que trate este artículo. Dicho término será perentorio y correrá aun cuando la comisión no intervenga. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, ambas partes, por acuerdo o de manera individual, solicitarán al Ministerio del Trabajo la convocatoria del tribunal de arbitramento.

Efectuada la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles. Sin perjuicio de lo anterior la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, podrá ejercer la función indicada en el artículo 9 de la Ley 278 de 1996.

Parágrafo 1. La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales designará tres (3) de sus miembros (uno del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores) quienes integrarán la subcomisión encargada de intervenir para facilitar la solución de los conflictos laborales. La labor de estas personas será *ad honorem*.

Artículo 125. Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 450. Causales de Ilegalidad de la Suspensión Colectiva de Actividades. La suspensión colectiva de actividades podrá ser declarada como ilegal en los siguientes casos:

- a) Cuando se afecten servicios públicos esenciales pues su interrupción pone en riesgo la vida, la seguridad y la salud de las personas.
- b) Cuando no sea pacífica.
- c) Cuando la huelga sea declarada desconociendo las reglas y procedimientos establecidos para su debida convocatoria y decisión.
- c) Cuando tratándose de huelgas parciales, se afecten las actividades de otras secciones o de toda la empresa o los derechos de los trabajadores no involucrados en la huelga.
- d) Cuando se ejercite con abuso del derecho.

Parágrafo 1. Ejecutoriada la decisión judicial por medio de la cual se declara la ilegalidad de la huelga, esta habilitará al empleador para despedir por tal motivo a quienes hayan intervenido o participado activamente en la misma y respecto de los trabajadores amparados por fuero no requerirá de calificación judicial. En todo caso, antes de llevar a cabo esta decisión, el empleador deberá adelantar un proceso de investigación disciplinaria y contar con pruebas de la participación activa en la huelga y de la individualización de responsabilidad en actividades que hubieren atentado contra sus intereses.

Parágrafo 2. Finalizada la huelga que hubiere sido declarada ilegal los trabajadores deberán reincorporarse al desarrollo de labores dentro de los dos días hábiles siguientes, so pena de que puedan ser despedidos por ausencia injustificada.

Parágrafo 3. Cuando la huelga hubiere sido declarada ilegal, y se encuentre la ocurrencia de perjuicios como consecuencia de actos de mala fe o abusivos de los trabajadores y trabajadoras implicadas y de las organizaciones sindicales, el empleador podrá solicitar la indemnización de perjuicios ante la jurisdicción ordinaria laboral.

1.4. Capítulo cuarto: normas para facilitar el arbitramento obligatorio en materia laboral

Artículo 126. Modifíquese el artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 452. Arbitramento Obligatorio. Serán sometidos a arbitramento obligatorio:

- a) Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales, que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo.
- b) Los conflictos colectivos del trabajo en el que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 444 este Código;

Parágrafo. Mediación. Antes de someter el conflicto a tribunal de arbitramento, las partes po-

drán optar por acudir a instancias de mediación con el ánimo de resolver el conflicto y lograr un acuerdo.

Parágrafo 2. Las prerrogativas establecidas por el Tribunal de Arbitramento no podrán extender su vigencia más allá del término establecido de vigencia en el laudo, que en ningún caso podrán ser superiores a dos años.

TÍTULO SEXTO

Medidas encaminadas a la modernización y actualización de la legislación laboral

1.1. Capítulo primero. Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto

Artículo 127. Definiciones del Teletrabajo. Para efectos de aplicación del teletrabajo se entenderá:

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

b) Por teletrabajador(a): la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Artículo 128. Modalidades de Teletrabajo. El teletrabajo como forma de organización del trabajo a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones puede organizarse en alguna de las siguientes modalidades:

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

Las partes pueden acordar que el teletrabajo autónomo pueda ejecutarse desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora, tener la regularidad de su situación migratoria en el extranjero y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador se hará también cargo de las prestaciones económicas, en caso de que no sea posible ampararlas por parte del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

b) **Trabajo Móvil.** Es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido, pues pueden ejecutar sus actividades a través de dispositivos móviles.

c) **Teletrabajo Suplementario o Híbrido.** Es aquel en que las partes deciden entrelazar algunos días de trabajo fuera de las instalaciones del empleador y otros días dentro de las instalaciones del empleador, de manera habitual y organizada o de manera flexible en la organización.

Parágrafo 1. Los teletrabajadores y teletrabajadoras tendrán cobertura de riesgos laborales, aún cuando no se encuentren ejecutando actividades dentro de las instalaciones del Empleador.

Artículo 129. Acuerdo de Teletrabajo. Para participar en el esquema de teletrabajo se entenderá que es obligatorio contar con un acuerdo escrito en tal sentido y que tanto empleador como teletrabajador deben acordar el teletrabajo como la modalidad de organización a utilizar en su relación, dando claridad sobre la modalidad de teletrabajo acordada, las metodologías de medición de la cantidad y calidad del trabajo, la garantía de la desconexión, y las herramientas a utilizar para su ejecución.

Parágrafo. Para la ejecución del teletrabajo únicamente se requerirá del acuerdo antedicho y del aviso a la Administradora de Riesgos Laborales.

Artículo 130. Seguridad y Salud en el Teletrabajo. En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, es obligatorio la inclusión del teletrabajo en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Artículo 131. Derechos y Obligaciones de los Teletrabajadores. Los teletrabajadores y teletrabajadoras tendrán los mismos derechos y obligaciones laborales que tienen todos los trabajadores y trabajadoras, en igualdad de condiciones y trato.

Artículo 132. Auxilio de Conectividad. Los teletrabajadores, en cualquiera de sus modalidades, estarán excluidos del reconocimiento del auxilio legal de transporte, pero en su lugar devengarán el mismo monto a título de auxilio de conectividad para efectos de la utilización de herramientas de la tecnología, información y las comunicaciones.

Artículo 133. Trabajo Remoto. El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo, en la cual el empleador y el trabajador no requieren de la interacción física y por ende puede ejecutarse el contrato de trabajo a distancia o de manera remota en su totalidad. Lo anterior, con independencia de si se utilizan o no las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Artículo 134. Acuerdo de Trabajo Remoto y Vocación de Permanencia. El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito en cualquier momento, el paso a la modalidad de ejecución por vía de trabajo remoto, el cual tendrá una vocación de permanencia como metodología de organización del trabajo.

Artículo 135. Exclusión del Auxilio Legal de Transporte. Los trabajadores remotos estarán excluidos del pago del auxilio legal de transporte, pero en caso de que el empleador requiera que los trabajadores remotos se desplacen para una interacción física en sus instalaciones, deberá reconocer de manera proporcional el auxilio legal de transporte.

Parágrafo. Si el trabajo remoto involucra como herramientas principales las de las tecnologías, información y las comunicaciones, deberá reconocerse el auxilio de conectividad para aquellos trabajadores que devenguen menos de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Artículo 136. Requerimientos de interacción física. El empleador podrá en cualquier momento solicitar eventos de interacción física que podrán darse para verificar estándares y requisitos de herramientas y equipos de trabajo, actualizar o instalar herramientas, adelantar procesos disciplinarios, entre otros que sean necesarios, sin que por tal situación se desnaturalice el trabajo remoto. El aviso de requerimiento deberá darse con la antelación necesaria para permitir la movilización del trabajador.

Artículo 137. Lugar de Trabajo Remoto y Seguridad y Salud en el Trabajo. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, siempre y cuando así lo haya convenido con su empleador y que exista un previo visto bueno desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El trabajo remoto también deberá entrar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Parágrafo. Las administradoras de riesgos laborales deberán cubrir los accidentes laborales y enfermedades que ocurran en ejecución del trabajo remoto.

Artículo 138. Habilitación de Trabajo en Casa. El empleador podrá, en ejercicio del poder subordinante que le corresponde como empleador o con el ánimo de atender circunstancias específicas y temporales, habilitar a los trabajadores y trabajadoras a prestar sus servicios desde casa o en el lugar por ellos dispuestos para tal efecto, sin que se requiera la presencia física del trabajador o trabajadora en el sitio habitual de trabajo y con independencia de si utiliza o no las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Artículo 139. Temporalidad. La habilitación del trabajo en casa tendrá carácter temporal, para lo cual el empleador evaluará si la actividad a desarrollar es o no factible de realizar fuera de las instalaciones habituales de la Empresa y determinará la duración temporal del trabajo en casa acorde con las necesidades puntuales que se tengan

La habilitación será comunicada por escrito a los trabajadores, indicándoles la duración que podrá ser determinada en cualquiera de las siguientes formas:

a. Duración Inicial de máximo de tres meses prorrogables por tres meses más.

b. Duración delimitada por el tiempo que duren las circunstancias transitorias que originaron la necesidad de trabajar en casa, de modo que una vez estas circunstancias desaparezcan se pueda optar por finalizar la habilitación del trabajo en casa.

Artículo 140. Solicitud del trabajador. El trabajador podrá poner a consideración del empleador en cualquier momento, solicitudes con el objetivo de analizar la viabilidad de implementar el trabajo en casa de forma temporal, conforme a la justificación otorgada por la persona interesada, la cual podrá estar enfocada en el atendimento de responsabilidades familiares.

Artículo 141. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para trabajadores en casa que devenguen menos de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte, el cual también hará base para el cálculo de prestaciones sociales.

Artículo 142. Acuerdo para Teletrabajo o Trabajo Remoto. El empleador podrá convocar al trabajo en el sitio habitual en cualquier momento durante el trabajo en casa si lo considera pertinente y en todo caso podrá acordar de manera individual con los trabajadores y trabajadoras la conversión del trabajo en casa, hacia el teletrabajo o el trabajo remoto, como forma de organización permanente de desarrollar actividades.

Artículo 143. Garantías. En los escenarios del teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa, el empleador cumplirá con las siguientes garantías:

1) Garantizar tiempos de descanso efectivo mediante el derecho a la desconexión.

2) *Garantizar el reconocimiento de todos los derechos derivados del contrato de trabajo, incluyendo pero sin limitarse a, el pago de salarios, prestaciones sociales, recargos por trabajo nocturno, suplementario, dominical y/o festivo y asociación.*

3) *Garantizar un mecanismo de evaluación de resultados acorde con cada actividad a desarrollar, que permitirá gestionar el trabajo por resultados.*

4) *Garantizar reuniones de equipo y acceso a actividades de formación y capacitación que puedan ser apropiadas y utilizadas*

5) *Garantizar la inclusión de estas metodologías de trabajo dentro del marco de la seguridad y la salud en el trabajo.*

6) *Garantizar el respeto por la intimidad de las personas, entendiendo que solicitar prender una cámara o conectarse a una actividad, no necesariamente implica una vulneración a la intimidad.*

Artículo 144. Auxilio de Servicio Públicos. El Empleador podrá acordar con los trabajadores un auxilio de servicios públicos para facilitar la ejecución del teletrabajo, trabajo en casa o del trabajo remoto.

Artículo 145. Desconexión Laboral. La desconexión laboral es un derecho que tienen y que se reconoce a los trabajadores con la finalidad de que no sean perturbados sus periodos de descanso. Los protocolos de comunicación y de garantía del descanso respetarán las normas sobre jornada laboral vigentes, de modo tal que los teletrabajadores, trabajadores remotos y trabajadores en casa, podrán tener derecho a los recargos por trabajo suplementario diurno, nocturno, dominical y/o festivo en la medida en que este trabajo sea medible.

Parágrafo. *Los empleadores deberán implementar procedimientos internos para el trámite de quejas relacionadas con la violación del derecho a la desconexión.*

Artículo 146. Excepciones a la Desconexión. El derecho a la desconexión laboral no tendrá aplicación para:

Quiénes desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo en la Empresa.

Los trabajadores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan dentro de la Empresa deban tener una disponibilidad permanente, sin que esto les merme el derecho al descanso.

Las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en las que se requiera cumplir deberes extra que sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa.

Parágrafo. La excepción del derecho a la desconexión no podrá en ningún caso implicar que estos trabajadores no tengan derecho efectivo al descanso.

Artículo 147. Reglamento de Trabajo. Tanto la regulación interna del trabajo remoto, el teletrabajo y el trabajo en casa, así como las presentes garantías como otras adicionales deberán incluirse en los reglamentos de trabajo.

Artículo 148. Inspección, Vigilancia y Control. El Ministerio del Trabajo podrá de oficio o a petición de parte iniciar investigaciones y sancionar el incumplimiento de lo previsto en el presente capítulo.

1.2. Capítulo segundo: protección del trabajador en procesos de descarbonización y automatización

Artículo 149. Protección del Trabajador en Procesos de Automatización. En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, tendrán derecho a:

1. Ser avisados del proceso de automatización con una antelación no inferior a seis meses previos a la fecha en que se prevé la aplicación del proceso de automatización o modernización.

El solo preaviso impide que el trabajador pueda pretender alegar una situación sobreviniente futura que pretenda obstaculizar el proceso de reconversión laboral o una eventual terminación del contrato derivada del proceso de automatización.

2. A acordar con sus empleadores un proceso de reconversión laboral con actividades de formación y capacitación para el trabajo, para efectos ya sea de evitar la terminación del contrato de trabajo como consecuencia de la automatización o modernización, que le permitan ser reubicado laboralmente en la Compañía, o terminar su contrato de trabajo y tener una transición de trabajo a otro empleador o a una actividad independiente.

3. A recibir de parte de su empleador en caso de terminación unilateral del contrato una indemnización calculada en los términos previstos legalmente. En caso de no haberse respetado el aviso de 6 meses, tendrá derecho igualmente a recibir una suma adicional equivalente como mínimo al monto de salarios que hagan falta para cubrir el término de preaviso no respetado, esto para efectos de compensar los impactos del proceso de automatización.

4. En caso de tratarse de eventos que puedan dar lugar a despidos colectivos, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio del Trabajo en los términos vigentes.

5. A ser asesorados por la organización sindical a la que pertenezcan.

Parágrafo 1. *Las personas cuyo contrato finalice en un proceso de automatización o modernización, accederán a la ruta de empleabilidad del servicio público de empleo.*

Parágrafo 2. *El Ministerio del Trabajo reglamentará un seguro de desempleo por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.*

Parágrafo 3. *Se entenderá como proceso de automatización o modernización todo reemplazo de actividades o acciones ejecutadas materialmente por un grupo de trabajadores que pasarán a ser realizadas por mecanismos técnicos no humanos, siempre y cuando el número*

de trabajadores sustituidos corresponda a por lo menos el 50% de la correspondiente unidad operativa del negocio o empresa.

Artículo 150. Protección de los Trabajadores en Proceso de Descarbonización. Toda empresa que realice explotación minera o petrolera y haga parte de procesos de descarbonización debe contar con un plan de cierre para efectos laborales que deberán informar previamente al Ministerio del Trabajo, que incluya:

1. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el cierre, renuncia o cambio de operación por parte de las empresas.

2. Acuerdos que se tengan en materia individual o colectiva para el proceso de retiro y/o la ruta de reconversión laboral con procesos de formación de trabajadores y trabajadoras que puedan verse afectados por el proceso.

3. Autorización para el despido colectivo, en caso de requerirse, de conformidad con las leyes vigentes.

4. La financiación de un fondo que garantice el pago de la cotización a la seguridad social por el lapso que se acuerde entre las partes que no podrá superar 6 meses, destinado a los extrabajadores; y de diversificación económica para extrabajadores que se organicen en forma asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria.

5. La manera cómo usará el Mecanismo de Protección al Cesante para garantizar además de la cotización al Sistema de Seguridad Social un subsidio al desempleo.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo en ejercicio de sus funciones de Inspección, Vigilancia y Control podrá de oficio o a petición de parte, efectuar la vigilancia del cumplimiento del plan de cierre que le fue informado e intervenir administrativamente en caso de incumplimiento del mismo.

Artículo 151. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

***Artículo 488. Regla General.** Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este Código prescriben en tres (3) años, desde la exigibilidad del derecho, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto.*

El término de prescripción se interrumpirá por una sola vez con la sola reclamación escrita de una parte a la otra señalando los puntos objeto de discusión.

***Parágrafo 1.** Las acciones de los afiliados para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social son imprescriptibles, sin embargo, las acciones de cobro por parte de las entidades responsables de fiscalización si se entenderán prescritas por las normas de procedimiento de cobro que las regulen. En este caso, las entidades del Sistema asumirán las prestaciones del caso como consecuencia de no haber ejercido en debida forma sus funciones de fiscalización.*

***Parágrafo 2.** Las acciones en las que el empleador tenga la legitimación en la causa por activa podrán ser susceptibles de interrupción, por una sola vez, con la simple reclamación a la contraparte sobre lo que será motivo de controversia judicial.*

Artículo 152. Documentos. Entiéndase que cuando el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas laborales aplicables al sector privado se refieran a documentos o acuerdos o estipulaciones que consten por escrito, estos se entenderán como válidos en la medida en que consten como documentos en los términos del artículo 243 del Código General del Proceso.

Artículo 154. Modifíquese el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

***Artículo 194. Definición de Empresas.** En virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente o controladas por una misma persona natural o jurídica, que desarrollen actividades similares, conexas o complementarias, dentro*

de un encadenamiento productivo y que tengan trabajadores a su servicio, pero se presentan laboralmente de manera fraccionada siempre que la intención del fraccionamiento sea la de implementar regímenes salariales y prestacionales diferentes entre sus trabajadores.

El Ministerio de Trabajo, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa de que trata el presente artículo para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.

La declaración de unidad de empresa trae como consecuencia el reconocimiento de los salarios y prestaciones tanto legales como extralegales en condiciones de igualdad a todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas implicadas y la obligatoriedad de realizar la unificación de los procesos de negociación colectiva en el nivel que se concurran las personas jurídicas involucradas de acuerdo sobre con las reglas sobre unidad negocial.

Las empresas implicadas, deberán mantener en forma independiente los reglamentos de trabajo y los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo y de convivencia laboral en los términos previstos en la Ley.

La declaratoria de unidad de empresa sólo operará para los efectos laborales previstos en el presente artículo y no impedirá que las diferentes razones sociales se entiendan como independientes.

No habrá unidad de empresa cuando la organización de las empresas interdependientes entre sí no haya sido artificiosa o con fines fraudulentos y corresponda a una razón corporativa técnica, objetiva y demostrable.

Artículo 155. Modifíquese el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 212. Muerte del Trabajador. El pago de la liquidación final de acreencias laborales por muerte del trabajador o trabajadora deberá hacerse a quién acredite la condición de mejor beneficiario, comprobando que también podría ser beneficiario o beneficiaria de una pensión de sobrevivientes conforme a las disposiciones legales vigentes.

Para tales efectos, el empleador podrá adelantar la búsqueda haciendo uso de avisos publicados por vías telefónicas, digitales o de la prensa escrita y aguardará al menos treinta días posteriores al fallecimiento, para verificar quién se ha presentado a reclamar la liquidación.

Si transcurrido periodo, ninguna persona hubiese acreditado que es beneficiaria de mejor derecho o si entre las personas que acudieron a reclamar existe discusión sobre quién ostenta la condición de beneficiario o beneficiaria de mejor derecho, el empleador quedará eximido de su obligación poniendo la suma de la liquidación en la cuenta bancaria de nómina en la que habitualmente se le pagaba al trabajador o a órdenes de un juzgado laboral por la vía de un depósito judicial.

Artículo 156. Modifíquese el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 216. Culpa del empleador. *Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios.*

Cuando el trabajador por su acción u omisión haya dado lugar a la causación del siniestro o a la agravación del riesgo en concurrencia con la culpa del empleador, el juez laboral podrá reducir la indemnización a su cargo proporcionalmente en la forma que refleje la incidencia de cada uno en la consecuencia dañosa.

Artículo 157. Actualización de Numeración. Las compilaciones que se efectúen de las leyes modificadas por la presente ley y en especial las que se hagan del Código Sustantivo del Trabajo actualizarán por completo su numeración y su estructura, sin que por ello se pueda modificar el contenido de las mismas. En las nuevas numeraciones serán retirados aquellos artículos que se encuentren derogados por disposiciones legales anteriores a la presente y aquellos que fueron modificados, adicionados o derogados por la presente ley.

Artículo 158. Vigencia, Derogatorias y Actualización del Código Sustantivo del Trabajo. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 40, 41, 42, 202, 207, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 310 y 311 del Código Sustantivo del Trabajo, los

artículos 37, 38, 39, 40, 41, 43, 47, 48, 49, 50 y 51 del Decreto 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2, 38, 40 y 41 de la Ley 6ª de 1945, el literal d) del artículo 14 de la Ley 6 de 1975, los artículos 376, 385, 386, 387, 471 y literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 y 31 de la Ley 789 de 2002 y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en la presente ley.

Segunda parte:
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
Y FUNDAMENTOS
DE LA PROPUESTA

1. Aproximación general al mercado laboral colombiano

El mercado laboral colombiano, en el que nos detenemos más adelante, está conformado preponderantemente por micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes). Las MiPymes son unidades económicas que tienen, por lo general, menos de 200 empleados. En muchos países, más del 90% de la totalidad de las empresas pueden considerarse MiPymes, y gran parte de éstas se sitúan en la categoría de microempresas, al operar con menos de diez empleados. En nuestro país priman incluso las empresas con hasta cinco trabajadores. A pesar del reducido tamaño de cada unidad por separado, las MiPymes tienen un impacto significativo en la economía global. Según los datos recopilados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la actividad de las microempresas y las pequeñas empresas (MiPymes), sumada a la de los trabajadores por cuenta propia, alcanza la asombrosa tasa de 70% del empleo mundial. Además, las empresas con menos de 100 empleados generan más del 50% de los nuevos puestos de trabajo en todo el mundo.

En este contexto, es importante destacar que las MiPymes no sólo crean empleo, sino que actúan también como motores del crecimiento económico y el desarrollo social. En la mayoría de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las MiPymes representan más del 50% del producto interior bruto (PIB), índice que alcanza hasta un 70% según algunas estimaciones mundiales. Tal contribución al PIB varía en función de los sectores, y es particularmente elevada en los servicios, sector en el que las MiPymes aportan como mínimo el 60% del PIB en prácticamente todos los países de la OCDE.

Además, las MiPymes tienen una mayor capacidad de contratar a personas pertenecientes a grupos con menos oportunidades de encontrar empleo, como los jóvenes, los trabajadores de avanzada edad y los trabajadores menos calificados.

La mayoría de las MiPymes son también empresas informales que proporcionan sustento al 60 por ciento de los trabajadores del mundo. Desafortunadamente, el empleo informal se suele caracterizar por bajos salarios, malas condiciones de trabajo y falta de seguridad social. La productividad de estas empresas también tiende a ser baja y a menudo no pueden acceder a la financiación y los mercados, lo que refuerza su carácter informal. Al abrir vías hacia la formalidad y el crecimiento sostenido de la productividad, podemos generar más empleos y de mayor calidad, mejorar los servicios

públicos al ampliar la base impositiva y crear una cultura global de buena ciudadanía y cumplimiento de las leyes laborales.

Por lo tanto, resulta fundamental la promoción de políticas públicas que apoyen el desarrollo de las MiPymes, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados. Estas políticas pueden incluir medidas como el acceso a financiamiento, la simplificación de trámites y regulaciones, la promoción de la innovación, el fomento del emprendimiento y la capacitación de los trabajadores. Además, es importante fomentar la formalización de estas empresas, mediante la implementación de políticas que incentiven la creación de empleos formales y la formalización de las actividades económicas. En este sentido, el sector público puede jugar un papel clave en la promoción de un entorno favorable para el desarrollo de las MiPymes, al establecer marcos legales y regulatorios adecuados, al promover la educación y formación de los trabajadores, al ofrecer servicios de apoyo empresarial y al fomentar la colaboración entre empresas. Lo anterior, fortaleciendo las cadenas de valor, para generar tejidos coordinados y debidamente estructurados para crecer dentro de la libre competencia y la autonomía de cada una de las empresas.

Finalmente, de acuerdo con lo que ha señalado el informe de la Misión de Empleo 2020 y 2021, la falta de coherencia entre la regulación del trabajo y el mercado laboral en Colombia está obstaculizando el camino hacia una sociedad más próspera e inclusiva, lo que resalta la necesidad de reformas coherentes. El objetivo es mejorar tanto el bienestar social como el crecimiento económico. Para lograr esto se hacen necesarios cambios, entre ellos, la expansión de la protección social para todos los trabajadores y la reducción de los obstáculos al empleo generados por las regulaciones laborales y de la protección social.

1.1 Las problemáticas más importantes

Previo a proponer cualquier tipo de reforma laboral en Colombia, es necesario realizar un análisis de la situación actual y los problemas que se buscan solucionar. Una reforma laboral no puede ser vista simplemente como una serie de cambios en las leyes y regulaciones laborales, sino como un esfuerzo para mejorar las condiciones de trabajo, la calidad de vida de los trabajadores en el país en la medida en que la productividad se incremente.

En este sentido, desde los Observatorios Laboral y Fiscal de la Pontificia Universidad Javeriana, consideramos que es necesario identificar los desafíos específicos que enfrenta el mercado laboral colombiano, buscando además aumentar la productividad y el crecimiento económico del país.

Consideramos que cualquier reforma laboral en Colombia debe tener como uno de sus objetivos principales el aumento de la productividad y la competitividad del país, junto con la mejora de las condiciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores. Solo así podremos generar empleo de calidad, fomentar el crecimiento económico y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias en el largo plazo.

Usando datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para 2022, un panorama o diagnóstico general del mercado laboral colombiano nos ha permitido identificar lo siguiente:

- En Colombia la mayoría de los empleadores y contratantes son empresas con hasta 5 trabajadores. Seguido de las pequeñas empresas. Las grandes empresas no representan ni el 25% de los empleos presentes en el mercado laboral colombiano.
- Los microempresarios se caracterizan por brindar empleos informales, esto es, sin protección social en pensiones ni riesgos laborales.
- Aunque la informalidad es la regla general en los microempresarios, lo cierto es que está presente en todos los tamaños de empresas y se acentúa en trabajos de jóvenes y adultos mayores.
- La informalidad y los ingresos laborales por debajo de 1 salario mínimo (SM) predominan en ciertas ocupaciones, como empleados domésticos, jornaleros y cuentapropistas. Esta situación refleja la vulnerabilidad de estos trabajadores y la necesidad de abordar las desigualdades salariales existentes.
- El trabajo en el mundo rural es en su mayoría (80% o más) informal. Entre más pequeña sea la ciudad o el municipio la informalidad crece.

- Los sectores más informales son la agricultura y los servicios domésticos. Los más formales son el sector financiero y de servicios administrativos. En comercio y hoteles la informalidad llega hasta el 64% y en el sector transporte alcanza un 69% para los hombres.
- La mayoría de los colombianos trabajan en el sector agrícola, de comercio y de servicios administrativos.
- Colombia es un país de salarios promedio bajos con dificultad para asumir mayores costos laborales. Los salarios promedios más altos se reciben en las 5 ciudades más grandes del país.
- Las mujeres reciben los salarios promedios más bajos.
- En todas las microempresas, con excepción de las presentes en las 5 ciudades más grandes, el salario medio está por debajo del mínimo legal mensual vigente.
- En Colombia el promedio de los salarios que se reciben en la formalidad duplica el promedio de los que se reciben en la informalidad.
- El promedio de los salarios que se reciben en la informalidad no alcanza el salario mínimo mensual legal vigente, en todos los sectores económicos.
- En promedio los trabajadores informales perciben mensualmente menos de un salario mínimo, por lo que sus posibilidades de acceder a protección social en pensiones y riesgos laborales se reducen en la medida en que el acceso se limita a las cotizaciones por el salario mínimo legal mensual vigente.
- Los departamentos con menores salarios promedio en relación con el salario mínimo tienen una menor tasa de formalidad

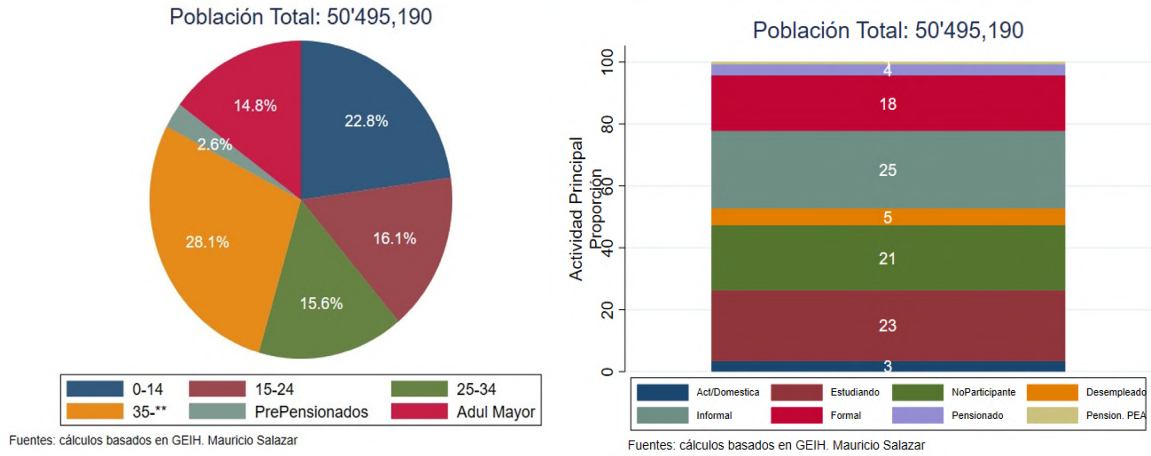
- Las mujeres con mayores necesidades de actividades domésticas encuentran principalmente empleos informales.
- Tenemos una tasa de sindicalización baja que desde el 2007 no ha superado el 4,8% y se concentra preponderantemente en el sector público.

A continuación, presentamos los principales análisis que nos han permitido caracterizar el mercado laboral colombiano y formular las prioridades y características que consideramos debe tener una reforma laboral en Colombia en las actuales condiciones.

Pensando la sociedad sobre la cual se está pensando la reforma laboral, en 2022, Colombia contaba con 50 millones de personas. Entre adultos mayores y personas entre 0 y 14 años, Colombia tiene el 37% de su población. Esta población debería estar sustentada económicamente por los trabajadores del país (esto teniendo en cuenta que en la actualidad sólo el 28% de los adultos mayores están pensionados). A los adultos mayores la reforma laboral no debería afectarlos directamente y a los niños los afectará en el futuro. Entre los 15 y 24 años, el 16% de la población debería estar terminando su educación superior o están teniendo sus primeras experiencias laborales. El restante casi 46% están entre los 25 años y la edad de pensión.

De esta forma, lo que pase en el mercado laboral necesariamente va a afectar la posibilidad que las personas en edad de trabajar puedan generar recursos para ayudar solidariamente a las generaciones que requieren apoyo. Lograr un sólido mercado laboral va también a afectar los recursos disponibles para el sector salud y a la posibilidad que más colombianos gocen de una pensión en el futuro. Para describir las principales actividades que los colombianos están realizando, presentamos estadísticas en términos de: actividad doméstica, estudiar, no participar, desempleo, empleado informal, empleado formal, pensionado y pensionado que aún está trabajando o busca empleo (pensionado PEA). En este estudio, los formales son todos aquellos trabajadores que cotizan a pensión. Se puede evidenciar que la mayor cantidad de empleados son actualmente informales y que los trabajadores son menos del 44% de la población colombiana.

De esta forma, propiciar mejores condiciones laborales no sólo es un pacto por el trabajo digno, sino que es una condición para que como sociedad se le puedan brindar derechos a otros ciudadanos que, por diferentes razones demográficas y económicas, requieren de algún tipo de solidaridad.

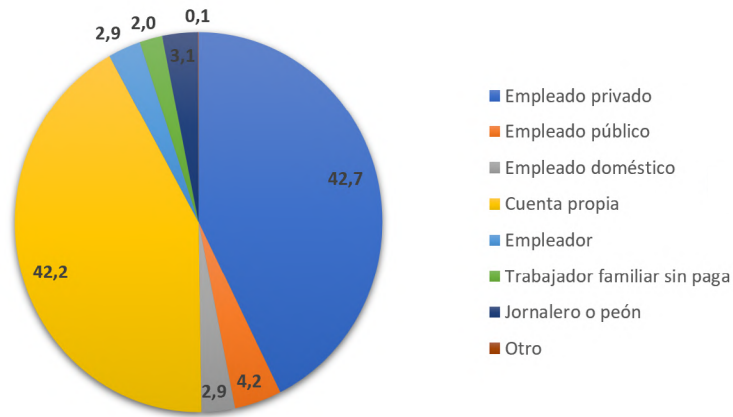


**La edad de pensión para mujeres es 57 años y para hombres 62 años. Por lo tanto, las edades en la que empieza la pre-pensión es 55 para mujeres y 60 para hombres.

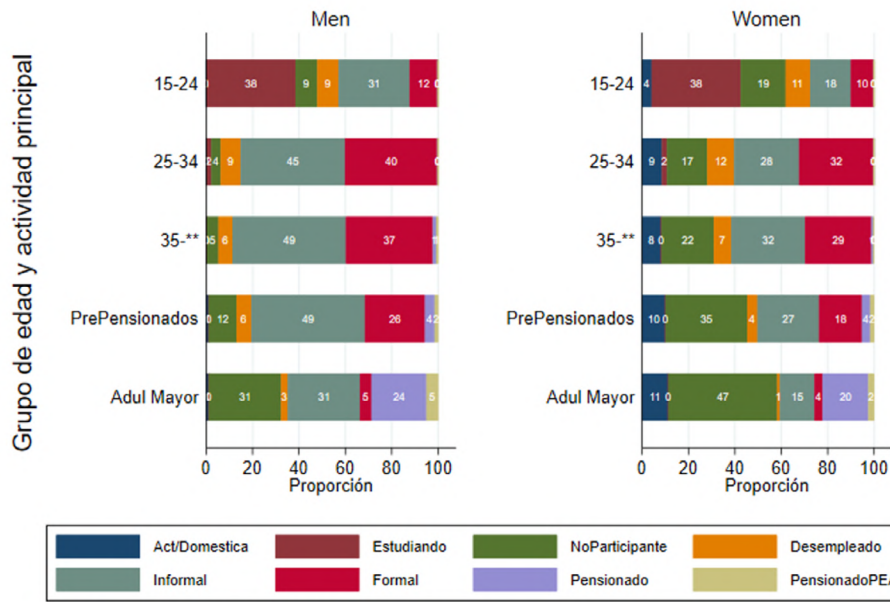
La distribución de trabajadores según el tipo de trabajo (%) revela que un porcentaje significativo de trabajadores son cuentapropistas. Es importante tener en cuenta este amplio espectro de trabajadores, no solo aquellos que cuentan con un contrato de trabajo o una vinculación estatal.

Considerar el segmento de trabajadores más allá de los que tienen contrato de trabajo es esencial para diseñar políticas laborales inclusivas que aborden sus necesidades particulares. Esto implica brindarles protección social, acceso a servicios financieros, capacitación y apoyo para el desarrollo de sus negocios.

Distribución de trabajadores según tipo de trabajo (%)



Por grupos de edades se observa que los estudiantes tiempo completo prácticamente desaparecen después de los 25 años. La proporción de empleados es la máxima entre los 25 y antes de la edad de pre-pensión; sin embargo, el mayor empleador de Colombia es empleo informal: las mayores proporciones de actividades están concentradas en empleos informales. Pocos adultos mayores tienen pensión en Colombia, llegando al 29% en el caso de los hombres y 22% en el caso de las mujeres. A todas las edades, hay más mujeres que están no participando del mercado laboral por razones de actividades domésticas u otras.



Fuentes: cálculos basados en GEIH. Mauricio Salazar

Durante el informe, la información se presentará en varias dimensiones que, muestran las diferencias existentes. De esta forma, se tendrán diferencias de género, regionales, de tamaño de empresa y por sector económico. En el resto del informe, nos centraremos en la población mayor a 12 años.

Con respecto a las diferencias regionales, se presentarán 4 regiones: 5 ciudades principales (Bogotá A.M., Medellín A.M., Cali A.M., Cartagena y Barranquilla A.M.) 19 ciudades intermedias (Bucaramanga A.M., Ibagué, Pereira A.M., Cúcuta A.M. y Villavicencio, Manizales A.M., Neiva, Santa Marta, Pasto, Valledupar, Montería, Popayán, Armenia, Tunja, Sincelejo, Riohacha, San Andrés, Florencia y Quibdó), Otras regiones urbanas y, por último, las zonas rurales. Por tamaño de empresa se presentarán 4 grupos: empresas entre 1 y 5 empleados, entre 6 y 50, entre 51 y 200 y más de 200 empleados. Por sector económico, se presentan los siguientes grupos: Agricultura, extractivo, manufactura, eléctrico-gas-agua, construcción, comercio y hoteles, transporte y comunicaciones, servicios financieros, servicios administrativos y de manejo de personal, servicios domésticos y otros servicios.

En la evaluación de los mercados laborales hay 3 variables fundamentales:

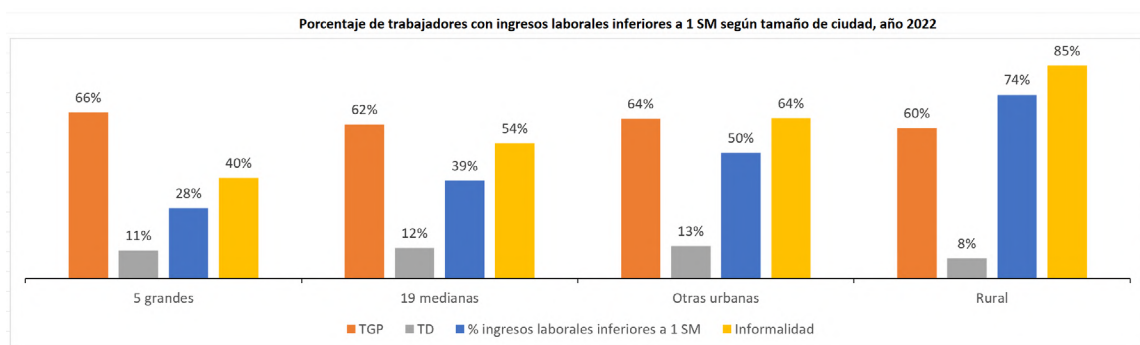
1. ¿Cuántas personas buscan trabajo o tienen trabajo y por ende participan del mercado laboral? Tasa Global de Participación (TGP)
2. De los participantes en el mercado laboral, ¿cuántos no encuentran empleo? Tasa de Desempleo (TD)
3. De los que trabajadores, ¿cuántos trabajadores son informales? Tasa de Informalidad (informalidad). Esta variable es relevante pues da medida de los trabajadores sin protecciones a las variaciones de ingresos, periodos de desempleo y con menores derechos laborales

También presentaremos una variable relevante para el caso Colombiano: el porcentaje de personas con ingresos menores a un salario mínimo.

Colombia tiene marcadas diferencias regionales entre sus territorios que dan cuenta de mercados laborales bastante diversos. Encontramos que la TGP varía desde un 60% en áreas rurales

al 66% en las 5 grandes ciudades. La tasa de desempleo varía desde el 13% al 8%. Estas diferencias, aunque importantes, resultan pequeñas relativo a la dispersión de personas que ganan menos de 1 salario mínimo y de la tasa de informalidad. Mientras en las grandes ciudades el 28% están en esta categoría, en la ruralidad el porcentaje es del 74%.

También se observa que la informalidad laboral está estrechamente relacionada con los ingresos inferiores al salario mínimo legal mensual vigente y las tasas de informalidad varían desde el 40% hasta el 85%.

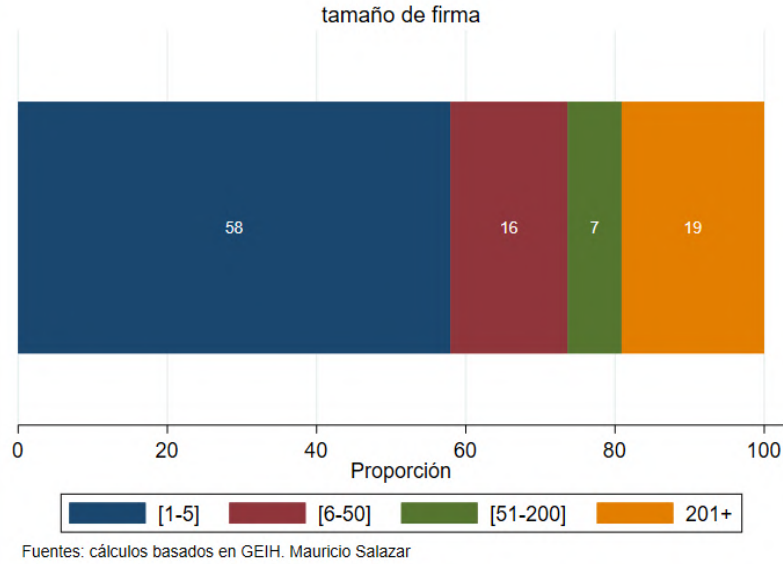


Nota: 5 ciudades principales (Bogotá A.M., Medellín A.M., Cali A.M., Cartagena y Barranquilla A.M.) 19 ciudades intermedias (Bucaramanga A.M., Ibagué, Pereira A.M., Cúcuta A.M. y Villavicencio, Manizales A.M., Neiva, Santa Marta, Pasto, Valledupar, Montería, Popayán, Armenia, Tunja, Sincelejo, Riohacha, San Andrés, Florencia y Quibdó), Otras regiones urbanas y, por último, las zonas rurales.

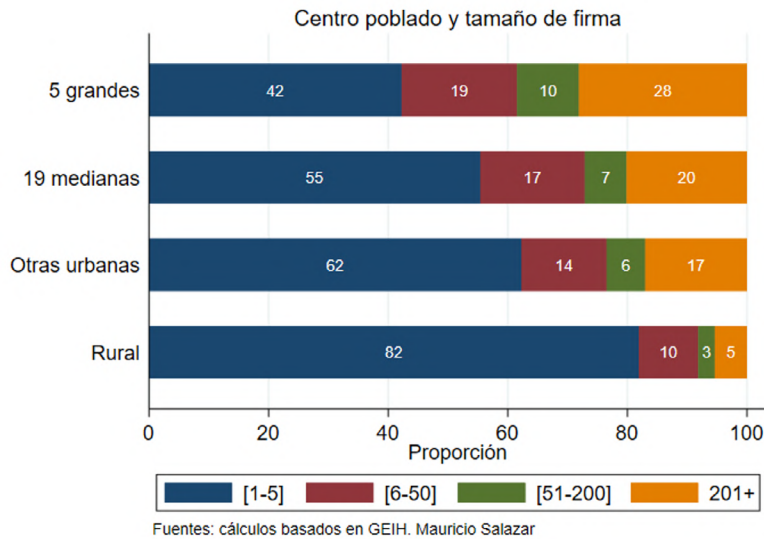
1.2 Quiénes son los empleadores del país

Hechas estas precisiones, Colombia es un país de microempresarios y pequeños empleadores con trabajos informales. El tejido empresarial que soporta el empleo del país según cifras de febrero de 2023 en el Informe del Ministerio de Comercio Industria y Turismo refleja que en el país se tienen 1.809.330 empresas activas, de las cuáles apenas se reportan 4.821 grandes empresas, 13.203 medianas empresas, 56.890 pequeñas empresas y 1.734.416 microempresas. Los contratos de trabajo, por supuesto, se concentran mayoritariamente en las medianas y grandes empresas. Ha existido además un llamado de la Organización Internacional del Trabajo desde octubre de 2019 con su Informe el Poder de lo Pequeño, para proteger la cadena de valor. Es decir, crear tejidos empresariales, que estando coordinados y operando entre sí, puedan contribuir al crecimiento de las micro y pequeñas empresas y a su vez, garantizar empleos de calidad en los términos regulados por la legislación.

Con independencia de la edad, la mayoría de los trabajadores colombianos, dependientes e independientes, trabajan en microempresas con hasta 5 trabajadores. Las grandes empresas, no alcanzan siquiera a representar el 20% de los empleos del país, tal y como se evidencia a continuación:



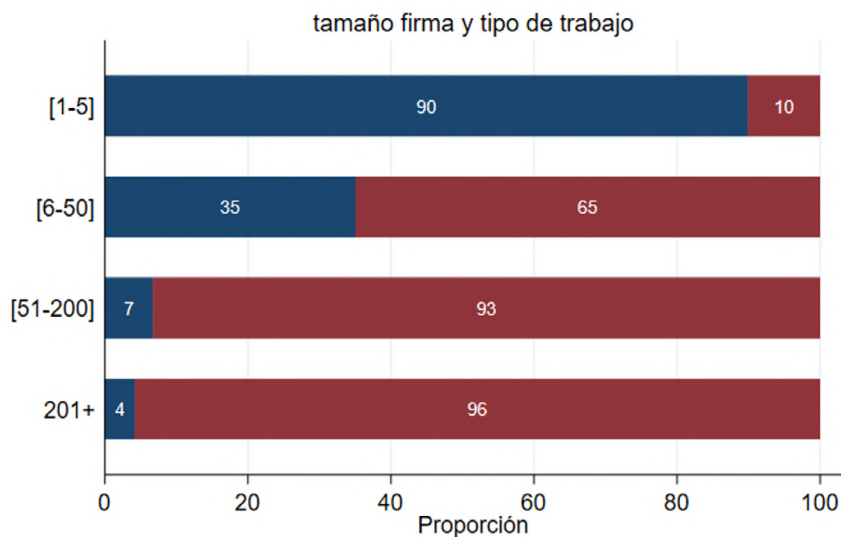
Ahora bien, al revisar la distribución geográfica de las microempresas, encontramos que esta situación es general para toda Colombia, incluso en las grandes ciudades. En el trabajo rural, la microempresa no sólo es mayoría, sino que es el empleador o contratante de más del 80% de los trabajadores:



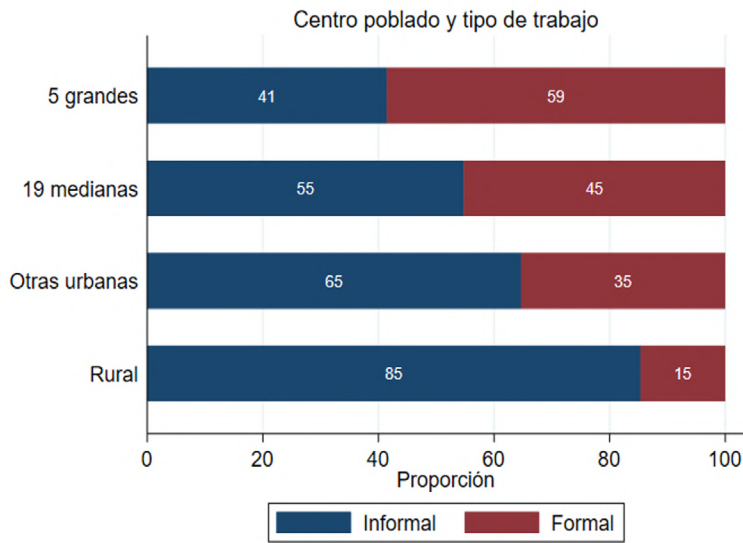
Esta realidad pone de presente una primera conclusión, la reforma laboral que requiere Colombia no puede ser pensada desde las condiciones de las grandes empresas. **Se requiere tomar regulaciones y medidas diferenciales proporcionales a las capacidades de las micro y pequeñas empresas, quienes son la mayoría de los empleadores y contratantes del país.**

1.3 Informalidad Laboral en Colombia

La mayoría de los empleos que generan las microempresas son informales, esto es, se hacen sin protección social en pensiones:



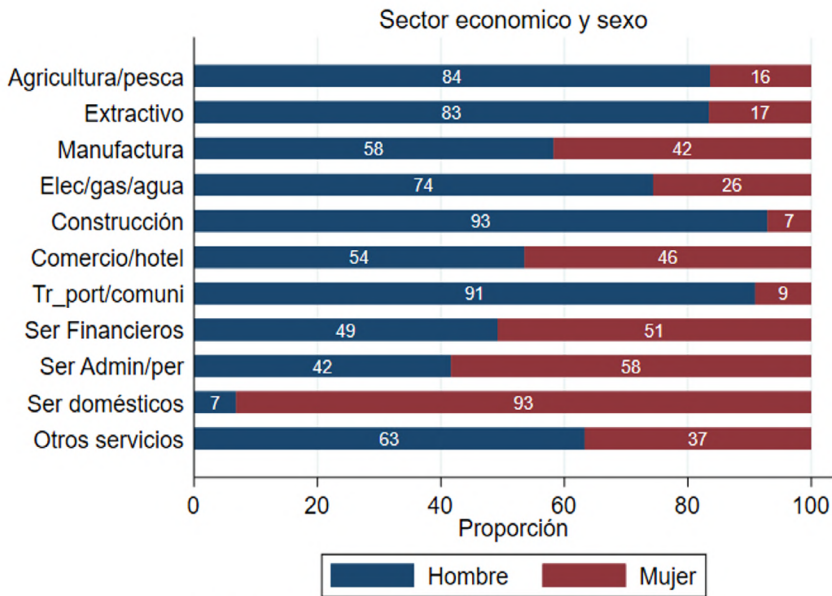
La informalidad además se torna cada vez mayor entre la población trabajadora más joven y los adultos mayores. Al preguntarnos por la presencia de la formalidad en las ciudades versus el campo, encontramos que la formalidad se concentra en las ciudades más grandes y va descendiendo cuando pasamos a las 5 medianas, a las 19 ciudades restantes y finalmente a la ruralidad. En la ruralidad se acentúa la informalidad del país.



Fuentes: cálculos basados en GEIH. Mauricio Salazar

Nota: 5 ciudades principales (Bogotá A.M., Medellín A.M., Cali A.M., Cartagena y Barranquilla A.M.) 19 ciudades intermedias (Bucaramanga A.M., Ibagué, Pereira A.M., Cúcuta A.M. y Villavicencio, Manizales A.M., Neiva, Santa Marta, Pasto, Valledupar, Montería, Popayán, Armenia, Tunja, Sincelejo, Riohacha, San Andrés, Florencia y Quibdó), Otras regiones urbanas y, por último, las zonas rurales.

Al dar un vistazo a la presencia de informalidad en los distintos sectores económicos, encontramos que esta está presente protagónicamente en todos:

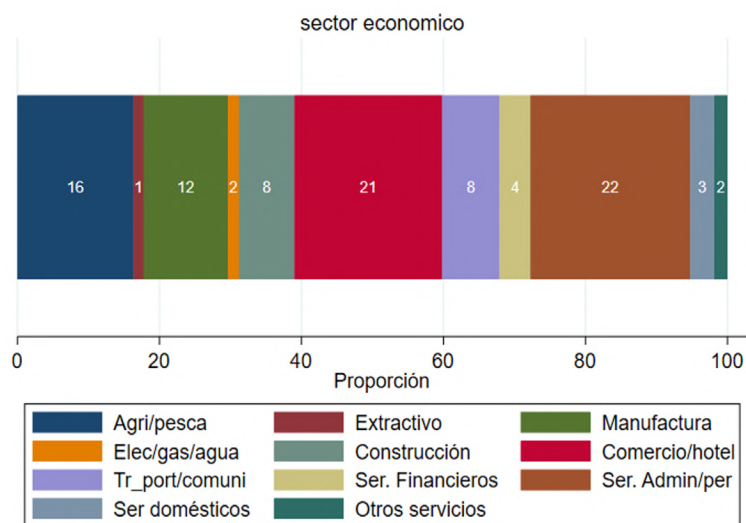


Fuentes: cálculos basados en GEIH. Mauricio Salazar

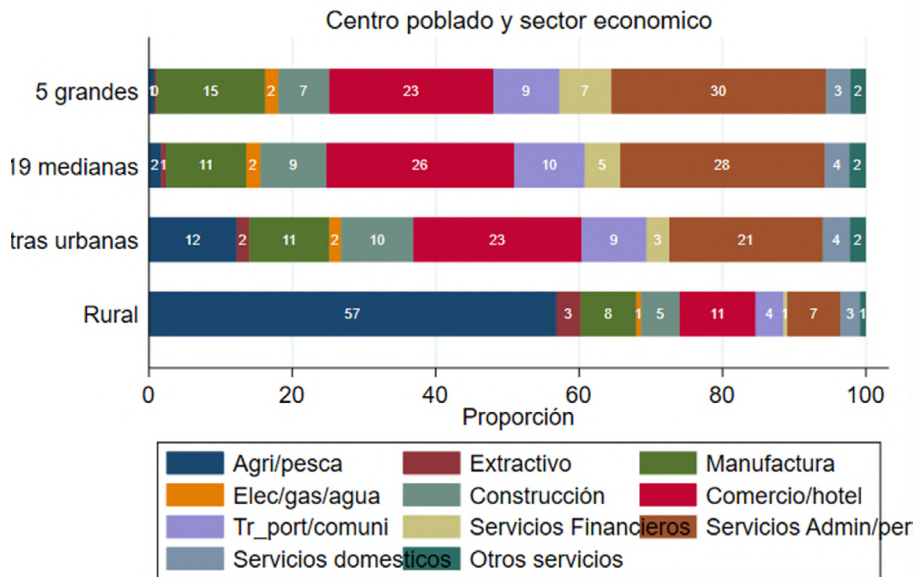
Adicionalmente, los sectores más informales son la agricultura y el servicio doméstico. Los más formales son los de los sectores financiero y de servicios administrativos. En comercio y hoteles la informalidad llega hasta el 64% y en el sector transporte alcanza un 69% para los hombres.

1.4 ¿Qué sectores económicos generan más trabajo en Colombia?: Colombia un país agrícola, de comercio y servicios administrativos

La mayoría de los colombianos trabajan en el sector agrícola, de comercio y de servicios administrativos:



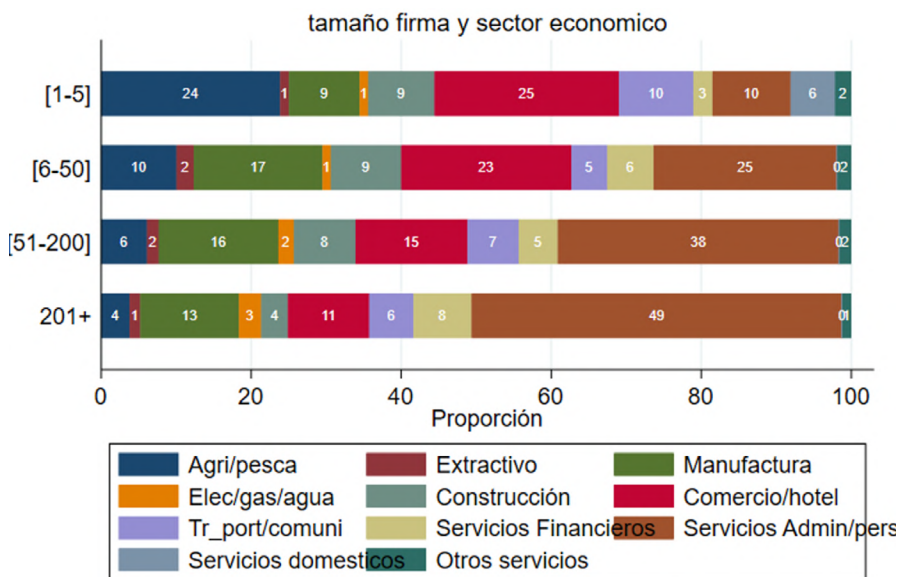
Al revisar la distribución geográfica de los sectores que generan empleo en Colombia, encontramos que, salvo en la ruralidad donde prima el trabajo agrícola, en el resto del país prima el trabajo en comercio y hoteles y en el sector administrativo:



Fuentes: cálculos basados en GEIH. Mauricio Salazar

Nota: 5 ciudades principales (Bogotá A.M., Medellín A.M., Cali A.M., Cartagena y Barranquilla A.M.) 19 ciudades intermedias (Bucaramanga A.M., Ibagué, Pereira A.M., Cúcuta A.M. y Villavicencio, Manizales A.M., Neiva, Santa Marta, Pasto, Valledupar, Montería, Popayán, Armenia, Tunja, Sincelejo, Riohacha, San Andrés, Florencia y Quibdó), Otras regiones urbanas y, por último, las zonas rurales.

Por tamaño de empresa identificamos que las de mayor número de trabajadores se dedican mayormente a actividades de servicios administrativos. Los microempresarios de hasta 5 trabajadores se concentran en actividades agrícolas y de comercio:



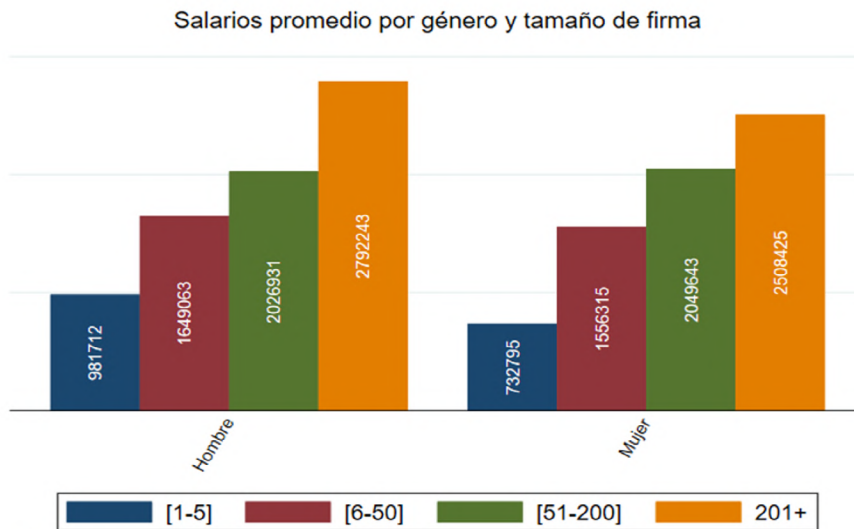
Fuentes: cálculos basados en GEIH. Mauricio Salazar

1.5 Salarios

1.5.1 Colombia un país de salarios promedio bajos con dificultad para asumir mayores costos laborales que garanticen trabajos dignos para los trabajadores

Otro aspecto importante para comprender el mercado laboral colombiano es la remuneración de los trabajos. ¿Cuánto perciben los trabajadores colombianos? ¿Pueden esas remuneraciones incorporar nuevos costos laborales?

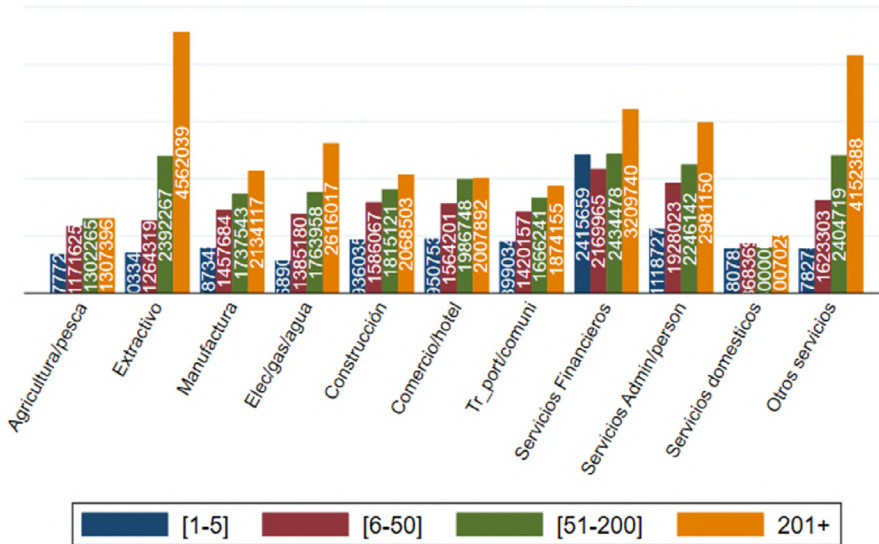
Colombia es un país de salarios medios bajos. Los promedios de salarios más altos se reportan en las medianas y grandes empresas y el promedio más alto apenas alcanza los \$2.792.243. Las mujeres por su parte, en casi todos los tamaños empresariales, reciben salarios más bajos que los hombres:



Fuentes: cálculos basados en GEIH. Mauricio Salazar

En la mayoría de los sectores económicos, el salario promedio, incluso en las grandes empresas, no supera los \$ 3.200.000. Sólo los sectores extractivos, de otros servicios y servicios financieros superan el nivel mencionado:

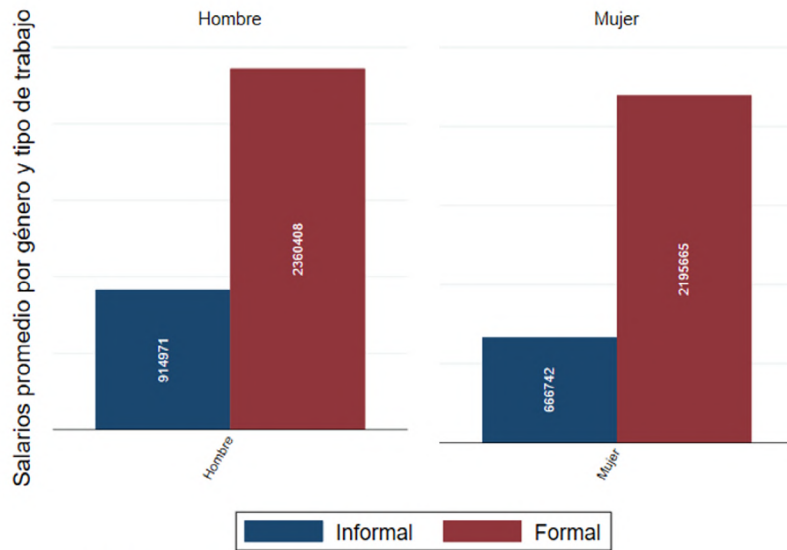
Salarios promedio por sector economico y tamaño de firma



Fuentes: cálculos basados en GEIH. Mauricio Salazar

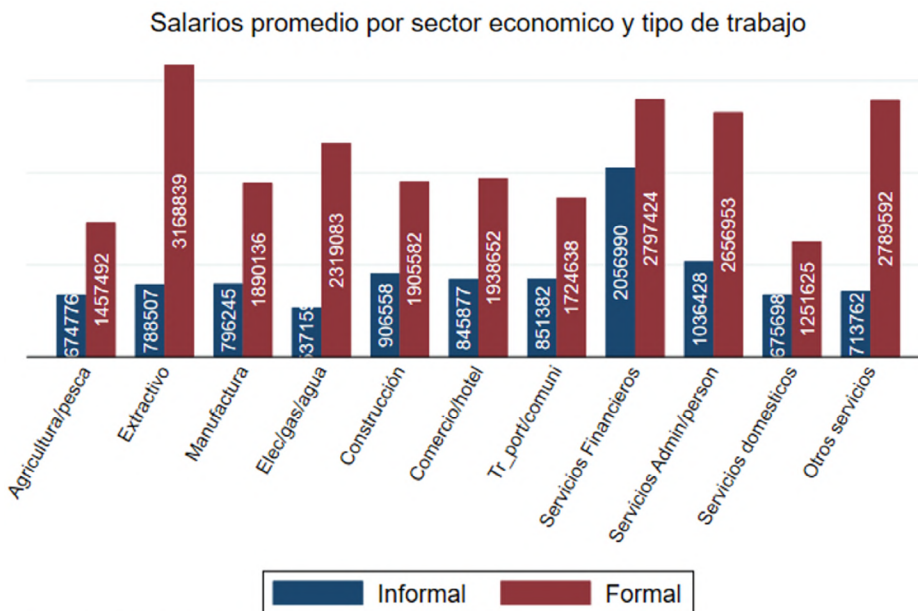
1.5.2 Colombia un país en donde el promedio de los salarios que se reciben en la formalidad duplica el promedio de los que se reciben en la informalidad y en donde el promedio de los que se reciben en la informalidad nunca alcanza el mínimo mensual legal vigente, en todos los sectores económicos

Ahora bien, el promedio de los salarios que se reciben en la informalidad está muy por debajo de los salarios medios que se reciben en la formalidad. Como se observa, las brechas salariales entre géneros son mayores en la informalidad. De esta forma, las trabajadoras informales son las peores pagas de la economía colombiana:



Fuentes: cálculos basados en GEIH. Mauricio Salazar

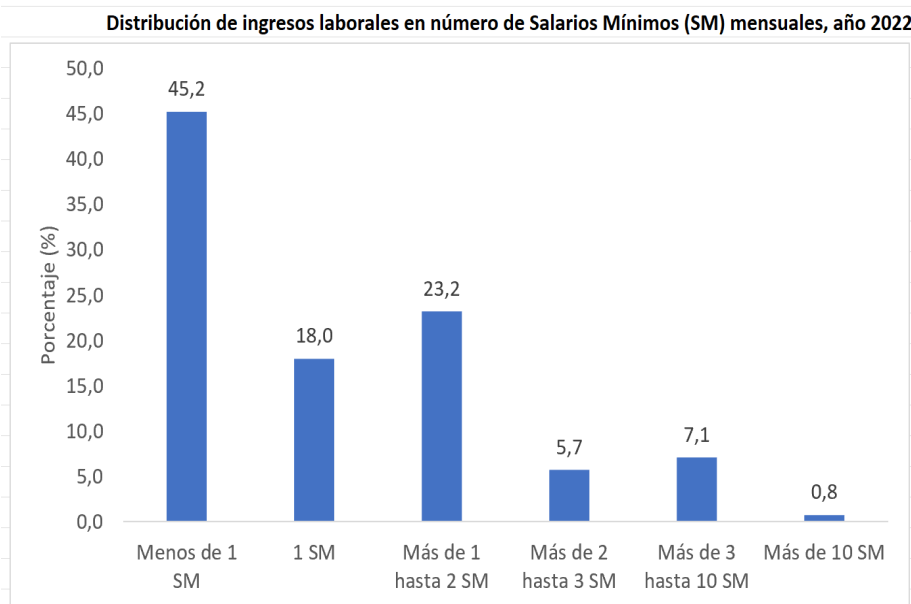
En casi todos los sectores económicos, el salario medio informal está por debajo del mínimo mensual vigente (excepto en servicios financieros):



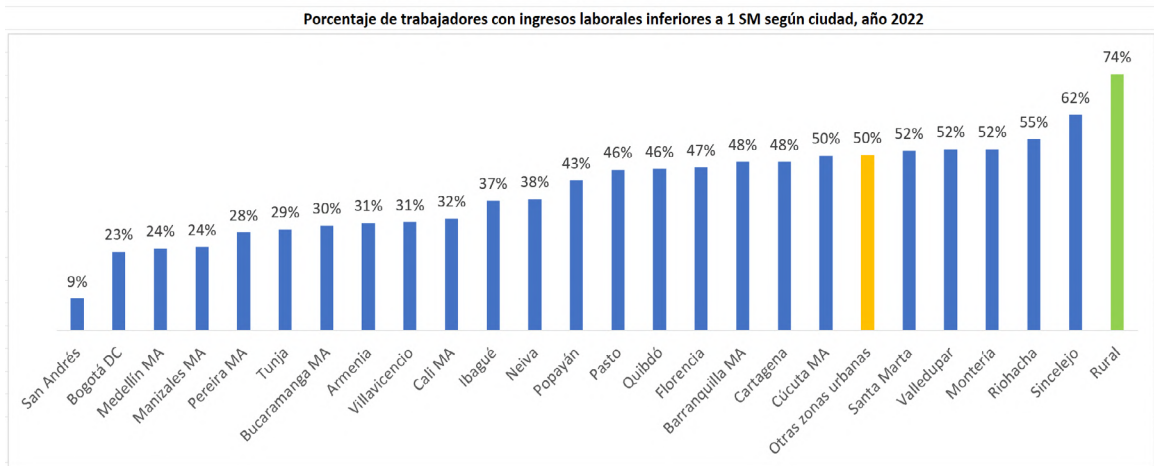
Fuentes: cálculos basados en GEIH. Mauricio Salazar

1.5.3 Colombia es un país en donde prevalecen los ingresos por debajo del mínimo

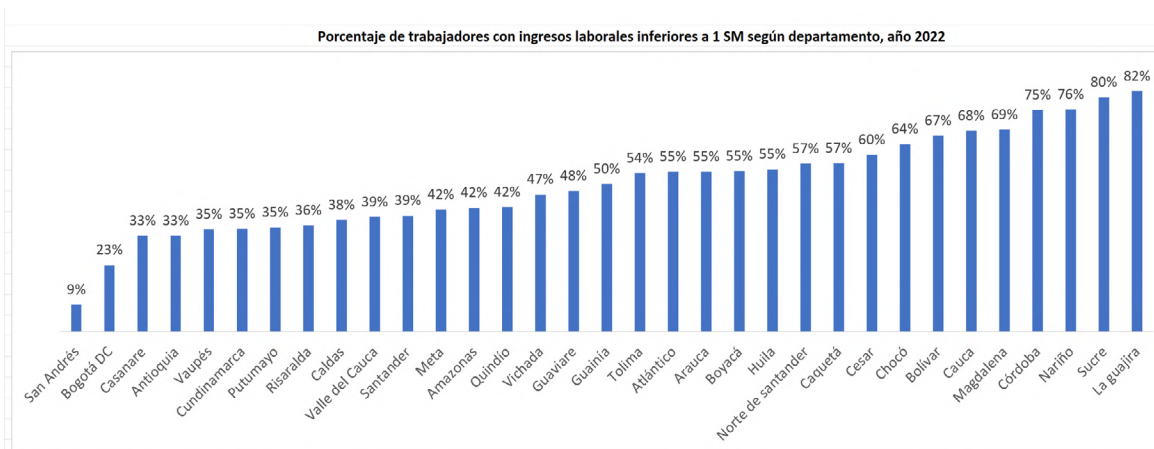
La siguiente gráfica revela que un porcentaje significativo de trabajadores en Colombia percibe ingresos por debajo del salario mínimo legal mensual vigente. Esta situación refleja una problemática importante en términos de remuneración laboral y la necesidad de abordar las brechas salariales en el país.



Al desagregar los datos por zonas geográficas, se observa una importante participación porcentual de trabajadores que perciben salarios inferiores al salario mínimo. Es especialmente notable que el mayor porcentaje de estos trabajadores se encuentre en las zonas rurales.

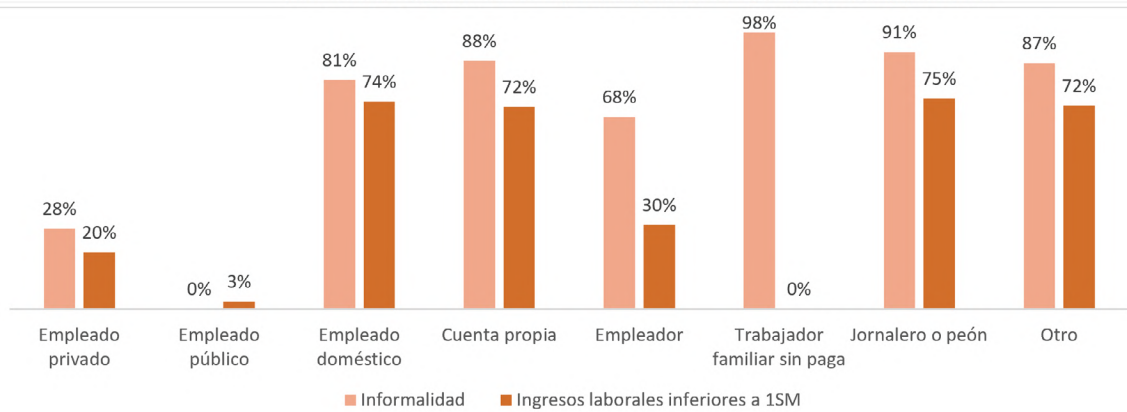


La gráfica muestra que, en 17 de los 33 departamentos analizados, el porcentaje de trabajadores que ganan menos del salario mínimo es igual o mayor al 50%. Este dato revela una situación alarmante en términos de remuneración laboral y la necesidad de abordar las brechas salariales en estas regiones.



Esta relación de alta informalidad e ingresos inferiores al mínimo se observa particularmente en los jornaleros, empleadas domésticas y cuentapropistas. Estos grupos ocupacionales suelen enfrentar condiciones laborales precarias y remuneraciones insuficientes.

Informalidad e ingresos laborales por debajo de 1 SM según tipo de trabajo, año 2022



1.6 Las mujeres con mayores necesidades de actividades domésticas no encuentran opciones en el empleo formal

El empleo es una de las tantas actividades que realizan las personas a lo largo de su ciclo vital. Las decisiones de empleabilidad se realizan en relación con otros usos del tiempo, así como los roles que las personas tienen dentro de los hogares que habitan. Para entender cómo las restricciones entre ingreso laboral y uso del tiempo de trabajadores, solteros y casados se utilizará la GEIH (Gran Encuesta Integrada de Hogares para 2021) para identificar los salarios y la ENUT (Encuesta Nacional del Uso del Tiempo realizada entre 2020 y 2021) a fin de reconocer como se distribuye el tiempo proporcionalmente entre tiempo de trabajo y tiempo de producción doméstica. En el análisis incluiremos la condición de cohabitar un hogar con una pareja (matrimonios y unión libre serán la misma categoría), pues, una vez se convive con alguien, se comparten ingresos, los gastos, el hogar, haciendo que posiblemente el estado civil sea un factor que diferencie el uso tiempo y la satisfacción que las personas reciban de diferentes actividades.

El empleo es una de las tantas actividades que realizan las personas a lo largo de su ciclo vital. Las decisiones de empleabilidad se realizan en relación con otros usos del tiempo, así como los roles que las personas tienen dentro de los hogares que habitan. Para entender cómo las restricciones entre ingreso laboral y uso del tiempo de trabajadores, solteros y casados se utilizará la GEIH (Gran Encuesta Integrada de Hogares para 2021) para identificar los salarios y la ENUT (Encuesta Nacional

del Uso del Tiempo realizada entre 2020 y 2021) a fin de reconocer como se distribuye el tiempo proporcionalmente entre tiempo de trabajo y tiempo de producción doméstica. En el análisis incluiremos la condición de cohabitar un hogar con una pareja (matrimonios y unión libre serán la misma categoría), pues, una vez se convive con alguien, se comparten ingresos, los gastos, el hogar, haciendo que posiblemente el estado civil sea un factor que diferencie el uso tiempo y la satisfacción que las personas reciban de diferentes actividades.

También presentamos el análisis haciendo énfasis en las diferencias que trabajar en el sector formal o informal generan sobre el uso del tiempo y los salarios. Definimos que un empleado formal es el que cotiza a pensión en el empleo actual. Cabe mencionar que los salarios y la proporción de tiempos en trabajo en el mercado y el tiempo en producción doméstica son calculados sobre los individuos que trabajan.

	Ingreso promedio en COP		Proporción promedio de horas trabajadas		Proporción promedio de horas en producción doméstica	
	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal
Hombres Casados	1,228,656	1,786,150	0.35	0.35	0.10	0.11
Hombres Solteros	1,046,250	1,656,362	0.33	0.36	0.08	0.07
Mujeres Casadas	851,932	1,811,500	0.30	0.33	0.18	0.16
Mujeres Solteras	838,592	1,664,184	0.31	0.33	0.15	0.15
Total	1,018,257	1,739,883	0.32	0.34	0.13	0.13

Fuentes: Cálculo basado en GEIH Y ENUT. Mauricio Salazar y Gabriel Millán. Observatorio Fiscal

Los trabajadores formales son los que más ganan en Colombia. Los trabajadores casados formales son los que más ganan en la economía, seguidos de trabajadores solteros formales, y seguidos por trabajadores informales y por último las trabajadoras informales (ver columnas 1 y 2 de la tabla 1 y panel A de la gráfica 1).

Sin tener en cuenta su estado civil, se observa que las mujeres en promedio emplean más tiempo en producción doméstica, y menor tiempo al trabajo (ver columnas 5 y 6 de la tabla 1). En complemento, los hombres casados están entre los que más horas trabajan en el mercado laboral (ver columnas 3 y 4 de la tabla 1). Sin embargo, las horas trabajadas que hombres y mujeres dedican en la formalidad son más homogéneas que en la informalidad. Otro patrón es que las trabajadoras informales casadas son las que más tiempo dedican a actividades domésticas.

En Colombia, el hecho de compartir el hogar hace que hombres y mujeres dediquen más tiempo a producción doméstica, aunque, el incremento de las mujeres es mayor que el de los hombres. Esto pasa pese a que, aunque hombres solteros y casados dedican casi la misma proporción de tiempo a trabajar en el mercado laboral, son los hombres solteros los que dedican sistemáticamente menos horas a producción doméstica.

Pensando en el ciclo de vida de las personas, en la gráfica 1 se presentan las variables previamente presentadas teniendo en cuenta la edad de las personas (en el eje horizontal). se observan que mientras en el sector formal de la economía no hay diferencias claras entre géneros ni estatus cohabitacional con respecto a salarios, horas de trabajo, y producción doméstica, en el sector informal hay grandes diferencias entre los grupos.

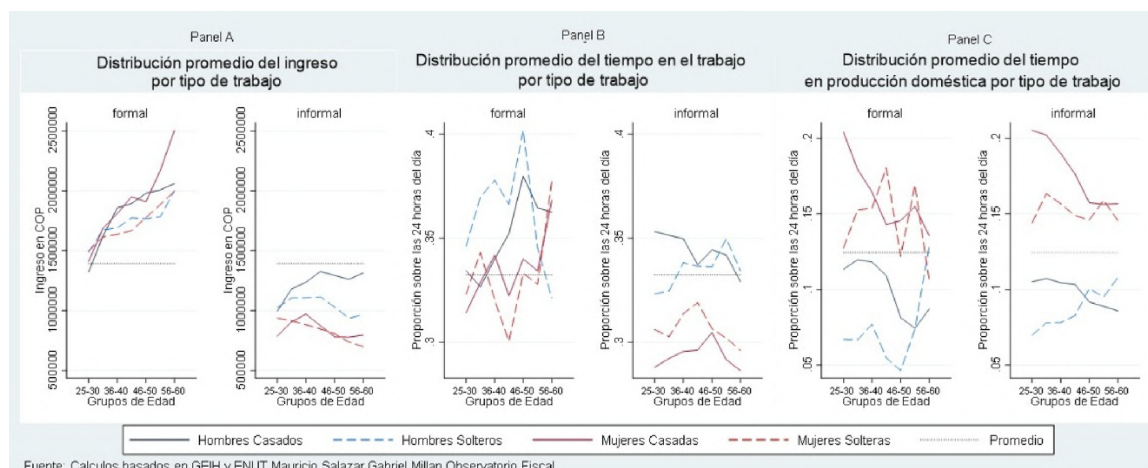
En el panel A, los salarios promedios de los formales están arriba del promedio nacional mientras que los salarios promedios de los informales están por debajo de este; de hecho, después de los 35 años, para todos los grupos los salarios formales tienden a ser el doble de los salarios informales. Además, llama la atención que a medida que aumenta la edad los trabajadores formales obtienen cada vez más ingresos. En contraste, en la informalidad, todas las mujeres y los hombres solteros parecieran ganar cada vez menos conforme envejecen y sólo los hombres casados informales mayores ganan más que los jóvenes, pero la diferencia es mucho menor que en la formalidad.

Las mujeres y hombres casados informales menores de 40 años realizan producción doméstica que sus contrapartes solteras, después de esa edad no hay tantas diferencias entre solteros y casados. Esto pareciese coincidir con las edades donde las personas tienen hijos menores.

Como se mostró anteriormente, son las mujeres quienes emplean una mayor proporción de su tiempo en tareas domésticas, y en caso de necesitar un empleo, son ellas las que buscarán contratos laborales flexibles, que dadas las legislaciones actuales son casi que únicamente ofrecidos por la informalidad. El panel C de la gráfica 2 muestra que el tiempo en actividades domésticas de los trabajadores formales no tienen ninguna tendencia clara entre los grupos. Por otro lado, las mujeres que trabajan en la informalidad hacen más tareas domésticas; los trabajadores formales no dedican de forma diferencial el tiempo a tareas domésticas.

Este resultado estaría indicando que las mujeres que tienen más necesidades domésticas principalmente encuentran opciones laborales en la informalidad. Sin embargo, aunque la informalidad ofrece mayor flexibilidad, también ofrece menos protección contra problemas de salud (en prestaciones económicas al menos) o probabilidad de desempleo y genera menos recaudo para los sistemas de protección social y pensional, así como salarios que no crecen en el tiempo.

Por lo tanto, se hace imperativo ofrecer oportunidades laborales flexibles para las mujeres que tengan restricciones domésticas de tal forma que puedan acceder a protección social a través del trabajo y logren mayores ingresos en el tiempo.



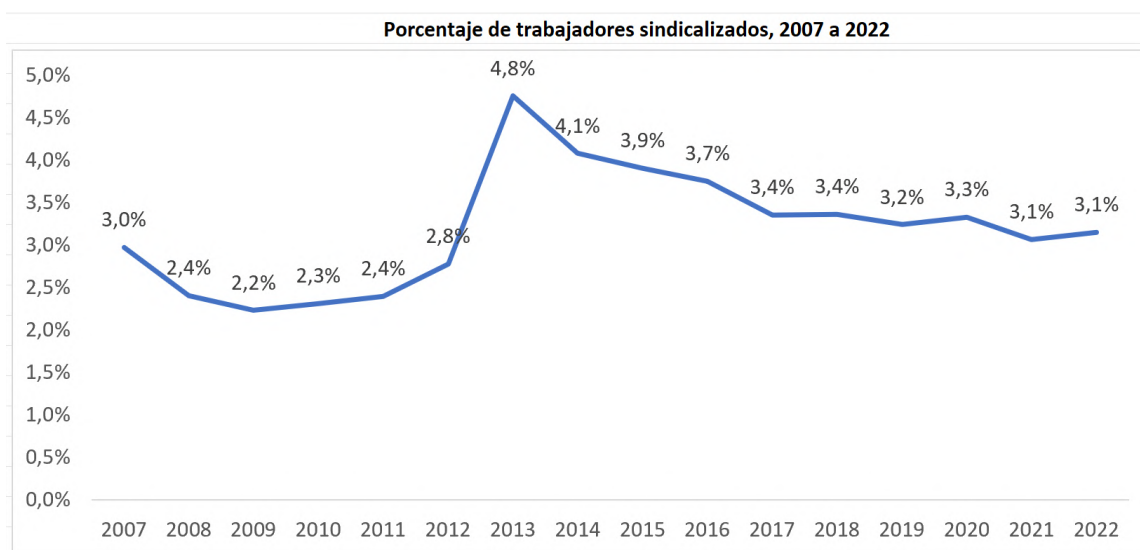
Como conclusiones, expandir la evaluación y discusión de la reforma laboral y pensional mirando objetivos no necesariamente relacionados, como el uso del tiempo, permite entender las razones que motivan a unos u otros para tener empleos formales e informales. De los resultados encontrados se puede concluir que aquellas trabajadoras con mayores necesidades domésticas encuentran trabajos informales y, por ende, una reforma que permita más flexibilidad en los contratos laborales formales debería propiciar que más mujeres encuentren oportunidades en la formalidad, por ejemplo, a través de cotizaciones por ingresos al sistema pensional, pudiendo permanecer en el régimen subsidiado o como beneficiarias en salud de sus parejas o de otros cotizantes.

Para el estado, cambios en los estatus laborales de las personas que disminuyan la formalidad labo-

ral comprometerá los recursos necesarios para sustentar las reformas que se están tramitando y que deberían estar encaminadas en expandir el bienestar a la mayoría de los ciudadanos en el presente y en el futuro.

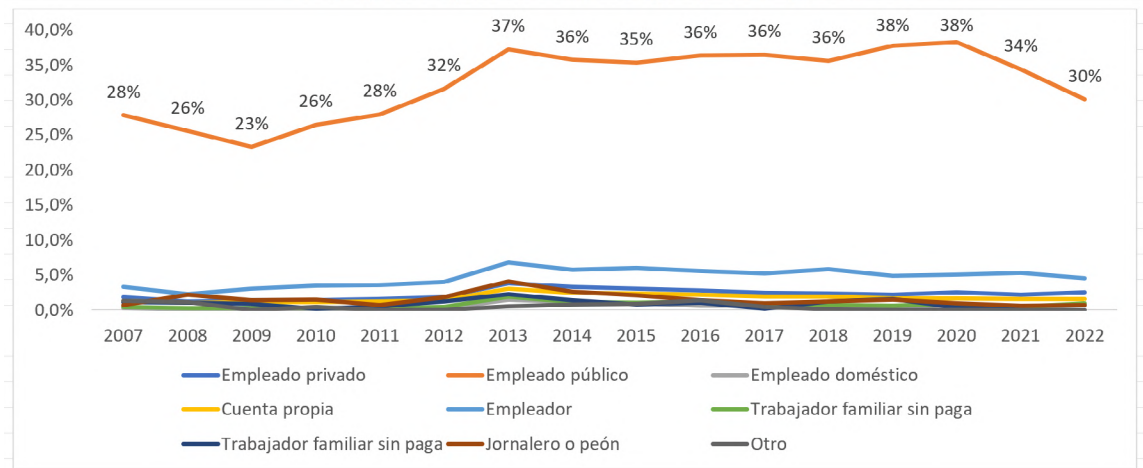
1.7 Tasa sindicalización

La siguiente gráfica muestra que el sindicalismo es un fenómeno marginal en Colombia, ya que la tasa de sindicalización actualmente se sitúa en el 3,1%. Este porcentaje es calculado teniendo en cuenta a los trabajadores formales e informales.

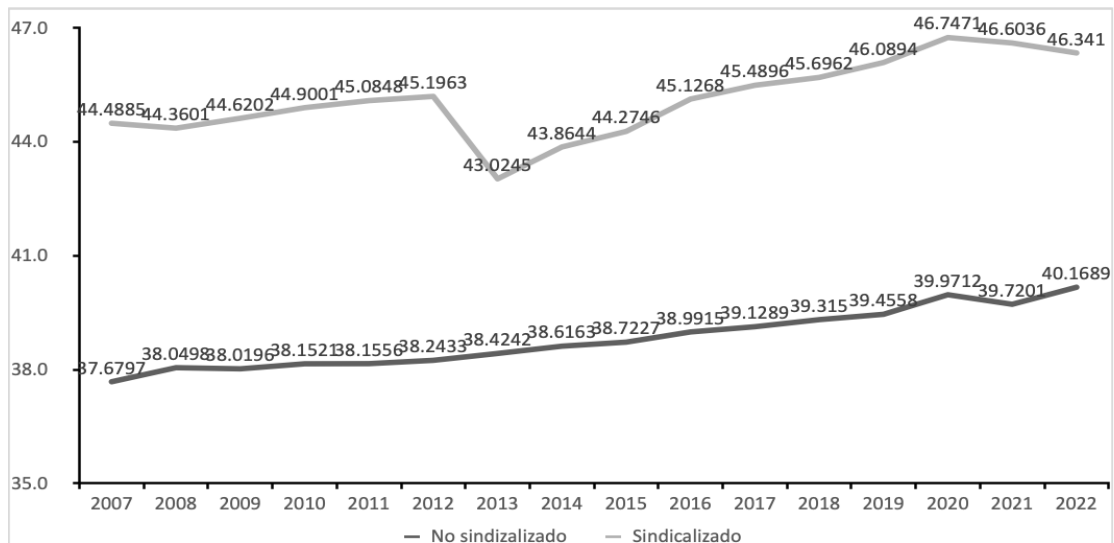


La gráfica muestra que la tasa de sindicalización es mucho mayor en el sector público, esto indica que un mayor porcentaje de trabajadores en el sector público está afiliado a sindicatos en comparación con otros sectores:

Porcentaje de trabajadores sindicalizados según tipo de trabajo, 2007 a 2022



La sindicalización en su mayoría ha cobijado a trabajadores que superan los 43 años. Esto implica que la afiliación sindical tiende a ser más común entre los trabajadores de mayor edad.

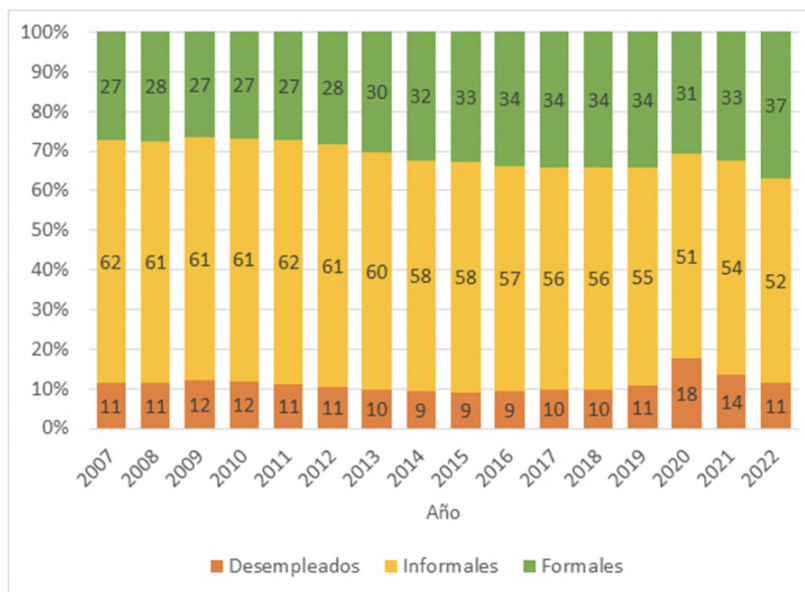


2. Informalidad y desempleo

2.1 Medidas encaminadas a reducir la informalidad y el desempleo

Como ha quedado evidenciado reducir la informalidad y el desempleo en Colombia debe ser uno de los objetivos cardinales de una reforma laboral en Colombia, así como de políticas económicas.

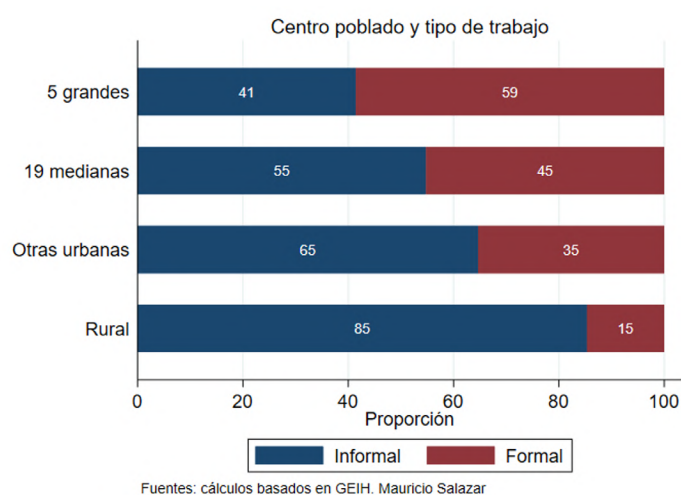
La siguiente gráfica sobre la población activa muestra que la informalidad ha sido una constante en Colombia, alcanzando niveles tan altos como el 62%. Sin embargo, se ha observado un descenso significativo a partir del año 2012, que se atribuye a reformas normativas como la reforma tributaria 1607 de 2012. Esta reforma redujo los costos en seguridad social y parafiscales para los empleadores en relación con los trabajadores que ganan menos de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes.



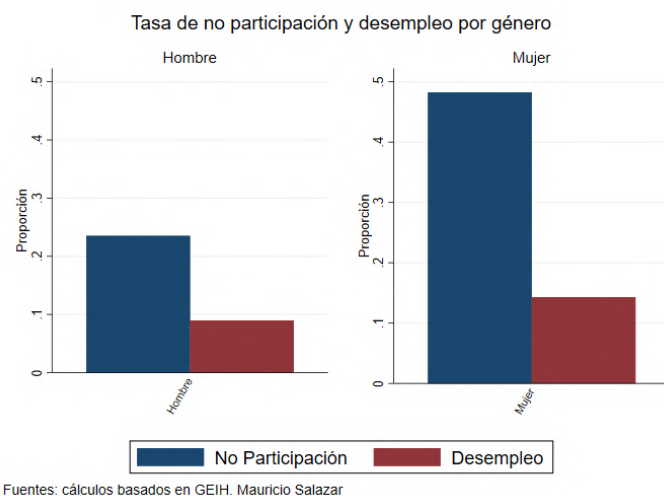
Este descenso en la informalidad, en respuesta a reformas que han reducido los costos laborales y de seguridad social, demuestra la importancia de considerar reformas que incentiven la reducción de la informalidad en el mercado laboral. Estas reformas pueden generar un impacto positivo en la economía y en la protección de los derechos laborales, al fomentar la formalización y el empleo decente.

Es evidente que en Colombia la tasa de desempleo difícilmente baja del 10%.

La informalidad laboral también es un fenómeno predominante en las áreas rurales y en zonas geográficas distintas a las cinco principales ciudades de Colombia. Únicamente en estas ciudades se registra una proporción mayor de empleo formal en comparación con el empleo informal. Sin embargo, es importante destacar que incluso en estas áreas urbanas, la informalidad aún alcanza un porcentaje significativo, que asciende al 41%. En resumen, podemos considerarnos como un país donde la informalidad laboral prevalece.



Si desagregamos las tasas de no participación laboral por género, podemos observar que tanto el desempleo como la no participación son fenómenos que prevalecen en las mujeres. Esto refuerza la hipótesis de que la no participación laboral en gran medida se debe a que las mujeres dedican una mayor proporción de su tiempo a actividades de cuidado no remuneradas en comparación con los hombres.



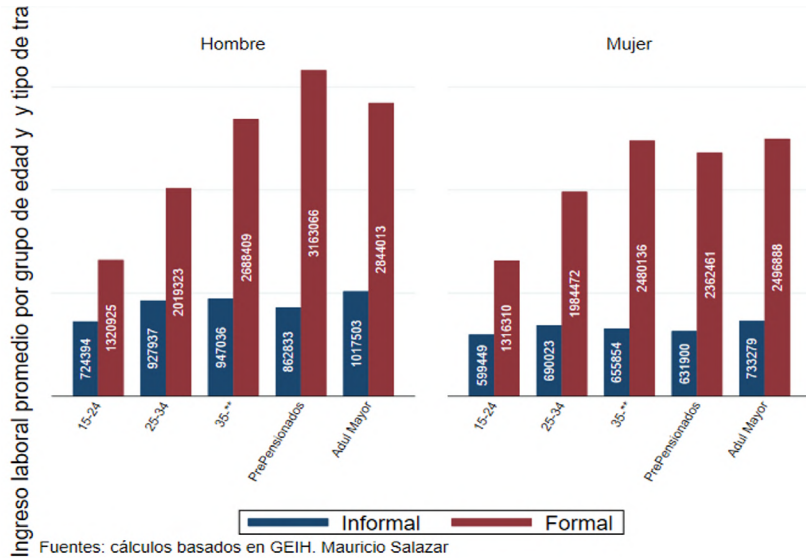
Es importante reconocer que esta desigualdad de género en las responsabilidades de cuidado no solo afecta la participación laboral de las mujeres, sino que también contribuye a perpetuar brechas salariales y limitar sus oportunidades de desarrollo profesional (tal como se mostró en la sección 1.6). Por lo tanto, la propuesta de articulado debe abordar de manera integral esta problemática, buscando medidas que promuevan la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y que fomenten la conciliación entre la vida laboral y familiar para garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En este orden de ideas, consideremos que, el eventual equipamiento de la licencia de maternidad y paternidad pueden colaborar a mejorar los indicadores laborales de las mujeres (tanto participación, desempleo, informalidad y salarios). En este sentido Tribin et al. (2019)¹ estimaron que aumentar la licencia de maternidad para mujeres de 12 a 14 derivó peores indicadores de las mujeres en edad de crianza relativo a hombres y a mujeres mayores.

Aunado a lo anterior, es importante resaltar que la no participación laboral debe ser considerada como un problema tan o incluso más relevante que el desempleo, tal y como se evidencia en los datos. Esto implica que se deben implementar medidas que busquen incentivar la participación en el mercado laboral, con un enfoque particular en las mujeres. Si bien es cierto que una reforma laboral no es la única responsable de generar estos resultados, sí debe contribuir de manera significativa a su promoción y desarrollo. Si las personas ven difícil encontrar trabajos de calidad, la no participación será tomada por grupos vulnerables o con otras labores sociales.

De hecho, el salario medio que se reciben en la formalidad con independencia de la edad, supera el que se recibe en la informalidad. Y el medio informal, con independencia de la edad, está por debajo del mínimo legal mensual vigente. Esta situación se agrava para las mujeres en todos los rangos de edad:

¹ Tribin-Urbe, A. M., Vargas-Riaño, C. O., Ramírez-Bustamante, N., (2019) . [Unintended consequences of maternity leave legislation: The case of Colombia](#). WORLD DEVELOPMENT 122 (pp. 218-232)

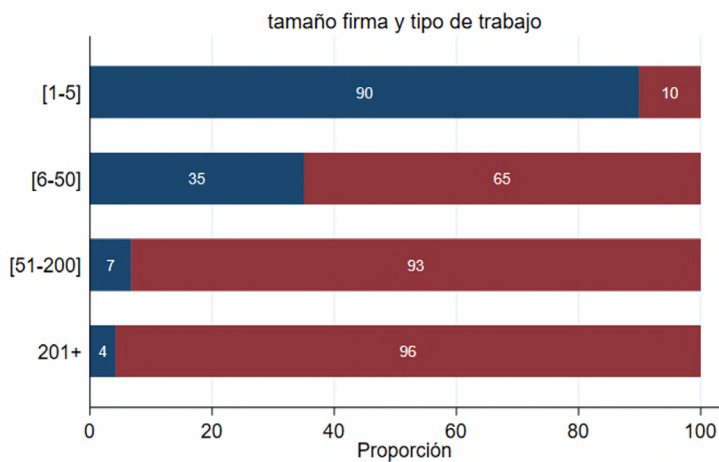


Todo lo anterior nos demuestra que, partiendo de la creencia de que las reformas pueden modificar los comportamientos del mercado y afectar los indicadores del mercado laboral, como el empleo, la formalidad y la participación, la propuesta de articulado que se presenta debe tener como objetivo prioritario abordar el problema de la informalidad, la informalidad y también tener en cuenta la problemática de la no participación laboral.

Al centrarnos en la informalidad, se busca implementar medidas que fomenten la formalización de empleo, reduciendo las barreras y costos para las empresas y brindando incentivos para que opten por la contratación formal. Además, se debe considerar la no participación laboral, entendiendo las razones detrás de este fenómeno, como la dedicación exclusiva a trabajos no remunerados en el hogar, y buscar estrategias para incentivar la inclusión y participación en el mercado laboral de aquellos grupos que están fuera de él.

2.2 Medidas para facilitar e incentivar el uso del contrato de trabajo

Las empresas con hasta 5 trabajadores predominan en Colombia, y es cierto que esta categoría suele estar asociada con un mayor nivel de informalidad laboral. Esta realidad refuerza la tesis de que Colombia es un país donde la informalidad es un fenómeno significativo en el mercado laboral.



Entender los costos y las posibilidades de los mayores empleadores del país para generar empleo y salarios es vital al imaginar la Colombia del futuro, con su diferencias y particularidades regionales.

2.3 Salario mínimo integral

La propuesta busca reformar el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo en relación con la modalidad de salario integral en Colombia. Actualmente, esta modalidad se aplica únicamente a trabajadores que devenguen al menos 10 salarios mínimos legales, lo que ha limitado su alcance y ha dejado fuera a un gran número de trabajadores con ingresos superiores a los tres salarios mínimos. El problema actual que enfrentamos en Colombia es la alta tasa de informalidad laboral, resultado, entre otros, de trámites y procedimientos de contratación mediante contratos de trabajo que resultan engorrosos y complicados. El salario mínimo ha sido una herramienta utilizada por los empleadores para simplificar los trámites y gestionar sus flujos de liquidez para cubrir los costos laborales. Sin embargo, esta limitación del salario integral a trabajadores con ingresos muy altos ha dejado a muchos empleados sin la posibilidad de acceder a sus beneficios.

La propuesta de ampliar el salario mínimo integral a los trabajadores que ganen más de tres salarios mínimos legales busca abordar esta problemática. Permitir que los trabajadores con ingresos superiores al promedio nacional puedan acceder a esta modalidad incrementaría automáticamente su ingreso mensual en un 30%, siempre y cuando exista un acuerdo entre el empleador y el empleado. Este acuerdo reduce las cargas administrativas para los empleadores en cuanto a la gestión de provisiones contables y se centra en los salarios más altos, los cuales están por encima del promedio

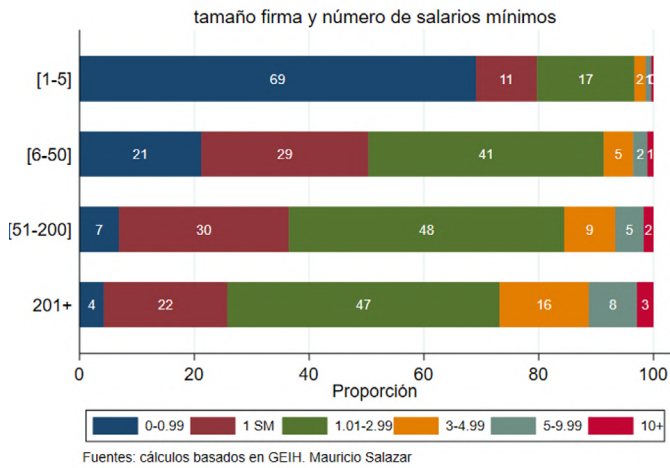
nacional, lo que permite generar mejores salarios mediante el aumento de los ingresos mensuales. Es importante destacar que esta propuesta garantiza la movilidad salarial anual para todos los trabajadores que acuerden esta modalidad, ya que se establece una medición en términos de salarios mínimos, es decir, los incrementos anuales de quienes gocen de estos salarios integrales se harán sobre la actualización del salario mínimo.

Además, se implementarán mecanismos para evitar abusos hacia los trabajadores. Estos contarán con una proyección económica que les permitirá tomar una decisión informada entre un salario ordinario y un salario integral, y el acuerdo deberá constar por escrito para mantener la formalidad en el proceso de contratación.

Para compensar cualquier posible afectación debido a que las cesantías se recibirán de forma mensualizada en lugar de al finalizar el contrato, la propuesta contempla la implementación de un seguro de desempleo que cubra esta contingencia. Esto brindará a los trabajadores una protección adicional y garantizará que no se vean perjudicados en caso de quedar cesantes.

Es relevante mencionar que la posibilidad de acordar salarios integrales en proporción a las jornadas trabajadas (jornadas por horas, días, semanas, entre otras) ha sido reconocida por la Corte Suprema de Justicia en sus sentencias 32310 del 28 de abril de 2009 y 46858 del 5 de septiembre de 2018. Esto significa que la propuesta no solo permitiría el salario integral a tiempo completo, sino también a tiempo parcial, proporcionando flexibilidad en los acuerdos laborales e incentivando el uso del contrato de trabajo.

Además, al analizar los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del año 2022, se ha establecido que el salario promedio de los trabajadores formales en Colombia no supera los \$2.800.000, equivalente a 2.41 salarios mínimos legales mensuales. Por lo tanto, esta medida de salario integral a partir de tres salarios mínimos legales mensuales se concentraría en los trabajadores con mejores condiciones laborales, esto es, aquellos que devengan salarios superiores al promedio. Esto se puede observar en la siguiente gráfica:

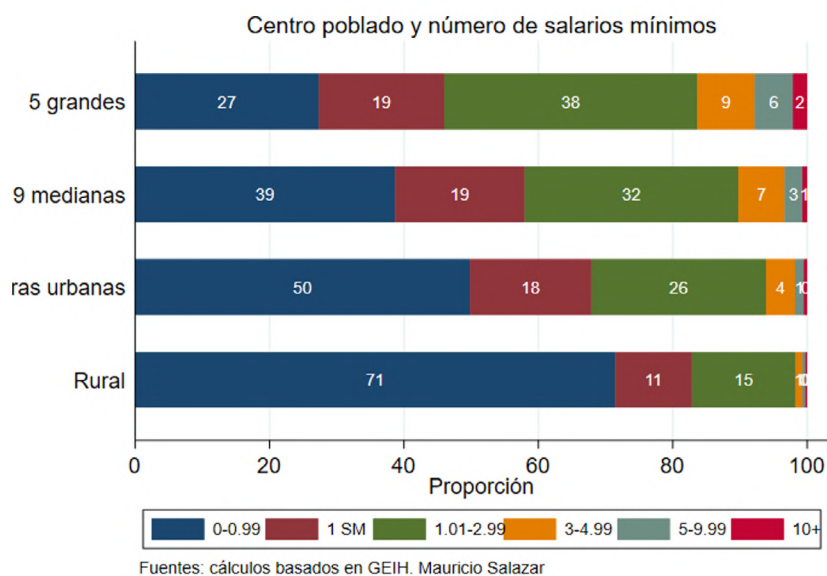


La ampliación del salario mínimo integral propuesta representa una solución efectiva para abordar el problema de la informalidad laboral en Colombia, al incentivar el uso del contrato de trabajo. Permite a los trabajadores con ingresos superiores al promedio nacional acceder a un incremento en sus ingresos mensuales y simplifica los trámites administrativos y la planificación y contabilización de costos laborales para los empleadores. Al establecer mecanismos de protección y brindar opciones informadas a los trabajadores, esta reforma garantiza una mayor equidad y justicia en las relaciones laborales.

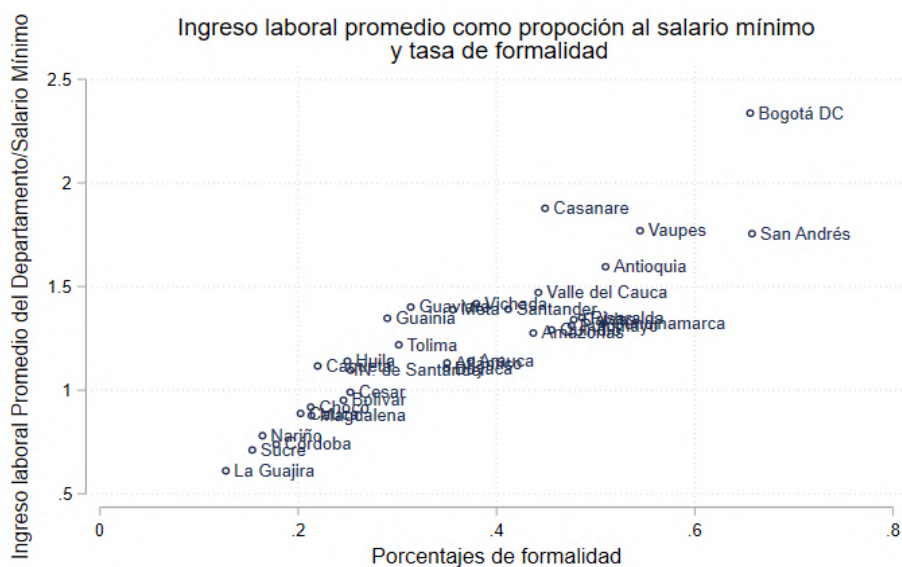
2.3.1 Salario mínimo diferencial

Se propone modificar la manera en la que se incrementa el salario mínimo legal hacia una en la que se hagan incrementos diferenciados tomando en consideración el tamaño de la ciudad o municipio y el tamaño de la empresa. No se propone reducir el salario mínimo legal vigente, lo que se propone es que en adelante se realicen incrementos diferenciados que reflejen los costos de vida, las realidades económicas de cada región y las posibilidades de los diferentes tamaños de empresas, para garantizar una mayor equidad en las remuneraciones, empleabilidad y participación de las personas y promover en el mediano plazo el desarrollo económico y social en todos los territorios del país.

A continuación, y como ya se mostró páginas atrás se presenta el porcentaje de trabajadores que perciben ingresos inferiores o superiores al salario mínimo por ciudad:



Tal cual se ha explorado hasta este momento pareciera haber una relación entre los territorios, firmas e industrias con bajos salarios y baja formalidad laboral. Proponer un contrato laboral formal supone, entre otras, no pagar menos del salario mínimo a los trabajadores y cumplir con todas los pagos de prestaciones sociales que el trabajo formal debe cumplir. Por lo tanto, si los salarios promedios de un territorios, industrias o tamaño de firmas son demasiado bajos relativo al salario mínimo legal vigente para toda Colombia, se esperaría que la mayoría de las relaciones laborales sean informales. Para caracterizar esta posibilidad, por departamentos, se calculó la relación entre el cociente del salario promedio con el salario mínimo y la tasa de formalidad. Un cociente entre los salarios departamentales iguales a uno, indican que el salario promedio de ese departamento es igual al salario mínimo. De los datos se observa que el salario promedio de Bogotá es aproximadamente el doble del salario mínimo, mientras que los salarios promedio de La Guajira aproximadamente la mitad del salario mínimo.



Se encuentra que los departamentos de Colombia exhiben una correlación positiva entre los salarios y la tasa de formalidad. Mostrando que, dependiendo de la estructura productiva y los salarios de las regiones, un salario mínimo para toda Colombia está relacionada con bajas tasas de formalidad en departamentos donde los salarios son bastante bajos

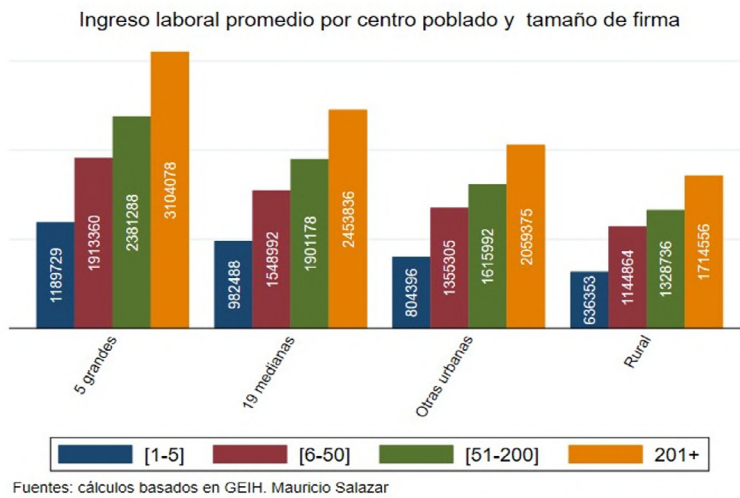
Es importante considerar la implementación de un salario mínimo diferencial que tome en cuenta los criterios y diferencias geográficas en Colombia. Como se observa en varios departamentos y ciudades, el porcentaje de trabajadores que ganan el salario mínimo difiere significativamente, llegando incluso a superar el 80% en lugares como César, Chocó, Bolívar, Cauca, Magdalena, Córdoba, Nariño, Sucre, La Guajira y áreas rurales.

Esta disparidad refleja las realidades económicas y sociales de cada región, donde los costos de vida, las condiciones de empleo y los niveles de desarrollo pueden variar considerablemente. Establecer un salario mínimo diferencial permitiría tener en cuenta estas diferencias y garantizar un ingreso mínimo adecuado en cada contexto, considerando las necesidades básicas de los trabajadores y promoviendo la equidad salarial.

Además, la implementación de un salario mínimo diferenciado podría contribuir a reducir las brechas socioeconómicas entre regiones, fomentando un desarrollo más equitativo y sostenible. Al ajustar los salarios a las realidades locales, se brinda un incentivo para el crecimiento económico en

áreas rezagadas y se fortalece el poder adquisitivo de los trabajadores en lugares donde los costos de vida pueden ser más elevados.

Un análisis de los ingresos de los trabajadores colombianos revela que actualmente ya existe una remuneración promedio diferenciada en los distintos territorios del país, tal como se ha observado. Además, esta diferenciación salarial también se presenta en función del tamaño de las empresas. Se puede observar que los salarios más bajos se pagan en las áreas rurales y en las empresas con hasta 5 trabajadores.



Un salario mínimo diferenciado por zona geográfica y tamaño de firma aborda las disparidades económicas y laborales existentes en diferentes regiones y empresas. Esto promovería la equidad salarial, mejoraría las condiciones laborales y estimularía el desarrollo económico sostenible en todo el país. Además, garantizaría que los trabajadores reciban una remuneración acorde con las particularidades de su ubicación geográfica y el tamaño de la empresa en la que trabajan.

El Banco de la República ha venido generando estudios que demuestran que el costo de vida en las diferentes ciudades y municipios de Colombia es diferente, lo que explica en buena parte la diferencia de ingresos laborales promedio². Así las cosas, en Bogotá, por ejemplo, el salario promedio es

² Julio Romero Prieto, 2005. "¿Cuánto cuesta vivir en las principales ciudades colombianas? Índice de Costo de Vida Comparativo," Documentos de trabajo sobre Economía Regional y Urbana 57, Banco de la República de Colombia.

muy superior al de un municipio pequeño, sin embargo, el costo de vida también es muy superior. Lo que hace que una persona que vive en Bogotá requiera de mayores ingresos para sufragar los costos de vida de lo que requiere una persona residente en un municipio pequeño.

De tal suerte que no resulta menos equitativo que en las principales ciudades se devenguen mayores salarios que en municipios más pequeños, pues en términos económicos esa diferencia no representa necesariamente una posibilidad de mayor excedente económico para una persona en Bogotá. Por el contrario, el mismo salario de Bogotá en un municipio más pequeño sí puede representar un mayor excedente económico.

A pesar de esta realidad, lo cierto es que en Colombia el salario mínimo es igual para todos los territorios, desconociendo que esa medida puede resultar siendo inequitativa especialmente con los trabajadores que residen en las principales ciudades con mayores costos de vida.

De otro lado, un salario mínimo igual con independencia del tamaño y capacidad del empleador no resulta equitativo en la medida en la que se le exige legalmente el mismo esfuerzo remuneratorio a las MiPymes que a las grandes empresas. Resulta más equitativo que las empresas con mayor productividad y utilidades hagan un esfuerzo mayor en la remuneración de sus trabajadores, más aún si se tiene en cuenta que las MiPymes son el principal y mayor empleador de los trabajadores en Colombia. Por lo que exigir un costo de formalización igual al de una empresa grande puede redundar en un incentivo a la informalidad. En este sentido, resulta equitativo que los salarios reflejen los costos de vida y las realidades económicas de cada región. La propuesta de incrementar diferencialmente el salario mínimo legal según el tamaño de la ciudad o municipio y el tamaño de la empresa busca abordar esta inequidad. Las empresas más grandes y con mayores utilidades deberían hacer un mayor esfuerzo en la remuneración de sus trabajadores, tomando en consideración la capacidad económica de cada región.

Esta medida no solo busca corregir las inequidades salariales, sino también fomentar la formalización laboral en los municipios más pequeños y las zonas rurales, donde la informalidad es más alta. Al incentivar la productividad y la contratación laboral en estas áreas,

se pretende reducir las brechas de empleo y formalidad laboral, promoviendo un desarrollo más equitativo y sostenible.

De esta manera, resulta conveniente en el contexto colombiano integrar un salario mínimo legal mensual vigente que empiece a incrementarse diferencialmente por tamaño de empresa y por región. Así las cosas, entre más pequeña sea la empresa y más pequeño sea el municipio, esto es, menor costo de vida, el incremento del salario mínimo debe ser menor. Se busca igualmente que se incentive la productividad y la contratación laboral en municipios más pequeños, con menores ingresos, más desempleo y mayor informalidad en la actualidad. Promoviendo la reducción de brechas de empleo y de formalidad laboral. Así mismo, la propuesta integra un ajuste al salario mínimo anual con base en el tamaño de la empresa y la categoría de municipios que prevé la Ley Orgánica de Presupuesto, que se revisa y ajusta anualmente, de tal manera que en la medida en que los municipios vayan creciendo y las empresas también, los incrementos salariales deben ir nivelándose. Esto es, en la medida en la que se va logrando el efecto esperado de reducción de brechas de empleo y formalidad laboral, los salarios mínimos deben ir acercándose.

2.3.1 Formas mensuales de pago de acreencias laborales

El pago mensual de las cesantías, los intereses de cesantías y la prima puede generar beneficios significativos en términos de reducción de costos administrativos para las empresas y generar beneficios para los trabajadores.

El pago anual de las cesantías, los intereses a las cesantías y la prima implica que las empresas destinen una cantidad significativa de tiempo y recursos para llevar a cabo las operaciones necesarias. Estas tareas incluyen el cálculo y pago de las sumas adeudadas en fechas específicas, la elaboración de documentos correspondientes y la necesidad de contar con recursos suficientes para cumplir con estos pagos dentro de los períodos establecidos. Sin embargo, esta situación puede representar un riesgo financiero, especialmente para aquellas empresas que enfrentan fluctuaciones en sus ingresos o atraviesan períodos de menor liquidez.

Al realizar pagos mensuales, las empresas podrían garantizar un cumplimiento más ágil y preciso de estas obligaciones legales, evitando posibles sanciones o problemas con las autoridades competentes y, además, se distribuye el riesgo financiero a lo largo del año, lo que podría facilitar la gestión de los recursos y reducir la presión sobre las finanzas empresariales en las fechas que se deben pagar estas obligaciones.

Frente a la mensualización del auxilio de cesantías, es necesario destacar que su pago mensual por parte del empleador se seguirá realizando mediante consignación a los fondos de cesantías y no se modifica de manera alguna los requisitos legales para el retiro de las cesantías por parte del trabajador.

Aunque el trabajador no puede disponer libremente de las cesantías, continúan generando intereses mientras se encuentren consignadas en el fondo respectivo. Al mensualizar las cesantías, se está permitiendo que estos recursos generen intereses de manera más frecuente a lo largo del año, los intereses acumulados incrementarán el valor total de las cesantías y, por ende, su rendimiento a largo plazo. Igualmente, al generar intereses a lo largo del año, las cesantías tienen la posibilidad de mantener su poder adquisitivo o incluso superar la tasa de inflación.

Es importante tener presente que los intereses a las cesantías se conservan y, además, existe la posibilidad de que sean pagados de manera mensual, lo que se traduce en un incremento adicional en los ingresos del trabajador.

La entrega mensual de la prima puede tener un impacto significativo en el ingreso mensual de los trabajadores. Al recibir la prima en forma mensual, los trabajadores tendrían un ingreso adicional que les permitiría hacer frente a sus gastos y evitar posibles endeudamientos. Muchas veces, los trabajadores se ven en la necesidad de recurrir a préstamos o créditos para cubrir sus necesidades durante el año, con la expectativa de pagar esas deudas con la prima de mitad y fin de año. Sin embargo, este ciclo de endeudamiento podría evitarse al permitir el pago mensual de la prima.

Al recibir la prima de manera mensual, los trabajadores tendrían la oportunidad de realizar una mejor planificación de sus finanzas personales. Esto les permitiría gestionar de manera más eficiente sus ingresos y gastos, ya que contarían con una fuente adicional de ingresos en cada período mensual. Así, podrían establecer presupuestos más realistas y responder a imprevistos financieros.

La disponibilidad de la prima de manera mensual también permitiría a los trabajadores tener un mayor control sobre el desarrollo de sus proyectos personales. Al contar con recursos adicionales de forma regular, podrían ahorrar para metas específicas, como la adquisición de bienes duraderos, la realización de estudios o la inversión en emprendimientos. Así mismo, el pago mensual de la prima podría ser percibido como un incentivo adicional para la productividad y el compromiso laboral, toda vez que, los trabajadores podrían sentir una mayor motivación para alcanzar sus metas y objetivos laborales, sabiendo que están siendo recompensados de manera regular. Esto podría impactar positivamente en el desempeño individual y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Es importante destacar que esta propuesta es completamente opcional. Los empleadores y los trabajadores pueden optar por mantener el esquema actual de pago anual de las cesantías, intereses a las cesantías y la prima en junio y diciembre de cada año si así lo prefieren. La intención de esta propuesta es brindar una alternativa adicional que se ajuste a las necesidades y preferencias de los trabajadores y empleadores, reconociendo la diversidad de situaciones y circunstancias que pueden presentarse en el ámbito laboral.

El pago diferido de las prestaciones sociales por tanto puede ser beneficioso para la generación de empleo por varias razones:

1. Alivio de carga financiera: Al pagar las prestaciones sociales de forma diferida en el tiempo, las empresas tienen una carga financiera más baja en el corto plazo. Esto puede resultar especialmente útil para las pequeñas y medianas empresas (pymes) que pueden enfrentar dificultades económicas al tener que cumplir con todas las obligaciones laborales y prestaciones en un corto período.

2. Flexibilidad financiera: El pago diferido de las prestaciones sociales permite a las empresas tener una mayor flexibilidad financiera para invertir en el crecimiento del negocio, contratar más empleados o mejorar las condiciones laborales y salariales. Esto puede incentivar la generación de empleo, ya que las empresas tendrán más recursos disponibles para expandirse y contratar nuevos trabajadores.
3. Competitividad empresarial: Aliviar la carga financiera de las empresas mediante el pago diferido de las prestaciones puede hacer que las empresas sean más competitivas en el mercado laboral. Pueden ofrecer salarios más atractivos o beneficios adicionales a los empleados, lo que a su vez puede atraer a más personas a buscar empleo en esas empresas y reducir el desempleo.

El pago diferido de las prestaciones sociales también puede ser beneficioso para los trabajadores por las siguientes razones:

1. Mayor estabilidad financiera: Al recibir las prestaciones sociales de forma diferida en el tiempo, los trabajadores pueden tener una mayor estabilidad financiera a lo largo del año. En lugar de recibir un único pago anual, pueden recibir pagos periódicos que les permitan planificar y administrar mejor sus recursos económicos.
2. Flujo de ingresos constante: El pago diferido de las prestaciones sociales garantiza un flujo de ingresos constante para los trabajadores, lo que les ayuda a cubrir sus necesidades y gastos regulares de manera más efectiva. Esto puede ser especialmente útil para aquellos que dependen de estas prestaciones para cubrir gastos básicos, como vivienda, alimentación y educación.
3. Flexibilidad en el uso de los recursos: Al recibir los pagos de prestaciones sociales de manera diferida, los trabajadores tienen la oportunidad de uti-

lizar los recursos de acuerdo con sus necesidades individuales. Pueden destinarlos a emergencias, inversiones personales o proyectos de desarrollo profesional, lo que les brinda mayor autonomía y control sobre sus finanzas.

4. Estímulo al consumo responsable: Al recibir pagos periódicos en lugar de una sola suma, los trabajadores tienen la oportunidad de administrar mejor sus gastos y evitar caer en patrones de consumo excesivo o endeudamiento. Esto fomenta un consumo más responsable y sostenible a lo largo del tiempo.

Finalmente, la existencia de acuerdos de pago para los recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical y/o festivo, brinda a los trabajadores una mayor estabilidad y previsibilidad en sus ingresos. Al conocer de antemano la remuneración adicional por este tipo de trabajo, los trabajadores pueden planificar sus finanzas personales y tomar decisiones informadas sobre cómo invertir su tiempo y esfuerzo laboral.

Adicionalmente, este esquema de acuerdos implica una protección laboral significativa. En caso de que el trabajo suplementario, nocturno o dominical exceda el valor pactado, se establece que el excedente debe ser remunerado según la normativa laboral. Esta disposición garantiza que los derechos de los trabajadores estén protegidos, asegurando que cualquier trabajo adicional sea compensado adecuadamente de acuerdo con lo establecido por la ley.

Por otro lado, este esquema brinda a las empresas un mayor control sobre los costos laborales. Al establecer acuerdos por escrito, las empresas pueden anticipar y planificar de manera más efectiva los gastos asociados con el trabajo nocturno, dominical o suplementario. Esto les permite evitar sorpresas financieras y facilita la eficiencia en la gestión financiera.

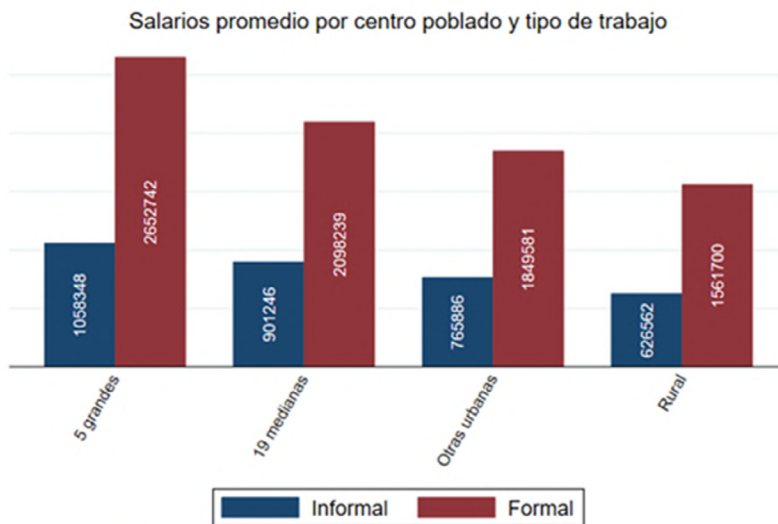
Establecer acuerdos de pago por escrito puede ayudar a evitar conflictos y reclamos laborales. Al contar con una documentación clara y transparente, tanto la empresa como los trabajadores tienen claridad sobre la remuneración por el trabajo nocturno, dominical o suplementario. Esto reduce la probabilidad de malentendidos o disputas relacionadas con la compensación, lo cual contribuye a fomentar un ambiente laboral armonioso y evita po-

sibles reclamaciones legales. Finalmente, esta posibilidad de acordar mensualmente los pagos de recargos no afecta de ninguna manera las tasas ni forma de liquidación de éstos, por lo que no representa ninguna desmejora de condiciones laborales, sino simplemente una forma de pago que si puede favorecer a los trabajadores y empleadores que opten por esta.

2.4 Seguridad social para trabajadores con ingresos mensuales inferiores a un SMMLV

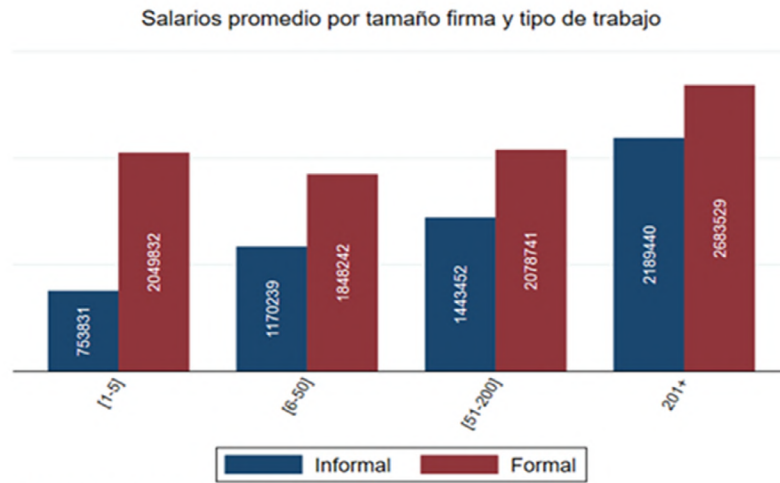
Una de las características del mercado laboral colombiano consiste en que los trabajadores informales perciben en promedio ingresos inferiores a un salario mínimo mensual legal vigente, bien sea por que trabajan en tiempo parcial (por horas, días, semanas, etc), o porque se trata de trabajadores independientes cuyas actividades económicas no les dejan rentabilidades superiores a dicho monto.

En todo Colombia, con independencia del tamaño del centro poblado, el salario medio informal está por debajo del mínimo legal mensual vigente:



Nota: 5 ciudades principales (Bogotá A.M., Medellín A.M., Cali A.M., Cartagena y Barranquilla A.M.) 19 ciudades intermedias (Bucaramanga A.M., Ibagué, Pereira A.M., Cúcuta A.M. y Villavicencio, Manizales A.M., Neiva, Santa Marta, Pasto, Valledupar, Montería, Popayán, Armenia, Tunja, Sincelejo, Riohacha, San Andrés, Florencia y Quibdó), Otras regiones urbanas y, por último, las zonas rurales.

Ahora bien, observando el tamaño de la empresa, el salario promedio informal es menor al mínimo en todas las microempresas del país:



Nota: 5 ciudades principales (Bogotá A.M., Medellín A.M., Cali A.M., Cartagena y Barranquilla A.M.) 19 ciudades intermedias (Bucaramanga A.M., Ibagué, Pereira A.M., Cúcuta A.M. y Villavicencio, Manizales A.M., Neiva, Santa Marta, Pasto, Valledupar, Montería, Popayán, Armenia, Tunja, Sincelejo, Riohacha, San Andrés, Florencia y Quibdó), Otras regiones urbanas y, por último, las zonas rurales.

Y como se observó en gráficas anteriores en muchas zonas de Colombia existe un alto porcentaje de trabajadores que devengan menos del salario mínimo legal mensual vigente. Más aún si nos detenemos a revisar el porcentaje de trabajadores que devengan menos de un salario mínimo, nos encontraremos que estos son el 45,2%:

En la actualidad por regla general se puede cotizar a seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales tomando como base un salario mínimo legal mensual vigente. Mediante el decreto 2616 de 2013 se abrió la posibilidad a trabajadores dependientes de cotizar a pensiones por montos inferiores a un SMMLV, sumando la cantidad de días que laboraron al mes y permitiéndoles cotizar de la siguiente manera:

Días laborados en el mes	Monto de la cotización
Entre 1 y 7 días	Una (1) cotización mínima semanal
Entre 8 y 14 días	Dos (2) cotizaciones mínimas semanales
Entre 15 y 21 días	Tres (3) cotizaciones mínimas semanales
Más de 21 días	Cuatro (4) cotizaciones mínimas semanales (equivalen a un salario mínimo mensual)

El referido Decreto representa un avance significativo en la búsqueda de mecanismos que permitan a todos los trabajadores que devengan menos de un SMMLV acceder a protecciones en pensiones y riesgos laborales. Sin embargo, el mecanismo del referido decreto presenta las siguientes limitaciones y dificultades:

- Es un mecanismo previsto única y exclusivamente para personas que son contratadas mediante contrato de trabajo. Excluye a todos los trabajadores independientes o con contrato de prestación de servicios.
- La unidad de medida que emplea es el día de trabajo, sin embargo, desconoce que muchos trabajos a tiempo parcial que representan ingresos mensuales inferiores al salario mínimo se pueden desarrollar durante todos los días hábiles de la semana por horas, media jornada o incluso por productos o servicios en donde no resulta fácilmente la determinación de cuántos días significan. De tal manera que, si un trabajador labora dos horas diarias durante toda la semana, a pesar de percibir menos de un SMMLV no podrá acceder al mecanismo de cotización por tiempo parcial del decreto 2616.
- Se puede presentar situaciones inequitativas como el hecho de que una persona que trabaje una semana, pero tengan ingresos de $\frac{3}{4}$ de un salario mínimo, solo deba cotizar por una semana.
- Para efectos de riesgos laborales se le exige cotizar como si percibiera un SMMLV, desconociendo su real capacidad de pago y sus ingresos mensuales.

Teniendo en cuenta lo anterior se propone un esquema de cotización a la seguridad social para todos los trabajadores que devenguen menos de un SMMLV, con independencia de su modalidad de contratación o desarrollo de sus labores o servicios. Así mismo, se habilita la posibilidad de acceso a esta forma de cotización a personas que se encuentren en el régimen subsidiado en salud o formen parte del régimen contributivo como parte del grupo de beneficiarios de un familiar.

Nuestra propuesta permitirá que todo trabajador que devengue menos de un SMMLV pueda cotizar en proporción a sus ingresos a pensiones y riesgos laborales. Se toma como regla de equivalencia para efectos del cumplimiento de requisitos pensionales, el que por cada $\frac{1}{4}$ de un SMMLV se contabilice una semana para efectos de la historia laboral. Esto permitiría que una persona que devengue en total en el mes medio SMMLV, pueda cotizar a pensiones y riesgos laborales y se le compute 2 semanas para efectos de obtener una pensión de vejez o de invalidez, por ejemplo.

Este mecanismo permitirá que el sistema de pensiones y de riesgos laborales perciban mayores ingresos que contribuyan a su sostenibilidad financiera. Así mismo, podría aumentar la cantidad de beneficiarios de pensiones. En efecto, con los actuales requisitos para acceder a una pensión de vejez, trabajadores que perciban ingresos mensuales de entre medio y $\frac{3}{4}$ de un SMMLV, podrían obtener pensión tal y como se describe a continuación:

Modelo Régimen de Prima Media (Colpensiones)			
Cant. semanas requeridas pensión de vejez	Cant. semanas por año	Cant. años cotizando 1/2 SMMLV	Cant. años cotizando 3/4 SMMLV
1300	52	50	33,3

Modelo Régimen de Ahorro Individual (Garantía de pensión mínima)			
Cant. semanas requeridas pensión de vejez	Cant. semanas por año	Cant. años cotizando 1/2 SMMLV	Cant. años cotizando 3/4 SMMLV
1150	52	44,2	29,49

Una persona que cotice por $\frac{3}{4}$ de un SMMLV durante 33,3 años cumpliría con los requisitos de pensión de vejez en Colpensiones. Si empezara a laborar de esa manera a los 18 años, a los 52 años ya habría cumplido el requisito mínimo de semanas, esto es, incluso antes de cumplir con el requisito de edad.

Ahora bien, si nos detenemos a analizar el impacto en protección frente a la invalidez de origen laboral o común, este es aún mayor. Los requisitos para obtener una pensión por invalidez de origen común actualmente son haber cotizado durante los últimos 3 años al menos 50 semanas, que haya sido afectado con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50 % y que el origen sea común. Veamos:

Modelo pensión de invalidez origen común			
Cant. semanas requeridas pensión de invalidez	Cant. semanas por año	Cant. años cotizando 1/2 SMMLV	Cant. años cotizando 3/4 SMMLV
50	52	1,9	1,3

Así las cosas, un trabajador que devengue menos de un SMMLV podrá tener cobertura frente a invalidez y acceder a una pensión cotizando por medio SMMLV durante 1,9 años o por $\frac{3}{4}$ de un SMMLV durante 1,3 años, continuos o discontinuos, durante los últimos tres años anteriores a la invalidez. En la actualidad los trabajadores informales no tienen ni siquiera esta protección, por lo que la medida propuesta representa un avance significativo en la garantía de sus derechos.

Tratándose de una cotización en proporción a sus ingresos esta medida garantiza equidad en el pago y acerca a los trabajadores informales a la protección frente a pensiones y riesgos laborales al hacerla más asequible o proporcional su capacidad de pago.

Ahora bien, considerando que este grupo de trabajadores no tienen derecho a prestaciones económicas (incapacidades y licencias pagas), al estar vinculados al régimen subsidiado o ser beneficiarios de un familiar en el régimen contributivo en salud, se prevé la creación de un seguro que pueda brindar cobertura al respecto. Este seguro será pagado junto con los aportes a la seguridad social y brindará una cobertura en prestaciones económicas proporcional a sus ingresos y al valor de la prima. De esta manera se garantizará que también tengan una protección económica frente a contingencias como incapacidades y licencias, algo que no es posible actualmente en el mecanismo que prevé el Decreto 2616 referido.

Estas propuestas se alinean con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), específicamente con la Recomendación N°204 de 2015 que proporciona estrategias para lograr la transición de la economía informal a la economía formal. Una de las principales recomendaciones consiste en ampliar gradualmente la cobertura de la seguridad social a las personas que trabajan en la economía informal. Esto implica adaptar los procedimientos administrativos, las prestaciones y las cotizaciones para tener en cuenta la capacidad contributiva de dichas personas. Además, se sugiere establecer pisos de protección social cuando no existan previamente.

2.4 Seguro para cubrir prestaciones económicas del sistema de salud de trabajadores con ingresos inferiores a un salario mínimo legal mensual vigente

Los trabajadores informales y aquellos empleados formales con ingresos por debajo de un salario mínimo mensual en Colombia se enfrentan a varias dificultades en materia de protección social. Debido a sus limitados recursos económicos, no tienen la capacidad para realizar cotizaciones al régimen contributivo en salud, lo que implica que solo pueden pertenecer al régimen subsidiado o ser beneficiarios de un familiar que se encuentra en el régimen contributivo.

Esta situación conlleva a que estos trabajadores no tengan acceso a prestaciones económicas vitales, como incapacidades, licencias de maternidad y paternidad. En el caso de las mujeres en edad reproductiva, esto resulta especialmente preocupante, ya que no cuentan con el respaldo financiero necesario durante el período de maternidad. Además, aquellos que tienen ingresos muy por debajo del salario mínimo tendrán menos probabilidades de cumplir los requisitos para causar una pensión de invalidez en caso de sufrir un accidente o una enfermedad de origen común que genere una invalidez.

La falta de protección económica afecta significativamente a estos trabajadores y sus familias. Los ingresos insuficientes los dejan en una situación de vulnerabilidad extrema, dificultando su capacidad para cubrir necesidades básicas y enfrentar contingencias imprevistas. Esto genera un ciclo de pobreza y desigualdad que es necesario abordar.

Es importante destacar que las mujeres son las más afectadas por la informalidad laboral y tienen mayores probabilidades de percibir ingresos por debajo del salario mínimo, así mismo, tienen un mayor índice, en comparación de los hombres, de estar excluidas a los sistemas integrales de seguridad social debido, principalmente, a la discriminación que sufren en el ámbito laboral y en sus hogares, como también a sus obligaciones de atender las cargas del hogar y el cuidado familiar. Esto las expone a una mayor vulnerabilidad y desprotección en diversas etapas de sus vidas.

Para ayudar a resolver esta problemática, es fundamental implementar un seguro que brinde alternativas de protección social a estos trabajadores con ingresos por debajo del salario mínimo. Este seguro puede garantizarles el acceso a ingresos mínimos básicos frente a situaciones como inca-

pacidades, licencias de maternidad y paternidad. Este seguro permite adaptarse a las necesidades específicas de este grupo, considerando su condición socioeconómica y la realidad laboral en la que se desenvuelven independientemente de que tengan o no un contrato de trabajo formal.

Al proporcionar un mecanismo de seguridad social adecuado, se estaría brindando una red de protección financiera a estos trabajadores y sus familias. Esto contribuiría a mitigar los riesgos económicos asociados a la maternidad, enfermedades y otros eventos adversos, permitiéndoles mantener una calidad de vida digna y evitar caer en la pobreza. Asimismo, fomentaría la equidad en el acceso a protección social, asegurando que todos los trabajadores, independientemente de sus ingresos o modalidad de trabajo, tengan la protección básica y digna en situaciones de vulnerabilidad.

Dicho seguro tiene como objetivo complementar los sistemas de seguridad social existentes en lugar de reemplazarlos, ya que su implementación permite una extensión gradual de la protección social. Este tipo de mecanismos han sido recomendados por la Organización Internacional del Trabajo en la Recomendación 202 de 2012, e incluso han sido reconocidos y aceptados por la Corte Constitucionales, en la sentencia C-109 de 2019 y C- 277 de 2021, entre otras, como herramientas para generar transición de la informalidad a la formalidad.

Al ser el seguro propuesto una herramienta de transición es crucial establecer un seguimiento y una evaluación periódica de las políticas implementadas. Esto permitirá monitorear el impacto de las medidas adoptadas para evaluar su efectividad y hacer los ajustes necesarios en caso de ser requeridos para asegurar su eficacia.

2.5 Fortalecimiento de las protecciones del trabajador frente al desempleo

En un mercado laboral resulta deseable, incluso más que la estabilidad en un mismo empleo o trabajo, la estabilidad en el ingreso. Esto es, que los trabajadores puedan incluso cambiar de trabajo pero mantener sus ingresos laborales reduciendo los periodos o tiempos de desempleo y garantizando durante estos una cobertura económica que les permita sufragar sus necesidades.

El establecimiento de un seguro de desempleo representa un avance significativo en la protección de los trabajadores y en la construcción de un sistema laboral más justo y equitativo. Esta norma busca garantizar la estabilidad económica de los trabajadores en situaciones de desempleo y brindarles un respaldo financiero que les permita afrontar con mayor tranquilidad esta etapa de transición laboral. Al mismo tiempo, se promueve la solidaridad empresarial y se amplía la cobertura del seguro de desempleo a los trabajadores independientes e informales, reconociendo la importancia de proteger a todos los trabajadores sin importar su modalidad de contratación. Esto contribuye y complementa las demás medidas para lograr el objetivo de que todas las personas tengan una seguridad básica del ingreso.

Por lo tanto, se propone que el Gobierno Nacional reglamente la creación de un seguro de desempleo, el cual será financiado con recursos provenientes de los empleadores, en una proporción del 0.5% del valor total de la nómina mensual de cada trabajador. Esta contribución solidaria por parte de los empleadores permitirá establecer un fondo que brinde apoyo económico a los trabajadores que se encuentren sin empleo temporalmente.

También, se establece que los trabajadores independientes o del sector informal puedan adquirir voluntariamente el seguro de desempleo pagando una prima del 0.5% de sus ingresos mensuales. Esto amplía la cobertura del seguro de desempleo a este sector importante de la población laboral y promueve la protección social para todos los trabajadores, sin importar su forma de contratación. Además, se permite que cuando exista contratante, este asuma el pago de la prima del seguro de desempleo cuando así lo acuerden las partes involucradas.

Por otro lado, se contempla la posibilidad de que las Cajas de Compensación Familiar administren el seguro de desempleo en complemento del mecanismo de protección al cesante, toda vez que, estas entidades cuentan con la experiencia y la infraestructura necesarias para gestionar eficientemente los recursos destinados a la protección de los trabajadores, garantizando transparencia y eficacia en el acceso y entrega de los beneficios.

Igualmente, se establece la obligación de que el seguro de desempleo reconozca al menos una indemnización en dinero si se acredita la pérdida del empleo o la terminación del contrato. Esta in-

demnización tiene como finalidad brindar un apoyo económico inmediato al trabajador afectado, permitiéndole cubrir sus necesidades básicas durante el período de desempleo.

Teniendo en cuenta lo anterior, se fija un plazo de 12 meses para que el Gobierno Nacional reglamente lo previsto en este artículo, con el fin de garantizar una pronta implementación y puesta en marcha del seguro de desempleo, asegurando así la protección oportuna de los trabajadores en situaciones de desempleo.

Así mismo, y teniendo en cuenta que la inserción laboral puede ser más volátil para los trabajadores con bajo nivel educativo, los beneficios del seguro de desempleo pueden tener un efecto redistributivo adicional. Estos trabajadores pueden experimentar mayores dificultades para encontrar empleo estable, y el seguro de desempleo les brinda una protección adicional y apoyo financiero durante su búsqueda laboral.

Conforme al artículo 7 de la Ley 1636 de 2013, se establece la posibilidad de que los trabajadores dependientes e independientes realicen ahorros voluntarios en el Mecanismo de Protección al Cesante. Estos ahorros permitirán a los trabajadores recibir un beneficio monetario proporcional a su ahorro en caso de quedar cesantes.

El objetivo de este beneficio monetario es garantizar recursos económicos mayores que se otorgan en proporción a los ahorros del trabajador, brindándole un respaldo financiero durante su período de desempleo. Tanto los trabajadores dependientes como los trabajadores independientes podrán realizar estos ahorros voluntarios, lo que fomenta la cultura del ahorro individual y promueve la responsabilidad financiera en previsión de situaciones de desempleo. Valga la pena mencionar que este mecanismo de ahorro voluntario en el Mecanismo de Protección al cesante ya existe desde la Ley 1636 de 2013 y fue regulado mediante el Decreto 135 de 2014. Lo que se busca en la presente propuesta es que se amplíe a todos los trabajadores y se compatibilice con el seguro de desempleo que se propone, para que, de esta manera, el trabajador pueda verse beneficiado de una indemnización económica y de un ahorro con rendimientos financieros y apoyos económicos estatales que le permitan mantener ingresos durante los periodos de búsqueda de empleo.

De allí que se contempla la opción de que los trabajadores dependientes o independientes que hayan adquirido el seguro de desempleo puedan destinar total o parcialmente la cobertura en dinero de dicho seguro como ahorro al Mecanismo de Protección al Cesante. De esta manera, podrán complementar y recibir beneficios adicionales mediante el uso de los recursos ahorrados, sumados al valor indemnizatorio del seguro de desempleo.

2.6 Facilitación de trámites de formalización de trabajadores

Uno de los obstáculos que a diario viven los trabajadores, empleadores y contratantes para formalizar a un trabajador consiste en la cantidad y lo engorrosos de muchos de los trámites que se deben surtir para una contratación laboral formal. En efecto, se deben realizar reportes de novedades de vinculación laboral ante el sistema de salud, lo que en algunos casos implica el diligenciamiento de formularios, organización de documentos, la realización de filas y la pérdida de importante tiempo. En otras ocasiones, implica el registro en múltiples plataformas, al menos una por cada EPS, diligenciamiento de múltiples formularios en la web, y la radicación de documentos. En lo que se refiere a pensiones y riesgos laborales los trámites pueden ir desde la afiliación al reporte de novedades de vinculación laboral con trámites parecidos e igualmente engorrosos a los descritos. Lo propio en afiliación a Caja de Compensación Familiar.

Una vez lograda la vinculación laboral, existe una gran cantidad de trámites que van desde la auto-liquidación y pago de seguridad social, reporte de novedades, gestiones de reconocimiento y pago de prestaciones económicas como incapacidades y licencias, entre muchos otros trámites. Es tal la magnitud de trámites y procedimientos dispersos en los que los trabajadores, empleadores y contratistas tienen que diligenciar múltiples veces la misma información, que existen en el mercado personas que se dedican a realizar afiliaciones. Algunas de estas personas o empresas realizan dichos trámites de una manera organizada y siguiendo los procedimientos legalmente establecidos, mientras que lamentablemente existen multiplicidad de personas inescrupulosas que hacen negocio con el desconocimiento y la dificultad de dichos trámites en lo que se ha denominado como: “afiliadoras de poste”. Múltiples organizaciones gubernamentales han alertado sobre estas prácticas inescrupulosas en las que se asalta en su buena fe a los trabajadores, empleadores y contratantes que de buena voluntad intentan ejercer sus trabajos de manera formal, pero que pese a ello resultan ser es-

tafados. La UGPP, por ejemplo, tiene dentro de su página web varios espacios dedicados a advertir de esta situación.³

Pensando en esta situación es que se propone la creación de un Sistema Unificado de Trámites Laborales y de Seguridad Social. El objetivo principal es simplificar los trámites y procesos relacionados con la afiliación a los subsistemas de seguridad social, reporte de novedades, reconocimiento y pago de prestaciones económicas, y autoliquidación y pago al Sistema de Seguridad Social Integral y seguros complementarios.

Se trata de un Sistema que integra los esfuerzos y desarrollos que ya se han logrado con las planillas de autoliquidación y pago de aportes a la seguridad social (PILA) y el Sistema de Afiliación Transaccional (SAT) a cargo del Ministerio de Salud y Protección Social. Sin embargo, se propone unificarlos y llevarlos más allá evitando la multiplicidad de trámites, formularios y sucursales. En un mismo sistema con el diligenciamiento una vez de la información se puedan realizar todos los trámites de afiliación, reporte de novedades, autoliquidación y pago de aportes a la seguridad social y a los seguros de desempleo y de prestaciones económicas para personas con ingresos inferiores a un SMMLV.

El Gobierno Nacional tendría un plazo de 36 meses para regular e implementar el funcionamiento de este sistema. Además, se establece que las actuales operadoras de las Planillas Integradas de Liquidación y Pago de Aportes a la Seguridad Social podrían operar el nuevo sistema previa autorización y habilitación por parte del Ministerio de Salud y Protección Social.

El Sistema Unificado de Trámites Laborales y de Seguridad Social tendría diversas características, entre las que se destacan:

- Sería un mecanismo electrónico alternativo para el pago y la remisión de información a las entidades encargadas del recaudo de los aportes y la recepción de la información.
- Permitiría realizar trámites de afiliaciones, traslados y reporte de novedades en el Sistema de Seguridad Social Integral y las aseguradoras.

³ UGPP. Afiliadoras de Poste. Consultado en: <https://www.ugpp.gov.co/afiliadoras-poste>

- Sería voluntario y se garantizaría el acceso a otros medios de trámite, como modalidades telefónicas y presenciales, para aquellos que no tengan acceso a internet o prefieran otras opciones.
- Facilitaría el diligenciamiento de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes y permitiría realizar un pago único de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y a los seguros establecidos por esta ley.
- Permitiría solicitar el reconocimiento y pago de prestaciones económicas, como incapacidades y licencias, así como indemnizaciones o coberturas económicas de seguros de desempleo.
- Se permitiría la interconexión de los operadores de información con las instituciones financieras y las administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, garantizando la transparencia y el acceso a la información.
- Se garantizaría la confidencialidad y seguridad de la información suministrada, estableciendo mecanismos de confirmación y responsabilidades para cada actor involucrado.
- Se aseguraría el flujo de información financiera y la distribución de recursos a todos los actores del Sistema de Seguridad Social Integral encargados del recaudo, realizando transacciones de débito y crédito en el mismo día.
- Se establecería un procedimiento de registro para la correcta identificación de los involucrados y el envío seguro de la información requerida a los organismos de vigilancia y control.

La propuesta busca simplificar y unificar los trámites laborales y de seguridad social en Colombia, mediante un sistema electrónico unificado que agilice los procesos de afiliación, pagos y reportes, brindando mayor eficiencia y seguridad para los trabajadores, empleadores y contratantes y reduciendo los obstáculos para la formalización laboral.

3. Garantías Laborales, Estabilidad y Tercerización

El artículo 53 de la Constitución Política y la primera parte del Código Sustantivo del Trabajo señalan los principios a desarrollarse como fundamento del derecho laboral -originalmente en forma de Estatuto- y hoy en forma de doctrina constitucional, siendo estos la libertad de trabajo, la igualdad de oportunidades, la igualdad en el empleo y la igualdad salarial, la remuneración mínima vital y móvil proporcional a la calidad y cantidad de trabajo, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad al mínimo de derecho y garantías, la regla de in dubio pro operario y la regla de aplicación de la norma más favorable al trabajador, primacía de la realidad, transacción y conciliación sobre derechos inciertos y discutibles, y adiestramiento y capacitación.

Estos principios se encuentran principalmente desarrollados por la Corte Constitucional, pero han sido también objeto de sendas regulaciones legales para adaptar o no las normas al cumplimiento de los postulados anteriores o para fortalecer ciertas garantías, entre otras. Así, tanto la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002 tuvieron como objetivo lograr la formalización del empleo mediante la flexibilización de los costos laborales, disminuyendo algunas garantías previstas en la normatividad anterior con el ánimo de motivar la generación de empleo formal a través del contrato de trabajo sin que los resultados fueran los esperados. Lo anterior, en la medida en que se tuvieron algunos resultados visibles en grandes ciudades, pero la ruralidad, los modelos asociados a contratos no laborales y las ciudades intermedias entre otras no tuvieron ninguna mejoría en cuanto a los niveles de formalidad.

Esto conllevó a que, en la práctica, se disminuyeron algunas garantías que han venido siendo reclamadas de tiempo atrás por las confederaciones sindicales en el país y reflejadas como una discusión importante en el mundo de las empresas que tienen contrato de trabajo y sus trabajadores, de cara a la forma en que podrían reportarse estas garantías. Así, en el campo de discusión los recargos por trabajo dominical y los cambios en el horario nocturno han sido objeto de discusión y analizados desde su impacto económico y social, con el ánimo de determinar si procedería o no un ajuste en estas materias. En éste sentido, amerita a la nueva legislación entender cómo podría compaginar los intereses económicos del mundo formal con las necesidades de la población trabajadora en pro de generar mejores garantías sin que se pueda poner en riesgo la generación de nuevos empleos, a lo que una fórmula que atienda a la progresividad podría dar lugar a una aproximación metodológica

que permita a los trabajadores tener mejores condiciones de trabajo y a los empleadores proyectarse progresivamente para asumir estos costos asociados al trabajo.

Así entonces, la propuesta se encamina al fortalecimiento gradual y sistemático de garantías propias del contrato de trabajo y de los principios antedichos, reactivando garantías enfocadas en la generación de una remuneración suficiente y mínima que permita al trabajador subsistir de manera digna, al cumplimiento del Convenio 100 de la OIT sobre igualdad salarial y al acondicionamiento de las normas sancionatorias y de terminación con justa causa imputable al trabajador por incumplimiento a la doctrina prevista en la Sentencia C-593 de 2014.

A su vez, la evolución de la doctrina constitucional sobre el principio de estabilidad lleva a que se deba evaluar la estructura legal del entendimiento del principio de estabilidad que en Colombia se refleja de dos maneras. La primera, mediante una protección monetaria que se conoce como indemnización por terminación sin justa causa en la que enfocaremos la protección hacia las personas de menores recursos o de menores salarios y la segunda, los escenarios que protegen grupos poblacionales frente a la discriminación donde se encuentran las personas víctimas de acoso laboral, las personas en condición de discapacidad o con fuero de salud (donde debemos entender el modelo social de discapacidad que trae la Convención de las Naciones Unidas sobre Personas en Condición de Discapacidad y las sentencias de unificación de la Corte Constitucional, la situación de los prepensionables conforme a la Sentencia SU-003 de 2018, personal beneficiario del fuero sindical y del fuero circunstancial y las personas beneficiadas del fuero de maternidad y del fuero de maternidad extendido a la pareja de la mujer gestante.

En materia de jornadas y la disminución aprobada por la Ley 2101 de 2021, se mantiene la regla de disminución progresiva, añadiendo elementos relevantes como lo previsto en la Sentencia T-740 de 2010 y la posibilidad de que los menores que desarrollan actividades deportivas, recreativas y culturales como proyecto de vida laboral tengan horarios distintos a los previstos en el Código de la Infancia y la Adolescencia, previa verificación del Ministerio del Trabajo. Se mantiene el límite de jornada en las 42 horas semanales con la regla general de doce horas extra. Se abre la posibilidad de que en aquellas industrias acostumbradas a trabajar el tope máximo legal a 2022 de 60 horas semanales, puedan incrementar el máximo de horas extras, siempre y cuando le justifiquen al Ministerio del Trabajo previamente las razones de la ampliación y esta entidad, proceda con la autorización.

Es una alternativa, para las industrias que trabajan 24 horas al día 7 días a la semana y que puedan acreditar este tipo de necesidades de manera suficiente al Ministerio del Trabajo para que autorice y siempre y cuando no se ponga en peligro la salud de los trabajadores.

A su vez, en materia de tercerización y empresas de servicios temporales, sería importante contar con una definición legal que determine los alcances de la tercerización de servicios en Colombia y como a través de esta no se puede incurrir en intermediación laboral evitando así que sea una figura utilizada para desconocer derechos laborales. A lo anterior, debe sumarse que las normas legales permiten y habilitan al Inspector del Trabajo a contar con funciones para su actividad de fiscalización, por ende, la necesidad de actualizar y mejorar las normas al entendimiento de los encadenamientos productivos y la solidaridad como fundamento para la debida diligencia empresarial. Compete analizar la forma en que se impacta la tercerización de actividades misionales con base en lo previsto en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. En sí, la norma prohíbe contratar la realización de actividades misionales con dos tipos de entidades: i) con las cooperativas que hagan intermediación laboral (cosa que tienen prohibido porque no pueden suministrar personal en misión) y ii) entidades que vulneren derechos constitucionales, legales y prestacionales. Aclarado esto, es necesario entender que la tercerización de actividades misionales permanentes, entendida como la entrega de un proceso o subproceso para que sea desarrollado por un tercero distinto del beneficiario, es completamente viable y legal, siempre y cuando se respeten los mínimos legalmente establecidos. Así, y como bien supo concluir el Consejo de Estado en el año 2017, la tercerización que aplica a bienes y servicios como resultado final del traslado de un proceso, está permitida siempre y cuando no se vulneren derechos de los trabajadores y se respeten las condiciones legales para las figuras previstas en la ley para estos procesos, siendo que lo que está prohibido es incurrir en actividades de intermediación laboral mediante el envío de personal en misión a otras empresas sin ser una Empresa de Servicios Temporales.

De esta manera, dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, el objetivo 8 de desarrollo sostenible relativo al Trabajo Decente y el Crecimiento Económico, sostiene que el crecimiento económico exige que las personas puedan tener la garantía de acceder a empleos de calidad, que eleven los niveles de productividad, la garantía de protección de derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro para todos los trabajadores, situación última, que está intrínsecamente relacionada con la seguridad y la salud en el trabajo (ONU, 2019). A nivel internacional, en-

tonces resultan frecuentes los esfuerzos por cumplir con el objetivo de garantizar el trabajo decente a nivel empresarial. Para tal efecto, no basta solo con medidas regulatorias de condiciones salariales o prestacionales o la construcción de mínimos de protección social, sino que debe analizarse por consiguiente el presente capítulo en su integralidad con el resto de las iniciativas previstas en el presente documento.

4. Medidas a prevenir y sancionar conductas discriminatorias en el trabajo

Es fundamental establecer un marco normativo claro que proteja los derechos de los trabajadores y promueva la igualdad de oportunidades, sin menoscabar la flexibilidad necesaria para un mercado laboral productivo y dinámico.

En este sentido, es necesario destacar que la discriminación debe ser comprobada y no puede ser presumida de forma automática. La presunción de discriminación indiscriminada podría generar un efecto contraproducente, incentivando despidos basados únicamente en una supuesta justa causa. Debemos tener presente que existen situaciones de despido que no se ajustan a una justificación legal taxativamente estructurada, pero que no están motivadas por discriminación alguna.

Por consiguiente, resulta imperativo no permitir la discriminación, pero tampoco podemos caer en la presunción automática de la misma, ya que esto podría imponer una carga excesiva al empleador, quien se vería obligado a justificar constantemente cualquier desvinculación laboral. La forma más efectiva y sencilla de hacerlo sería a través de la alegación de una justa causa, como medida para evitar que se aplique indiscriminadamente la presunción de discriminación.

Es importante tener en cuenta que, si esta presunción se aplicara en todos los casos, con el tiempo, la única forma de llevar a cabo despidos sería mediante la justa causa. Sin embargo, esto podría perjudicar la necesaria flexibilidad que requiere un mercado laboral para ser verdaderamente productivo. La capacidad de contratar a los mejores trabajadores y desvincular a aquellos que no cumplen con los requisitos necesarios sería restringida.

Asimismo, resulta de vital importancia destacar y abordar de manera especial la discriminación por cuestiones de género, así como las barreras que enfrenta la población LGTBQ+ en el ámbito laboral. Estos grupos sociales a menudo experimentan dificultades y desafíos significativos al buscar y obtener empleo, lo cual representa una clara violación a sus derechos fundamentales.

La comunidad LGTBQ+ enfrenta múltiples barreras y prejuicios en su búsqueda de empleo. La discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género limita las oportunidades laborales y crea un ambiente hostil que dificulta su pleno desarrollo profesional. Es fundamental establecer medidas concretas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades para todos, sin importar su orientación sexual o identidad de género.

En este sentido, el presente documento se propone como un instrumento para combatir y prevenir la discriminación por cuestiones de género y orientación sexual en el ámbito del empleo. Se busca promover un entorno laboral inclusivo, en el cual todas las personas tengan las mismas posibilidades de encontrar y mantener un empleo digno y satisfactorio.

Por otra parte, la medida de crear un ranking público de empleadores que se destaquen por el cumplimiento de actividades de paridad salarial y promoción de igualdad de oportunidades es positiva por diversas razones.

En primer lugar, esta medida fomenta la transparencia y la rendición de cuentas en el ámbito empresarial. Al hacer pública la información sobre las prácticas de paridad salarial y oportunidades igualitarias, se brinda a la sociedad la posibilidad de conocer qué empresas están verdaderamente comprometidas con la equidad de género. Esto promueve un ambiente de transparencia y responsabilidad, donde los empleadores son incentivados a actuar de manera justa y equitativa.

Además, la creación de un ranking público de empleadores con prácticas igualitarias sirve como un poderoso incentivo para la igualdad en el ámbito laboral. Al destacar y reconocer a las empresas que promueven la paridad salarial y la igualdad de oportunidades, se crea un ambiente competitivo donde otras compañías se ven motivadas a seguir su ejemplo. Esto genera una presión positiva para que las empresas adopten políticas y prácticas que fomenten la igualdad y la equidad, impulsando así un cambio real en el mercado laboral.

Ahora bien, al promover la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las mujeres, se busca superar la histórica brecha de género en la representación sindical y en la toma de decisiones. Al fomentar la representación paritaria, se fortalece la igualdad de género en el ámbito sindical y se envía un mensaje claro sobre la importancia de la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

Además, la medida también promueve la participación e inclusión en condiciones de igualdad de los jóvenes, las personas LGBTIQ+ y las personas con discapacidad. Reconocer la diversidad y garantizar la representación proporcional de estos grupos en las organizaciones laborales es esencial para construir una sociedad inclusiva y justa. Al facilitar su participación en las decisiones sindicales, se garantiza que se tengan en cuenta sus necesidades, preocupaciones y perspectivas únicas.

La creación de un ranking público de sindicatos y organizaciones de empleadores que destaquen por promover la participación sindical y la toma de decisiones paritarias y diversas también es una herramienta efectiva para incentivar y reconocer el compromiso de estas organizaciones con la igualdad. Al hacer pública esta información, se fomenta la transparencia y se crea un ambiente de competencia positiva, donde las organizaciones son motivadas a mejorar sus prácticas y a trabajar en pro de la inclusión y la representación equitativa.

De otro lado, la inclusión del artículo que establece incentivos para la contratación de población LGBTIQ+ y su permanencia en el empleo por al menos 3 años, junto con la exoneración de pagos al ICBF y al SENA, es una medida positiva respaldada por la experiencia de otros países como Argentina y Uruguay.

La implementación de cuotas obligatorias de contratación para la población LGBTIQ+ en dichos países se ha demostrado efectiva para abordar las barreras adicionales y mayores que enfrentan al ingresar al mercado laboral. Sin embargo, uno de los desafíos ha sido garantizar su permanencia en el empleo a largo plazo. Es por eso por lo que se establece la condición de mantener el contrato por al menos 3 años, lo que brinda estabilidad laboral y contribuye a la consolidación de una trayectoria profesional para las personas LGBTIQ+.

Además, la introducción de un incentivo económico en forma de exoneración de pagos al ICBF y al SENA es una estrategia probada que ha demostrado resultados positivos en otros contextos. Por ejemplo, la reforma tributaria 1607 de 2012 en Colombia implementó exoneraciones fiscales para fomentar la formalidad laboral y reducir la brecha salarial entre ciudades⁴. Aplicar un incentivo similar en el contexto de la contratación de población LGBTIQ+ no solo beneficia a las empresas, sino que también respalda la integración laboral de un grupo históricamente excluido y promueve la igualdad de oportunidades.

En resumen, la inclusión del artículo que establece incentivos para la contratación de población LGBTIQ+ y su permanencia en el empleo por al menos 3 años, junto con la exoneración de pagos al ICBF y al SENA, se basa en la experiencia de otros países como Argentina y Uruguay. Al abordar las barreras y desafíos que enfrentan las personas LGBTIQ+ en el mercado laboral, esta medida busca garantizar la igualdad de oportunidades y la integración laboral de un grupo históricamente excluido. Asimismo, el incentivo económico proporcionado puede generar beneficios tanto para las empresas como para la sociedad en general, al promover la diversidad, la inclusión y el desarrollo de una sociedad más equitativa.

Adicionalmente, al establecer que todos los términos referidos a trabajadores en el Código Sustantivo del Trabajo incluyan a todas las identidades de género, se reconoce y visibiliza la diversidad de la población trabajadora. Esto es fundamental para asegurar que todas las personas, independientemente de su identidad de género, tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades laborales.

Asimismo, es esencial que los empleadores se comprometan a garantizar tratos sin discriminación y a ajustar sus políticas, reglamentos, procedimientos y actividades de manera que se respete la identidad de género de cada persona y se permita el uso del pronombre con el que se identifiquen. Esto implica reconocer y respetar la autodeterminación de género de cada individuo, contribuyendo así a la construcción de un entorno laboral inclusivo y respetuoso coherente con el derecho fundamental al libre desarrollo de la personalidad.

⁴ Garlati-Bertoldi, Pablo Adrian. "Payroll taxes, social security, and informality: The 2012 tax reform in Colombia." Change at home, in the labor market, and on the job. Emerald Publishing Limited, 2020. 153-193.

Además, es fundamental que los procedimientos de selección, contratación y desvinculación adopten enfoques diferenciales y buenas prácticas. Esto implica implementar medidas para evitar cualquier forma de violencia o discriminación basada en la identidad de género o la diversidad sexual. Estos procedimientos deben estar diseñados de manera inclusiva, garantizando una evaluación justa y equitativa de las habilidades y capacidades de cada persona, sin que su identidad de género sea un factor determinante.

La equiparación de las licencias de paternidad ha sido objeto de diversos estudios que respaldan la necesidad de su ampliación. Estos estudios demuestran que la medida de ampliar la licencia de paternidad en Colombia es crucial para promover la igualdad de género en la crianza y el cuidado de los hijos. Experiencias de otros países de la región, como Uruguay y Chile, han evidenciado que la implementación de una licencia de paternidad no transferible y totalmente remunerada genera efectos positivos en el bienestar de las familias.

Es importante resaltar que la paternidad comprometida tiene beneficios sustanciales tanto para los hijos e hijas como para las mujeres, los hombres y las empresas. La ampliación de la licencia de paternidad promueve una mayor participación de los padres en el cuidado y crianza de los hijos, lo cual contribuye a una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares y fortalece los vínculos familiares.

De acuerdo con el proyecto de investigación "Helping Dads Care", realizado en siete países, se encontró que los hombres que toman más tiempo de licencia de paternidad experimentan mayor satisfacción en diversas áreas de sus vidas, como el trabajo, la vida sexual, la participación de los niños y el bienestar general. Estos resultados indican que la participación de los padres en el cuidado de los hijos contribuye al bienestar y la felicidad de toda la familia.

Además, la paternidad comprometida beneficia a las madres al brindarles un mayor apoyo en el cuidado de los hijos, lo que reduce el estrés y la probabilidad de depresión posparto. También facilita la lactancia materna y mejora la salud del bebé. Asimismo, cuando los hombres se involucran más en el cuidado de los hijos, se reducen las brechas salariales de género y se mejora la calidad del empleo de las mujeres, lo que contribuye a la estabilidad financiera de la familia.

En resumen, la ampliación de la licencia de paternidad genera efectos positivos para las familias al promover una mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos, fortalecer los vínculos familiares, mejorar el bienestar y la felicidad de todos los miembros de la familia, y contribuir a una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares.

Además, la ampliación de la licencia de paternidad genera efectos positivos para las empresas debido a varios factores. En primer lugar, al proporcionar licencias pagadas y no transferibles para los padres, las empresas pueden mejorar su retención de empleados y reducir la rotación. Esto se traduce en una mayor estabilidad y continuidad en el personal, lo que a su vez puede aumentar la productividad y reducir los costos de capacitación.

Promover la paternidad comprometida y la participación equitativa de los hombres en el cuidado de los hijos también puede contribuir a reducir las brechas salariales de género y mejorar la calidad del empleo de las mujeres. Cuando los hombres se involucran más en el cuidado de los hijos, las mujeres tienen más oportunidades para avanzar en sus carreras y participar plenamente en el ámbito laboral.

Un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) encontró que el 57% de las empresas encuestadas en 70 países informaron que sus iniciativas a favor de la diversidad de género, incluida la promoción de la paternidad comprometida, contribuyeron a mejorar su rendimiento empresarial. Estas empresas experimentaron un aumento en sus beneficios, atrajeron y retuvieron a profesionales con talento, mejoraron su reputación y fomentaron la creatividad, la innovación y la apertura.

En conclusión, la ampliación de la licencia de paternidad beneficia a las empresas al mejorar la retención de empleados, reducir la rotación, aumentar la productividad, reducir las brechas salariales de género y mejorar la reputación y el rendimiento empresarial. Al mismo tiempo, esta medida fomenta la igualdad de género, fortalece los lazos familiares y contribuye al bienestar general de la sociedad. Es una oportunidad para construir una sociedad más equitativa y promover un entorno laboral más inclusivo y diverso⁵.

⁵ Tavera Ramírez, Flor de María. "Análisis costo beneficio de las cuotas de seguridad social por riesgo de trabajo en las empresas del sector de la construcción en el estado de Michoacán." (2019).

5. Sectores no regulados: plataformas, vendedores ambulantes, ruralidad incluyendo agroindustria.

El artículo 25 de la Constitución señala que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” Este derecho es de concepción amplia, pues el trabajo en un sentido amplio como se desarrolla en la constitución y se refiere a todas las modalidades del trabajo, y que se entrelaza con la definición amplia que contiene el tesoro de la Organización Internacional del Trabajo⁶: “Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesario para los individuos.”

El concepto entonces de derecho al trabajo como lo concibe la constitución política en el artículo 25, excede por demás lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo y contempla allí, otras modalidades de trabajo que también han de ser objeto de protección como podrían ser el trabajo no remunerado, el trabajo por cuenta propia o independiente, entre otros. Sobre el trabajo como derecho, es importante precisar que este implica que se desarrollen relaciones de trabajo dependientes o independientes, con la eliminación de factores de desequilibrio, con principios como la protección para quienes se encuentran en debilidad manifiesta, con oportunidades de capacitación para el trabajo, de condiciones saludables y seguras tanto en el trabajo como fuera de él, de protección de la integridad física, sexual y psicológica, entre otros⁷. Incluso sobre los alcances de pasadas reformas laborales que las mismas no tuvieron el efecto esperado pues las prácticas laborales cada vez utilizan menos el trabajador dependiente⁸.

Se trata entonces el trabajo como derecho de dignificar el trabajo, promoviendo el trabajo decente, como aquel que permite a la persona desarrollarse con sus propias capacidades, sin discriminación,

⁶ Organización Internacional del Trabajo. Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo. Consultado: 2022.

⁷ Jiménez, I. Apuntes de Derecho Laboral Individual. Editorial Tirant Lo Blanch. Bogotá: 2023.

⁸ Lenis Gómez, M.I. Transformación del Trabajo y Regulación Laboral 1990-2006. Publicado por Icesi. Cali: 2007.

con un ingreso justo, con protección social y con acceso al diálogo social y al tripartismo⁹. El reto principal a nuestro modo de ver está entonces en integrar los criterios de protección social que se encuentran en el derecho del trabajo, dentro de lo que a bien ha previsto la Organización Internacional del Trabajo como criterios, cuando menos, mínimos de protección. Traer al mundo del trabajo, cualquiera que sea, la protección de todas las formas de empleo, mediante el escenario de la protección social, protegiendo derechos básicos conforme a parámetros de acceso a salud, protección a la vejez y en especial la protección de las personas más vulnerables en el mundo del trabajo. Con base en parámetros que permitan por lo menos cumplir con una norma mínima de protección social enfocada a garantizar en el marco del trabajo: i) Acceso a las prestaciones básicas de salud, incluyendo las que correspondan por maternidad; ii) la seguridad básica de atención a los escenarios que pueden implicar disminución en los ingresos de la población trabajadora como una enfermedad, el desempleo, la maternidad o la invalidez; iii) la Seguridad básica de la infancia y la adolescencia¹⁰. Son escenarios mínimos de protección social exigidos como parte de la implementación del programa de trabajo decente de la OIT y que coinciden con el Convenio 102 (norma mínima de seguridad social) y que propenden por el mejoramiento general de las condiciones de empleo, con independencia del contrato de trabajo¹¹.

Dado su restringido alcance de protección, el constituyente de 1991 ordenó la expedición de un Estatuto del trabajo que garantizara:

“la protección de toda clase de trabajo: tanto el autónomo que se realiza por cuenta propia, como el dependiente que se ejecuta por cuenta ajena; el trabajo intelectual por predominar la Inteligencia sobre el esfuerzo material, como el trabajo material propio de las actividades manuales; el trabajo permanente y el transitorio; el trabajo individual y el colectivo, etc.”¹²

⁹ OIT. Memoria del Director General 1999: Trabajo Decente. Disponible en: [CIT87 - Memoria del Director General - Trabajo decente \(oit.org\)](#)

¹⁰ OIT. Recomendación 202 sobre los Pisos de Protección Social. Disponible en: [La Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 \(núm. 202\) \(ilo.org\)](#)

¹¹ Ibidem

¹² Asamblea Nacional Constituyente, Gaceta Constitucional N° 45, Bogotá: sábado 13 de abril de 1991, p. 6.

Lo primero por señalar es que se coincide con la ponencia en cuanto el interés de generar un marco normativo que permita y facilite que las nuevas formas de trabajo digital se ejecuten en entornos formales, lo cual no necesariamente sólo se da bajo el entendido de la laboralización forzosa de este tipo de trabajo. No obstante, la ponencia presentada limita su alcance a las denominadas plataformas digitales de reparto, dejando por fuera a otras realidades incluso más voluminosas de trabajo que se ejecutan en entornos y con herramientas digitales. Por lo anterior, la proposición, más que desconocer lo planteado en la ponencia lo que pretende es ampliarlo para que tenga su campo de aplicación en el mundo de cualquier tipo de trabajo especial o no regulado en la actualidad.

Durante las últimas décadas los empleos atípicos han venido ganando una gran importancia en las diferentes economías del mundo y, de hecho, se están convirtiendo en una alternativa de trabajo para algunos grupos de la población que tienen dificultades para insertarse de manera formal en el mercado de trabajo. Sin lugar a duda, la tecnología está avanzando aceleradamente en múltiples direcciones, influyendo en la forma de vivir de los seres humanos, generando al mismo tiempo el surgimiento de nuevas empresas y líneas de negocio, y a su vez, transformando la organización tradicional de la economía.

Por ejemplo, las empresas de la denominada Gig economy están generando empleos atípicos haciendo uso por ejemplo de plataformas digitales, en actividades como transporte, sector portuario, servicios profesionales, entre otras. Estas formas de empleo deben ser reguladas por el Estado colombiano y no sólo las plataformas digitales de reparto, de tal forma que la proposición plantea una regulación amplia e incluyente a cualquier tipo de realidad de trabajo especial.

Así entonces la propuesta es llevar los postulados del trabajo decente a todas las modalidades de trabajo no dependiente, vinculándolas a derecho propios del trabajo, a mecanismos de diálogo social, acceso a normas de protección social y fortaleciendo la generación de empleos mediante la protección del empleo atípico.

Además, es necesario mencionar y regular especialmente algunos sectores que tradicionalmente han sido excluidos de la protección laboral y social. Estos sectores, cuya vulnerabilidad ha sido ampliamente estudiada en la literatura, requieren una regulación específica en materia laboral por varias razones importantes.

En primer lugar, la regulación específica de estos sectores vulnerables es necesaria para garantizar la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran en situaciones de mayor precariedad. Estos trabajadores a menudo enfrentan condiciones laborales injustas, bajos salarios, falta de seguridad en el empleo y limitado acceso a beneficios sociales. Al regular estos sectores de manera específica, se pueden establecer normas que protejan sus derechos laborales y promuevan la dignidad y el bienestar de estos trabajadores.

En segundo lugar, la regulación específica de estos sectores permite abordar las desigualdades y disparidades existentes en el mercado laboral. Estos trabajadores vulnerables a menudo pertenecen a grupos históricamente marginados, como los trabajadores migrantes, los empleados domésticos, los jornaleros, los trabajadores sexuales y los trabajadores informales. Al reconocer sus necesidades particulares y establecer regulaciones específicas, se puede avanzar hacia una mayor inclusión y equidad en el ámbito laboral.

Según un estudio que realizó la Universidad Javeriana con la Organización Internacional del Trabajo, la migración es un tema que sigue requiriendo especial atención en Colombia, en particular la migración proveniente de Venezuela, que ha generado un flujo migratorio mixto hacia nuestro país. De acuerdo con las estadísticas, a enero de 2021, residían en Colombia 1 742 927 personas migrantes y refugiadas, de las cuales solo el 43,58 % había regularizado su situación migratoria de forma temporal o definitiva. En Bogotá, por ejemplo, se encuentran cerca de 340 711 migrantes, lo que representa el 19,6 % de esta población en el país y el 6 % del total que ha emigrado de Venezuela. A pesar de los avances en la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, según una encuesta realizada por la Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo en los principales destinos de acogida de población migrante y refugiada en el país, el 67,9 % de la población no está afiliada a ningún régimen de salud, el 94,8 % no realiza aportes a ningún fondo de pensiones, el 90,7 % no realiza aportes a ARL y la tasa de desempleo actual alcanza el 82 %. La falta de acceso a un mercado laboral seguro y estable, así como la exposición a ambientes de trabajo precarios, hacen de la integración socioeconómica de la población migrante un escenario particularmente crítico en Colombia. Es necesario impulsar medidas que garanticen el acceso a la seguridad social y a oportunidades laborales justas y dignas para esta población ¹³.

¹³ OIT (2021). [Análisis de la Población Migrante Venezolana en Bogotá](#). Consultado el 11 de abril de 2023

En este contexto, resulta evidente que uno de los mayores obstáculos para la protección social de la población migrante es la irregularidad de su situación migratoria. Al no contar con un estatus migratorio regular, muchos de ellos se ven impedidos de afiliarse al Sistema General de Seguridad Social, lo que a su vez dificulta su acceso a empleos formales y su protección social. En este sentido, es necesario buscar mecanismos que permitan regularizar la situación de estas personas, sin consideración a su estatus migratorio, de manera que puedan acceder a la protección social y a empleos formales que les permitan mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

En segundo lugar, en el sector portuario se evidencian condiciones laborales favorables en las Sociedades Portuarias, mientras que en los operadores portuarios, agencias de aduanas y empresas logísticas se presentan quejas y situaciones de posibles incumplimientos legales dentro de relaciones laborales formales. Los trabajadores informales con bajos ingresos, inestabilidad laboral, sin protección suficiente frente a riesgos laborales y seguridad social, y sin prestaciones sociales son los más vulnerables. Hay una desconexión entre las necesidades empresariales y la oferta de trabajo formal para la totalidad del sector portuario, lo que se debe en parte a la falta de oferta laboral en la ciudad anfitriona y a la fragilidad de las estructuras empresariales.

En este contexto, se hace evidente la necesidad de políticas públicas que promuevan la formalización laboral y la protección social de los trabajadores del sector portuario, especialmente de aquellos que se encuentran en la base de la cadena productiva. Es importante destacar que el sector portuario tiene un papel clave en la economía nacional y su dinamismo es fundamental para el desarrollo del comercio exterior y la generación de empleo. Sin embargo, para que este dinamismo sea sostenible, es fundamental que se promueva la formalización laboral y se asegure la protección social de todos los trabajadores del sector, incluyendo a los coterros, carperos o braceros. De esta manera, se contribuirá a la construcción de un sector portuario más justo y equitativo, en el que se respeten los derechos laborales y se garantice la dignidad de todas las personas que trabajan en él.

En tercer lugar, en Colombia, el comercio informal es un fenómeno que ha sido reconocido por la Corte Constitucional en varias sentencias. En particular, las sentencias SU-360 de 1999 y T-372 de 2000 reconocen que el comercio informal genera empleo para miles de familias y afecta significativamente la economía del país. Sin embargo, también se evidencia la vulnerabilidad inmanente en el trabajo que desarrolla este grupo poblacional.

La Corte Constitucional ha reconocido la marginalidad y la vulnerabilidad de los vendedores ambulantes en Colombia. Estos trabajadores se ven obligados a recurrir a la informalidad (que está en un 75% para esta población según la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH) para garantizar su subsistencia debido a la falta de políticas estatales. En la sentencia T-244 de 2012, se reconoce por primera vez la condición de vulnerabilidad de la población por el solo hecho de ser vendedores informales, definiéndola como circunstancias que les impiden a los individuos procurarse su propia subsistencia y lograr niveles más altos de bienestar. Por lo tanto, es necesario implementar políticas públicas que aborden las necesidades de protección social y laborales de los vendedores ambulantes y reconozcan su contribución al desarrollo económico del país¹⁴.

En cuarto lugar, según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para el año 2022, los trabajos feminizados en Colombia incluyen, entre otros, a las funcionarias de bancos, secretarias, docentes, trabajadoras del hogar y trabajadores de la preparación de alimentos y bebidas. Particularmente, la informalidad laboral en el sector de las trabajadoras del hogar es alarmantemente alta, llegando a un 79,5% y el salario mensual promedio que se les reconoce no alcanza los 500.000. Sin embargo, hay una tendencia creciente en la lucha contra la informalidad laboral de las trabajadoras domésticas, ya que se ha visto una implementación cada vez mayor de políticas públicas y acciones por parte de empresas y organizaciones mundiales para aumentar y asegurar la formalización de sus derechos laborales. En países como Argentina, es obligatorio el registro del contrato de trabajo de las trabajadoras domésticas; en Uruguay, se ha flexibilizado el pago de seguridad social y se han fortalecido los esquemas de inspección y vigilancia de las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar; y en Brasil, además del registro, existen plataformas tecnológicas que ayudan a liquidar el salario de estas trabajadoras.

Estas experiencias exitosas pueden ser replicadas en Colombia para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar y reducir su informalidad¹⁵.

¹⁴ Morad, Juliana (2016) [Apropiación y usos del campo del derecho en las reivindicaciones laborales de los vendedores informales de Bogotá](#). Consultado el 11 de abril de 2023

¹⁵ [CEJ \(2019\). Formalización de las Trabajadoras del Hogar](#).

Por otro lado, consideramos que, la regulación del trabajo sexual es necesaria por varias razones. En primer lugar, los modelos reglamentarios reconocen que la prostitución es una realidad inevitable y que, por lo tanto, es necesario establecer controles sanitarios, espaciales y administrativos. La regulación permite establecer registros administrativos obligatorios, controles médicos y espaciales. Por su parte, el enfoque laboral considera la prostitución como un oficio o una ocupación mediante la cual las personas procuran su sustento. Al reconocer el trabajo sexual como una actividad económica legítima, se busca garantizar los derechos laborales de las trabajadoras sexuales. Esto implica regular la oferta de servicios sexuales bajo preceptos civiles y laborales en lugar de preceptos penales, centrándose en las condiciones y los derechos laborales.

Las trabajadoras sexuales han impulsado este modelo laboral en su lucha por el reconocimiento y la despenalización de su actividad. Buscan que se las reconozca como trabajadoras, sujetas de derecho, y que se les brinden condiciones laborales justas y protección. Este enfoque se basa en la reivindicación de la ciudadanía laboral como una garantía contra la pobreza, la marginación, los abusos de poder y la explotación. Las trabajadoras sexuales desean ser consideradas como trabajadoras reguladas, con derechos laborales y acceso a condiciones mínimas de salud y protección.

En resumen, la regulación del trabajo sexual se justifica considerando los modelos reglamentarios existentes, la lucha de los grupos y organizaciones a favor de los derechos de las trabajadoras sexuales, y el enfoque laboral que busca reconocer la actividad como una ocupación legítima. La regulación busca proteger los derechos laborales, garantizar condiciones justas y seguras, y promover la dignidad y el bienestar de las trabajadoras sexuales.

Finalmente, como se ha demostrado en diversas gráficas, la informalidad en el campo es considerablemente mayor en comparación con las demás áreas urbanas. Esta alta informalidad laboral en el sector agrícola y rural conlleva condiciones de trabajo precarias, falta de seguridad social y vulnerabilidad para los trabajadores. Es fundamental establecer regulaciones específicas que aborden esta problemática, promoviendo la formalización laboral, garantizando derechos laborales básicos y brindando protección social a los trabajadores del campo.

La alta informalidad laboral y los salarios por debajo del mínimo en el campo resaltan la necesidad de una regulación diferencial y con atención específica hacia esta área. La regulación particular del

campo permitirá abordar las condiciones precarias de trabajo, promover la formalización laboral, garantizar salarios justos y dignos, y brindar protección social a los trabajadores rurales. Es fundamental impulsar políticas y acciones que reduzcan la informalidad, fomenten la inclusión laboral y mejoren las condiciones de vida de los trabajadores del campo.

6. Derecho de asociación y diálogo social

6.1 Derecho de asociación sindical

Ningún derecho es absoluto y así lo reconoce nuestra constitución política y los instrumentos internacionales. El Convenio 087 de la OIT señala en el artículo segundo que: los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de estas. Incluso con base en ese convenio se discutió en su momento el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, y en Sentencia C-043 de 2006 en la que se declaró la exequibilidad de la norma es decir que se ajusta a la Constitucionalidad y señaló a su vez lo siguiente:

El derecho de asociación sindical no es un derecho absoluto, lo que implica que puede estar sujeto a restricciones para los efectos contemplados en los Convenios Internacionales, así como igualmente a aquellas que le está permitido imponer al legislador en la medida que no afecten su núcleo esencial, lo desnaturalicen o impidan su normal y adecuado ejercicio.

Las exigencias establecidas en las normas acusadas resultan más bien necesarias y proporcionadas a la finalidad perseguida como lo es el garantizar la estructura interna y funcionamiento de los sindicatos en un ambiente democrático y participativo.

El artículo 39 de la Constitución garantiza como un derecho de los trabajadores la constitución de organizaciones sindicales y señala que la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos se sujetará al **orden legal**. El derecho de asociación sindical, como todos, tiene límites y por ende no puede ser objeto de abuso o de desconocimiento legal, pues abusar de los derechos deslegitima el uso de estos. Esto pone de presente que lo importante no es la representatividad de la organización sindical en el lugar en el que constituyen las subdirectivas, sino los fueros que se generan de las mismas, es decir, la posibilidad de obtener garantías individuales por el abuso de un derecho colectivo y sustancial.

Por su parte, es evidente que el diálogo social como lo contempla la Organización Internacional del Trabajo no es un evento circunstancial o unilateral limitado a la negociación colectiva, sino una práctica multilateral y permanente en la que todos los actores del trabajo deben ser escuchados y en formas multidireccionales. Así, el empresario puede escuchar a los trabajadores y sindicatos u organizaciones de trabajadores, los trabajadores al empresario, los sindicatos escuchar a sus afiliados y escucharse y el Gobierno escuchar a todos los actores del mercado del trabajo para lograr un diálogo permanente en equilibrio social y económico.

Cabe advertir, la Constitución avala el derecho de asociación sindical de quienes optan por pertenecer a una organización sindical y el de quienes optan por organizarse de una manera distinta o sencillamente por no organizarse y así a su vez está concebido para quienes optan por no sindicalizarse. Por esta razón, constitucionalmente estarían avalados los acuerdos colectivos en su forma convencional y en forma de pactos colectivos, siempre que presenten las reglas de negociación correspondientes, es decir que estén precedidos de la presentación de un pliego de peticiones y una debida discusión. La limitación a una sola forma de asociación de trabajadores o a una sola forma de negociación podrían ir en contra del espíritu constituyente, que en la Gaceta Constitucional Número 45 reflejaba los siguientes alcances frente a los derechos colectivos a la luz de un análisis también de los Convenios 087 y 098 acorde con lo propuesto por los constituyentes:

- **Sobre el diálogo social entre empresas y sindicatos:**

“Las empresas y los sindicatos se tienen que ver como instituciones importantes de la democracia en relaciones que se complementan basadas en el diálogo, la negociación, la concertación y buscando lo mejor para cada una de ellas. Obviamente tienen diferencias, pero no se pueden ver bajo la vieja concepción de antagonismos irreconciliables... al contrario es necesario encararlas en el marco de la cooperación recíproca donde los sindicatos se preocupan por el presente y futuro de las empresas y, a su vez, el Estado y los empresarios contribuyan y faciliten para que los sindicatos sean organismos respetados y escuchados por el conjunto de la sociedad”

- **Sobre el derecho de asociación sindical:**

“es muy importante la consagración constitucional de las garantías que debe tener todo ciudadano para que las organizaciones políticas o sociales a las que puede per-

tenecer sean realmente democráticas, no contradiciendo el derecho individual de las personas a tomar decisiones libres y voluntarias sobre las orientaciones y directivos de su organización.

- **Sobre el derecho de negociación colectiva:**

“es un derecho y una práctica que debe hacerse extensiva a todos los trabajadores, incluyendo a los empleados públicos...”

- **Sobre la huelga:**

hemos considerado entonces... mantener el derecho pero dejar a la ley la reglamentación de su ejercicio, duración y limitaciones, lo mismo que los procedimientos para asegurar la prestación de los servicios esenciales a la comunidad.”

Otro aspecto relevante lo reconoce la Sentencia C-1050 de 2001 que recoge las impresiones de la ponencia del constituyente de 1991 en la que se señalaba los alcances amplios del derecho de negociación colectiva de la siguiente manera:

Serán sujetos intervinientes en dicha negociación: por una parte los sindicatos, las asociaciones o los trabajadores no organizados; y de otra parte los empleadores, singular o colectivamente considerados. El objeto de las convenciones, convenios, pactos, contratos o acuerdos ha de ser en todo caso la regulación de asuntos directa o indirectamente referidos a las relaciones laborales en los diferentes sectores de la economía.”

Confirmando a su vez la Corte Constitucional que la titularidad del derecho a la negociación colectiva radica no solo en los trabajadores sino en los empleadores, confirmando la aproximación bilateral o incluso multilateral que se debe proponer para abordar un verdadero escenario de diálogo social.

La presente propuesta de proyecto de Ley enfatiza en que el derecho de asociación es un principio y derecho fundamental que no se limita o agota en el sujeto denominado sindicato, pues el derecho trasciende y no se puede limitar a las personas o sujetos que lo ejercen. Es así como la estructura normativa propuesta reconoce que la protección del derecho de asociación recae en diferentes actores y dimensiones, todas las cuales deben ser consideradas y reconocidas: a) El derecho de aso-

ciación visto desde la persona; b) El derecho de asociación visto desde la organización sindical; y c) el derecho de asociación visto desde la negociación colectiva y diálogo social.

6.2 El derecho de asociación visto desde el trabajador que decide asociarse

El sujeto como persona tiene, dentro de su esfera interna, el derecho de asociarse de múltiples formas. También la persona tiene pleno derecho de no asociarse en grupos donde no se siente identificado. Exigir a toda persona a pertenecer e identificarse en un lugar donde se siente desarrollada como persona significa restringir su libre desarrollo de la personalidad; principio y derecho fundamental consagrado en la Constitución Política de Colombia. Por tanto, el derecho de asociación tiene una característica afirmativa y negativa. La afirmativa invita a que cualquier persona se organice o se afilie a cualquier organización; así se garantiza su derecho fundamental de reunión y de asociación. Sin embargo, la persona como sujeto tiene el derecho de no asociarse a ningún grupo. Esto es una característica de cualquier sociedad democrática en un Estado Social de Derecho.

El derecho a la asociación sindical tiene una variedad de dimensiones entre las cuales se encuentra la dimensión individual de conformidad con la sentencia T-701 de 2003:

“que se traduce en la posibilidad de ingresar, permanecer y retirarse de un sindicato” (Sentencia T-1328 de 2001). En paralelo existe una dimensión colectiva, “en el sentido de que de (sic) los trabajadores organizados en un sindicato deciden, de conformidad con el orden legal y los principios democráticos, la estructura interna y el funcionamiento del mismo, es decir, una facultad para autogobernarse”.

La Corte Constitucional en sentencia C-110 de 1994 profundizó que el derecho individual del derecho de asociación goza de la doble dimensión: positiva y negativa. Su razón de ser

“no se limita a garantizar los derechos únicamente en la esfera social, sino que su alcance incluye la protección de los individuos que participan dentro del ente jurídico creado”. Así las cosas, se ha afirmado que: “(...) a nadie se le puede impedir ni prohibir que se asocie, mientras

sea para fines lícitos, y ninguna persona puede ser forzada u obligada a asociarse, ya que el Constituyente ha garantizado la plena libertad de optar entre lo uno y lo otro”.

En un mismo sentido se pronunció la Corte en la Sentencia C-606 de 1992, cuando aclara que la dimensión negativa del derecho protege que nadie sea obligado directa o indirectamente a formar parte de una asociación determinada. De lo contrario, “no podría hablarse del derecho de asociación en un sentido constitucional, pues es claro que se trata de un derecho de libertad, cuya garantía se funda en la condición de voluntariedad.”

En conclusión, el derecho de asociación sindical no pertenece a una institución u organización, sino que radica en el sujeto que afirma el derecho de forma afirmativa o negativa, y por lo tanto la protección del derecho de asociación demanda la protección tanto de quienes deciden vincularse a una organización sindical como de quienes no.

6.3 El derecho de asociación visto desde la organización sindical

Por su parte, la organización sindical es una de las aristas principales y fundamentales del derecho de asociación sindical (no la única). La libertad sindical es un derecho y principio que hace parte del bloque de constitucionalidad. Colombia ha ratificado los Convenios 87 y 98 de la OIT relativos a la libertad sindical y a la negociación sindical. El Código Sustantivo del Trabajo, en su concepción original, sustentó el derecho de asociación sobre la base de impulsar la concertación de la fuerza de los trabajadores a través de la unidad sindical.

Así las cosas, no se puede desconocer que, si bien la organización sindical es un actor materializador del derecho de asociación en su dimensión instrumental, también puede ser un transgresor cuando se desenvuelve en cauces que suponen una desfiguración del derecho de asociación mismo. Por lo tanto, la protección del derecho de asociación no puede sólo verse desde la protección de la institución sindical, sino también de la corrección cuando dicha institución en su ejercicio desconfigura el derecho que pretende materializar.

La Honorable Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha reconocido reiteradamente que las organizaciones sindicales que incurren en conductas de abuso del derecho generan una transgresión del propio derecho y por lo tanto el Estado está llamado a corregir dichas conductas. En sentencia SL 1983 del 17 de junio de 2020 la Corte Suprema de Justicia reconoció contextos de abuso sindical así:

En estos casos, cuando se plantean simulados o falsos procedimientos de negociación colectiva, en claro abuso del derecho, no puede existir el fuero circunstancial. Allí donde no está la intención de entablar genuinos procedimientos de negociación para la defensa de los intereses y la reivindicación de los derechos laborales de los trabajadores, no puede existir ninguna protección. La protección a la estabilidad laboral de los sindicalizados es un medio para amparar la acción sindical, más no un fin en sí mismo.

En la sentencia SL 919 del 10 de marzo de 2021, en consonancia con la sentencia CSJ SL1983 de 2020, la Corte Suprema de Justicia argumentó que los trabajadores pueden ser beneficiarios de la estabilidad laboral por fuero circunstancial derivada de la presentación de un pliego de peticiones, y que hagan a través de las diversas organizaciones sindicales existentes en una empresa, desde que ello, por supuesto, no implique un verdadero abuso del derecho o no desfigure los fines de la libertad sindical. Frente al abuso del derecho de asociación, la Corte Suprema de Justicia se pronunció en la sentencia del 15 de septiembre de 2009 número 21280 en sede de tutela, estableciendo que:

No se le puede dar validez a las actuaciones que se encuentran en contra del orden legal o que constituyen abusos del derecho de asociación de asociación, so pretexto de proteger el derecho mencionado, porque hacerlo es desnaturalizar el derecho mismo. Es por ello que se ha dicho que no surgen derechos, como el fuero sindical, de aquellos sindicatos creados abusando del derecho de asociación y con el único fin de buscar la protección foral injustificada, como por ejemplo en los casos de carrusel sindical (...) o cuando se crean sindicatos en contra de las normas, sindicatos de empresa que no son de empresa o sindicatos de industria que no son de industria, por ejemplo, sindicatos de industria de trabajadores privados o de servidores públicos, los cuales no se encuadran en ninguna de las clases de sindicatos, por ser dicha calidad un género, con lo cual se pretende tener facilidad en la estrategia de abuso del derecho.

La Corte Constitucional también se ha pronunciado frente al abuso del derecho a la asociación. En la sentencia T-1166 del 2004 argumentó que el trabajador no puede abusar de la facultad de iniciar un conflicto colectivo de trabajo:

“el derecho colectivo del trabajo está llamado a interpretarse a la luz del principio de armonización concreta de derechos e intereses constitucionales en las relaciones entre trabajadores y patronos. El ejercicio de dichos derechos e intereses no puede, en consecuencia, significar la anulación de otros que le sean contrarios, más aún cuando es finalidad constitucional promover la solución pacífica de los conflictos colectivos del trabajo.”

De hecho, esta forma de abuso del derecho es tan relevante para el presente texto que la misma Corte Constitucional en la sentencia antes citada alude a la necesidad de cumplir con el mandato contemplado en el artículo 53 de la Política, enfocado especialmente a los vacíos que producen este tipo de abuso del derecho.

Similarmente, esta Corporación expresó en la sentencia T-215 del 2006 que

“el fuero sindical es un mecanismo de protección establecido primariamente en favor del Sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. De esta manera, establecido el abuso del derecho en la conformación de un sindicato, carece de fundamento jurídico el fuero sindical que sus fundadores o directivos puedan reclamar, pues se trata de un derecho que, en sus aspectos subjetivos, depende de lleno de la legalidad de la organización que se pretende proteger.”

En consecuencia, la libertad sindical es una especie del género del derecho de asociación que es una garantía en cabeza de las organizaciones sindicales. Como todo derecho tiene límites que la ley pretende proteger derechos superiores y legales para armonizar su ejercicio; es decir, no es un derecho de carácter absoluto que tiene límites. La organización sindical no es propietaria única y exclusiva del derecho de asociación sindical.

6.4 El derecho de asociación visto desde la negociación colectiva y el diálogo social

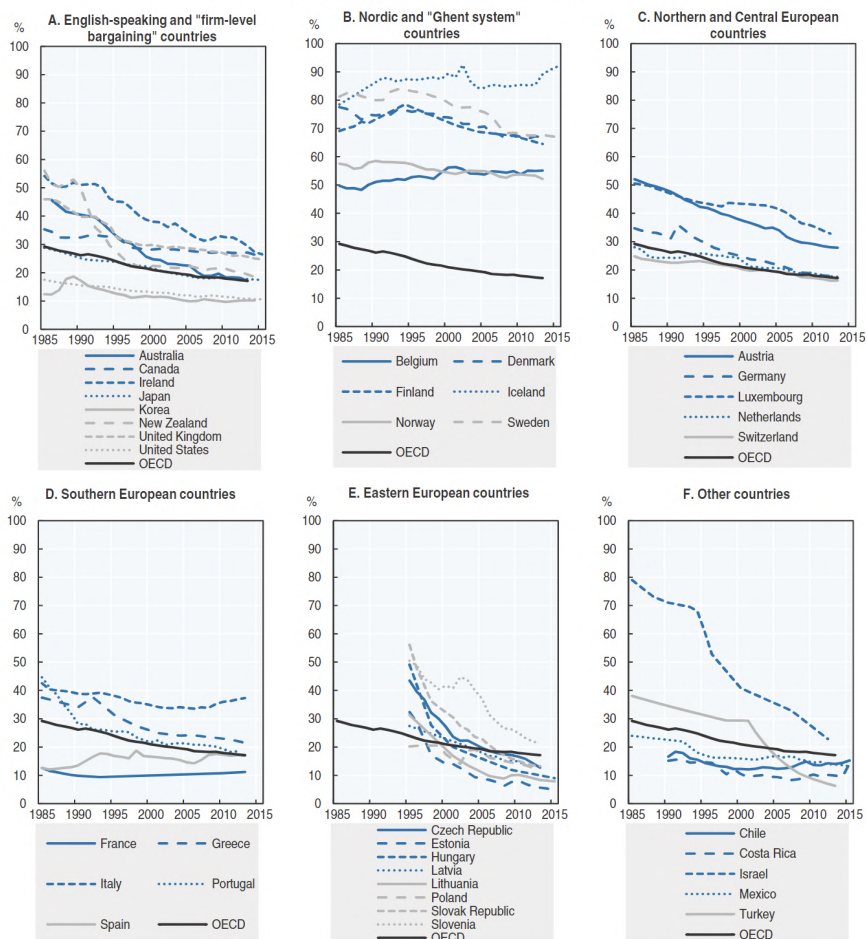
El derecho a la negociación colectiva es de las partes involucradas en el contexto de la negociación. Los empleadores y trabajadores son las personas activas en las que recae el derecho de negociación colectiva. Por principio fundamental, tanto los empleadores como las organizaciones sindicales pueden ejercer el derecho de asociación. La negociación colectiva tiene una perspectiva y un rol fundamental en el buen desempeño del mercado laboral, toda vez que contribuye a nuevas estrategias de empleo, identificando tres objetivos principales para una política laboral exitosa: i. aumento de empleos; ii. inclusión en el mercado laboral y iii. adaptabilidad a nuevas formas de empleo. Desde el siglo XX la negociación colectiva, los términos del empleo y las organizaciones sindicales han sido características clave del mercado laboral en todos los países de la OCDE. De hecho, una de las mayores preocupaciones de la organización es la percepción que la negociación colectiva está en declive en las últimas décadas ¹⁶.

El mayor desafío para la negociación colectiva en los países miembros de la OCDE es seguir siendo relevante en el mundo laboral que cambia rápidamente. De acuerdo con estadísticas proporcionadas por los informes de la OCDE en 2017, se confirma la disminución en el uso de la negociación colectiva para establecer los términos del empleo, así como el porcentaje de trabajadores sindicalizados. La siguiente gráfica, tomada del informe OECD Employment Outlook 2017, muestra el declive común en los países de la organización respecto a los niveles de sindicalización. Resulta interesante la estadística si se observa que en promedio para el año 1985 el 30% de los trabajadores eran miembros de un sindicato, mientras que en la actualidad en los países de la OCDE es tan sólo de 17%.

¹⁶ Schnabel, C. Union Membership and Collective Bargaining. En : K. F. Zimmermann (ed.), Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics, Springer, Cham, 2020. Disponible en: [Union Membership and Collective Bargaining: Trends and Determinants | IZA - Institute of Labor Economics](#)

Figure 4.2. Trends in union density

Percentage of employees,^a 1985-2015



Las estadísticas muestran cómo la proporción de empleados cubiertos con convenios colectivos disminuyó significativamente en los últimos 25 años; en promedio en los países de la OCDE, la cobertura se redujo en un cuarto, de 45% en 1985 al 33% en 2013. Otro factor clave que aumenta el interés actual en los sistemas de negociación colectiva es su potencial para fortalecer la capacidad de recuperación del mercado laboral ante los choques macroeconómicos como se registra en datos de la OCDE y del Fondo Monetario Internacional. Así como la gestión de afrontar mejor los desafíos del mercado laboral derivados de la globalización, el cambio tecnológico y el envejecimiento de la fuerza laboral, especialmente en cuanto a las consecuencias para los trabajadores¹⁷.

¹⁷ Cazes, Garner, Martin y Tuzzet. Facing the Future of Work. En OCDE, 2017. Disponible en: [Facing the future of work: How to make the most of collective bargaining | Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](https://www.oecd-ilibrary.org/work-and-emp/collective-bargaining-in-a-changing-world-of-work/9789264272222)

Además, el diálogo colectivo y la coordinación en la negociación salarial ayuda a tener en cuenta los efectos macroeconómicos, al garantizar que los acuerdos sobre el salario no socavan la competitividad externa y se ajustan a la situación del ciclo de los negocios. Para la OCDE es primordial que sus miembros cuenten con políticas públicas en materia de negociación colectiva estables, que garanticen a las partes en conjunto estabilidad y seguridad jurídica, puesto que la concertación entre organizaciones sindicales y empleadores ayuda a la competitividad y a la eficiencia del mercado¹⁸.

Con la propuesta de esta ley se propone corregir algunas prácticas nocivas para las partes en la negociación colectiva. Como primera medida, parte del principio que la negociación colectiva es de las partes y, por tanto, cualquier de ella tiene derechos y obligaciones que deben garantizar y respetar. Cualquier persona involucrada en la negociación tiene la potencialidad de vulnerar derechos colectivos: sindicatos y empresas.

Además, se propone que con fundamento a lo establecido en el literal d) numeral 2 del artículo 5 del Convenio 154 de la OIT, la negociación colectiva no debe resultar obstaculizada por la insuficiencia o el carácter impropio de reglas que rigen el proceso de negociación colectiva. Por lo anterior, las partes en el proceso de negociación colectiva podrán libremente convenir plazos o etapas diferentes a las establecidas en la Ley siempre y cuando las mismas se hagan con el fin de promover un verdadero proceso de negociación colectiva y no dilatar el conflicto. En el evento de un acuerdo que establezca unas reglas de negociación colectiva diferentes, el mismo deberá estar por escrito y consignar como mínimo la fecha de inicio y finalización de la etapa de arreglo.

Colombia tiene una oportunidad única para recomponer los procesos de negociación colectiva, a partir del aprendizaje de los países con mejores prácticas y políticas en materia laboral. La propuesta de este ensayo va encaminada a reformar de manera integral el Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto a los términos de la negociación colectiva con las organizaciones sindicales. El hecho de ser miembro de la OCDE impone y exige los más altos

¹⁸ OCDE. Principios del Gobierno Corporativo OCDE. Disponibles en: [Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20 | es | OCDE | OECD](#)

estándares en materia de políticas públicas; el sello de garantía que Colombia obtuvo el 30 de mayo de 2018 es indicativo que el país tiene serias intenciones de hacer las cosas bien y de mejorar sus instituciones jurídicas. La adhesión de Colombia a la OCDE y los ánimos de modificar para mejorar, resulta ser el momento apropiado para encaminar correctamente las políticas en materia sindical y de negociación colectiva.

6.5 La Negociación Colectiva por niveles superiores a la empresa.

La negociación colectiva en Colombia ha sido primordialmente a nivel de empresa, y a pesar de que la legislación contempla la posibilidad de las negociaciones colectivas a niveles de industria, la realidad muestra que son pocos los ejemplos y antecedentes de este tipo de concertación en el país. Se encuentra el caso del Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia (SINTRAELECOL), el cual celebra desde 1992 acuerdos marcos sectoriales, los cuales denominan así las convenciones colectivas en el sector eléctrico (Canessa, 2016, pág. 28). En 1996 la organización sindical procedió a suscribir, ante el Ministerio de Minas y Energía, un acuerdo que cobijaba 24 empresas del sector, cuyo propósito era incorporar a las convenciones colectivas de dichas empresas¹⁹. La Corte Suprema de Justicia en el año 2004, en su momento señaló que el acuerdo no era obligatorio para las empresas del sector, hasta que no fuera incorporado expresamente en las respectivas convenciones colectivas.

Además, se tienen los “Acuerdos Generales” celebrados entre AUGURA (Asociación de Bananeros de Colombia) y SINTRAINAGRO organización sindical en representación de los trabajadores de las fincas que explotan banano. Los acuerdos son el resultado de un proceso de negociación colectiva a nivel sectorial, donde se establecen condiciones laborales para las empresas y los trabajadores. Tal vez este sea el ejemplo más representativo de la negociación a nivel sectorial en Colombia, toda vez que las convenciones colectivas individuales suscritas por las empresas toman como referencia el acuerdo general.

¹⁹ Echeverry, Jaller, Valencia. Aproximación a la Negociación Colectiva de Industria en Colombia. En Pontificia Universidad Javeriana: 2016.

La OCDE ha recomendado implementar la negociación de dos niveles en el cual la negociación al nivel de las empresas se acople o complemente con la negociación sectorial. En la propuesta de reforma laboral se reconoce y se busca hacer efectiva la posibilidad de la negociación colectiva a nivel superior a la empresa, de forma orgánica y ordenada, que no afecte situaciones de mercado que perjudique, sobre todo, a la micro y pequeña empresa en Colombia.

La propuesta está encaminada a que la negociación colectiva en niveles distintos a empresa, vincule exclusivamente a aquellas empresas del sector que hagan parte del acuerdo por haber participado en la construcción del mismo, y por su parte protegiendo de la aplicabilidad del acuerdo a las empresas y sindicatos que no participaron del proceso de negociación o que habiendo participado no hicieron parte del acuerdo. Aplicar la convención colectiva a todo un sector sin fomentar la voluntariedad de las empresas generará distorsiones en el mercado. Por consecuencia, hacer vinculante para todo un conglomerado de empresas o sindicatos las mismas reglas, podría generar brechas económicas insuperables, debido a los distintos tamaños de empresas pues fomenta barreras de entrada de las compañías emergentes²⁰. A las empresas existentes les generará un aumento considerable en sus costos laborales. Para aquellos sectores donde la competencia es limitada por pocas empresas, o en casos de oligopolios podría resultar nociva la extensión de los acuerdos.

En consecuencia, las convenciones colectivas de trabajo a niveles superiores a empresa son vinculantes para las organizaciones sindicales y empresas que deciden, voluntariamente, adherirse al instrumento colectivo. En caso de que las compañías decidan no adherirse al instrumento, no se frustra el derecho de negociación, sólo que el mismo deberá realizar la negociación colectiva a nivel empresa, respetando todas las garantías de asociación y negociación en los términos del Código Sustantivo del Trabajo.

²⁰ Flores, T. Negociación Colectiva por Rama de Actividad Productiva: El riesgo para las PyMes. En Libertad y Desarrollo. Chile: 2023: Disponible en: [FEBRERO-SIE-307-Negociacion-colectiva-por-rama-de-actividad-productiva-febrero23.pdf \(lyd.org\)](#)

6.6 Unidad Negocial

En Colombia es imperativo reenfocar la actividad sindical, tomando como base la recomendación de la OCDE en cuanto a la reducción de los efectos negativos de la fragmentación sindical en el proceso de negociación. La modificación debe ir encaminada en últimas a la unidad sindical.

Uno de los privilegios de estar en el grupo selecto de la OCDE es la evaluación continua y poder hacer comparaciones estadísticas con los mejores países del mundo. Así las cosas, Colombia tiene un atraso con el resto de los países, miembros de la organización, toda vez que la fragmentación de sindicatos a nivel empresa ha aumentado los costos de negociación y de la multiplicidad de mesas de concertación.

Resulta así interesante ver la proporción entre población sindicalizada frente al número de sindicatos en Colombia, puesto que la realidad se caracteriza por una baja tasa de sindicalización que para el año 2013 era del 3.4% y por una tasa alta de abstención electoral sindical, que fue registrada así por la escuela nacional sindical en dicho periodo. Mientras, que los resultados finales del Censo Sindical del Ministerio de Trabajo del 2017, arrojan que en las Bases de Datos existen unos 11.542 registros sindicales para un total de 1.424.048 trabajadores sindicalizados de una población total nacional de 49.291.925, de la cual la población económicamente activa llegó al 50.1%.

Además, la población ocupada fue del 45.4%, por lo tanto, el porcentaje de sindicalización en Colombia en relación con la población económicamente activa resultó ser de tan solo del 5,8% y en relación con la población ocupada del 6,4%. La siguiente tabla refleja la relación de la población sindicalizada, PEA y personas ocupadas para el año 2017, cuya fuente es el Censo del 2017 del Ministerio del Trabajo:

Relación de la población sindicalizada, PEA y personas ocupadas 2017

Descripción	Datos	% Nacional	% población sindicalizada censo- 2017	
Trabajadores afiliados a sindicatos	1.424.048	N/A	N7A	
Proyección población 2017	49,291,925	100%	N/A	
Población Económicamente Activa -PEA	24.696.587	50,10%	5,8%	
Personas Ocupadas	22.382.580	45,40%	6,4%	
Trabajadores Formalizados	Cotizan Pensión	8.242.565	18,9%	17,27%
	Contrato escrito	7.520.547	17,3%	18,93%
	Total, Formalizados	15.763.112	31,97%	9,03%

Fuente: Ministerio del Trabajo, según datos DANE 2017 contrastada con los datos del censo sindical 2017

En palabras de Pierre Henri y Jairo Villegas

“ciertamente, estos datos evidencian un sindicalismo automarginalizado que, paradójica y proporcionalmente, como expresión de su propia debilidad y precaria visión, transita por el despeñadero del culto a la división, a la resta, a la fractura, a la dispersión, a los microsindicatos o pequeñas parcelas de realización de sectas, filiaciones o vanidades personales, y en alguna medida sin interés real en el sindicalismo.”²¹

Desafortunadamente no existe un sistema de información y estadísticas estructurados, que permitan establecer el porcentaje real de personas sindicalizadas en Colombia. Sin embargo, lo cierto es que el porcentaje de los trabajadores afiliados a sindicatos es realmente bajo, contrario sensu de lo pretendido en las sentencias proferidas por la Corte Constitucional.

Para concluir, la propuesta propende por la unidad sindical con el fin de reducir los efectos nocivos que produce la fragmentación sindical en el proceso de negociación. Ello, por cuanto a partir de las estadísticas antes esbozadas se evidencia un retraso por contraste con los demás países de la OCDE.

²¹ Henri Cialti, Pierre & Villegas Arbeláez, Jairo. La Representatividad Sindical como Herramienta de Promoción Sindical en Colombia. En: Revista Universitas. N°135 (jul-dic. 2017); págs. 53-98.

6.7 Tejido empresarial y huelga en el contexto de las normas laborales colectivas

Ahora bien, el fundamento de adecuación y actualización de las normas de derecho laboral colectivo no puede pasar por alto el tejido empresarial y las dificultades que podrían tener las Micro y Pequeñas Empresas para abordar una negociación sectorial, sumado a los efectos oligopólicos que se podrían generar si no se toman las medidas correspondientes, como ha evidenciado el Centro de Estudios de Derecho de la Competencia en su análisis de la negociación colectiva por industria planteada en el Proyecto de Ley 367 de 2023, particularmente mostrando como una regla de extensión de beneficios colectivos a nivel de sectores económicos podría ser un contraincentivo para sacar actores del mercado o prevenir su entrada.

A su vez en estos puntos, conviene señalar que la Organización Internacional del Trabajo reconoce que las PyMes son más del 90% del tejido empresarial en latinoamérica y que merecen un trato especial de cara a la generación de empleo y las condiciones de trabajo, pues son relevantes para la economía, más si se tiene en cuenta que en Colombia son el 99% de las empresas. Esto lo indica la OIT en su informe de 2023 sobre el poder de lo pequeño en el que expresamente señala *“no podemos permitirnos ignorar el potencial de las pymes y los desafíos que éstas tienen ante sí”*, destacándose que son además los principales generadores de empleos para mujeres, jóvenes y adultos mayores. El enfoque entonces es el de protección a la MiPyMe con fundamento en la invitación que hace la OIT para promover empresas competitivas y responsables, que puedan lograr también articularse como grandes empresas en el futuro.

En cuanto a la huelga como derecho, conviene resaltar que la misma ha sido objeto de aproximaciones desde la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia y que incluso el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha invitado a una reflexión sobre las reglas de huelga y las tasas de sindicalización para permitir un análisis que permita materializar y hacer efectivo el derecho de huelga. Así, en el Caso 3316 se invitó al gobierno nacional a mirar como de cara al principio de libertad sindical se podría garantizar un mecanismo de negociación y de huelga que permitiera su ejercicio práctico sin impedir servicios mínimos

esenciales a la población. Así entonces, señalaba que no era adecuado solicitar el voto de una mayoría como la contemplada en el artículo 444 del C.S.T. porque no se contemplan mayorías o condiciones para sindicatos de industria o de gremio.

En este sentido, una revisión material que permita el ejercicio efectivo del derecho es permitir el derecho de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados a ejercer su derecho a la huelga en el marco legítimo de lo permitido en la Ley, facilitando su ejercicio para que la huelga no necesariamente deba implicar la parálisis total de la Compañía. Así, lo que permitiría esto es que en los casos en que no se obtengan las mayorías previstas en la nueva reglamentación, la huelga pueda ser llevada a cabo por quienes quieran ejercerla, siempre y cuando no se interrumpan las actividades de manera total. De esta manera se respeta el derecho de los huelguistas y el derecho de los trabajadores que no quieren ir a huelga de continuar trabajando. Lo anterior, con una clara vigilancia para evitar y sancionar, inclusive penalmente, prácticas de esquirolaje para reemplazar a los huelguistas.

Otro capítulo relevante es el de regular la huelga en servicios públicos esenciales, teniendo en cuenta que el artículo 56 prohíbe la huelga en servicios públicos esenciales, pero que la jurisprudencia tanto constitucional como ordinaria ha analizado casos en que algunos servicios considerados legalmente como esenciales podrían no serlos o como en algunos de estos podría darse una huelga parcial sin afectar la salud, la vida y la seguridad de las personas. Sobre el particular, los servicios públicos son entendidos normalmente como *“una actividad destinada a satisfacer una necesidad de interés general.”*²², siendo los mismos inherentes a la finalidad del estado, como lo indica el artículo 365 de la Constitución. No obstante, no todo servicio público es equivalente a un servicio público esencial, pues en este último caso, la OIT, ha considerado que este concepto hace referencia a aquellos servicios *“cuya*

²² Julio Cesar Gamba Ladino, Régimen Constitucional Colombiano del Servicio Público. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Recurso electrónico disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2544/12.pdf>

interrupción puede tener consecuencias para la vida, la seguridad o la salud de la persona”²³. Ahora bien, es importante tener en cuenta que el concepto de servicio público esencial “depende en gran medida de las condiciones propias de cada país.”²⁴ , y que conlleva, en nuestra opinión una discusión general y adecuada de las actividades en las que por naturaleza no podría darse la huelga por ser esenciales, diferenciando de aquellas en las que no. Así

“El carácter esencial de un servicio público se predica cuando las actividades que lo conforman contribuyen de modo directo y concreto a la protección de bienes o la satisfacción de intereses o a la realización de valores, ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales.” lo que conlleva a pensar que “La esencialidad del servicio no debe considerarse exclusivamente por el servicio mismo, esto es, por su naturaleza intrínseca, ni por la importancia de la actividad industrial, comercial o prestacional en la economía global del país”, sino por la circunstancia en que pueda afectar el bien común de manera grave por su interrupción. De este modo debemos precisar que “los órganos de control de la OIT utilizan un concepto intermedio que es el de servicios de importancia trascendental (...) o de utilidad pública (...), que son servicios no esenciales donde ajuicio de los órganos de control de la OIT no se puede prohibir a huelga, pero sí imponerse un servicio mínimo de funcionamiento en la empresa o institución de que se trate.” En éste sentido nuestra consideración, es precisamente clasificar como esenciales actividades en específico pues “el principio según el cual el derecho de huelga puede verse limitado, o incluso prohibido, en los servicios esenciales perdería todo sentido si la legislación nacional definiese esos servicios de forma demasiado extensa (...) por lo tanto, solo pueden considerarse servicios esenciales aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población”.

²³ Bernard Gernigon, Alberto Odero, Horacio Guido, Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 17, núm. 4, Organización Internacional del Trabajo (2000). Recurso Electrónico Disponible en: https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/right_to_strike_es.pdf

²⁴ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia SL20094-2017 de 29 de Noviembre de 2017. Rad. 79047. M.P. Rigoberto Echeverri Bueno

Vale la pena traer a colación lo que señaló la Corte Constitucional sobre el deber de legislador en la huelga:

“En relación con la prohibición de la huelga en los servicios públicos esenciales, la jurisprudencia ha hecho las siguientes precisiones: (i) existe reserva de ley para la definición de cuáles servicios tienen tal naturaleza[59]; (ii) el Legislador, a la hora de emprender esa tarea, debe tener en cuenta unos criterios materiales que se desprenden del constitucional y del bloque de constitucionalidad[60]; y (iii) la proscripción de la huelga en los servicios esenciales, en tanto una excepción a la garantía del derecho, es de interpretación restrictiva.”

De esta manera, recoge por ejemplo la Sentencia C-796 de 2014 reflexiones desde la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones para enunciar cuáles son servicios públicos esenciales, así:

Así, la CEACR (Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT) ha afirmado que debe ser muy restrictiva la calificación de actividades como servicios públicos esenciales, si bien acepta que en asuntos que no sean definidos como tales se establezca la exigencia de mantener unos servicios mínimos durante la huelga: “El principio según el cual el derecho de huelga puede verse limitado, o incluso prohibido, en los servicios esenciales perdería todo sentido si la legislación nacional definiese esos servicios de forma demasiado extensa. Al tratarse de una excepción del principio general del derecho de huelga, los servicios esenciales respecto de los cuales es posible

²⁵ Corte Constitucional. Sentencia C-450 de 04 de octubre de 1995. Exp. D-849. M.P. Antonio Barrera Carbonell

²⁶ Corte Constitucional. Sentencia C-450 de 04 de octubre de 1995. Exp. D-849. M.P. Antonio Barrera Carbonell

²⁷ Bernard Gernigon, Alberto Odero, Horacio Guido, Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 17, núm. 4, Organización Internacional del Trabajo (2000). Recurso Electrónico Disponible en: https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/right_to_strike_es.pdf

²⁸ Corte Constitucional. Sentencia C-796 de 30 de octubre de 2014. Exp. D-10176. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

obtener una derogación total o parcial de ese principio deberían definirse de forma restrictiva; la Comisión estima, por lo tanto, que sólo pueden considerarse servicios esenciales aquéllos cuya interrupción podría poner en peligro, la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población” [1] “(...) Además, un servicio no esencial en el sentido estricto del término puede convertirse en esencial si la huelga que repercute en el mismo dura más de un cierto período o adquiere tal dimensión que pueden correr peligro la salud, la seguridad o la vida de la población (por ejemplo, en los servicios de recolección de basura). Con el fin de evitar daños irreversibles o que no guarden proporción alguna con los intereses profesionales de las partes en el conflicto, así como de no causar daños a terceros, es decir, los usuarios o los consumidores que sufren las consecuencias económicas de los conflictos colectivos, las autoridades podrían establecer un régimen de servicio mínimo en otros servicios que son de utilidad pública, en vez de prohibir radicalmente las acciones de huelga, prohibición que debería limitarse a los servicios esenciales en el sentido estricto del término”.

Como se advierte, en el marco de su amplia protección al derecho de huelga, el CLS y la CEACR también han considerado que la exigencia de mantener un servicio mínimo durante la huelga con el fin de velar por la seguridad de las personas y de las instalaciones, no atenta contra el derecho de libertad sindical de los trabajadores. Al respecto el Comité de Libertad Sindical expresó:

“**606.** El establecimiento de servicios mínimos en caso de huelga sólo debería poder ser posible en: 1) aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término); 2) en aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto en los que huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro, y 3) en servicios públicos de importancia trascendentales.

Asimismo, al abordar el análisis de casos concretos, el Comité de Libertad Sindical ha clasificado ciertas actividades como servicios públicos esenciales y ha descartado tal naturaleza en otras tantas. Así, en el párrafo 585 del texto Libertad Sindical: Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical, publicado en 2006, estableció que las siguientes actividades podían ser consideradas como servicios esenciales:

“**585.** Pueden ser considerados como servicios esenciales:

- “el sector hospitalario (véanse Recopilación de 1996, párrafo 544; 300 informe, caso núm. 1818, párrafo 366; 306.º informe, caso núm. 1882, párrafo 427; 308.º informe, caso núm. 1897, párrafo 477; 324.º informe, caso núm. 2060, párrafo 517, caso núm. 2077, párrafo 551; 329.º informe, caso núm. 2174, párrafo 795; 330.º informe, caso núm. 2166, párrafo 292 y 338.º informe, caso núm. 2399, párrafo 1171);
- “los servicios de electricidad (véanse Recopilación de 1996, párrafo 544; 308.º informe, caso núm. 1921, párrafo 573; 309.º informe, caso núm. 1912, párrafo 365, 318.º informe, caso núm. 1999, párrafo 165 y caso núm. 1944, párrafo 458);
- “los servicios de abastecimiento de agua (véanse Recopilación de 1996, párrafos 544 y 326.º informe, caso núm. 2135, párrafo 267);
- “los servicios telefónicos (véanse Recopilación de 1996, párrafo 544; 314.º informe, casos núms. 1984 y 1955, párrafo 72 y 318.º informe, caso núm. 2020, párrafo 318);
- “la policía y las fuerzas armadas (véase 307.º informe, caso núm. 1898, párrafo 323);
- “los servicios de bomberos (véanse 309.º informe, caso núm. 1865, párrafo 145 y 321.er informe, caso núm. 2066, párrafo 336);
- “los servicios penitenciarios públicos o privados (véase 336.º informe, caso núm. 2383, párrafo 767);
- “el suministro de alimentos a los alumnos en edad escolar y la limpieza de los establecimientos escolares (324.º informe, caso núm. 2037, párrafo 102);

- “el control del tráfico aéreo (véanse Recopilación de 1996, párrafo 544 y 327.º informe, caso núm. 2127, párrafo 191)”.

A su vez, en la jurisprudencia constitucional se pueden encontrar otros servicios públicos que resultarían esenciales, entendiendo que tanto el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones han señalado que las actividades de servicios esenciales dependen de las condiciones propias en cada país. Estas actividades que también serían servicios públicos esenciales son:

- La educación básica y primaria por ser compatible con derechos fundamentales y la seguridad y la vida de los niños (Sentencias T-423 de 1996 y T-1059 de 2001).
- El abastecimiento normal de combustibles derivados del petróleo en la medida en que es esencial para la prestación de servicios básicos tales como salud, transporte de pasajeros y cuya suspensión podría poner en riesgo los derechos fundamentales como la vida o la salud. (Sentencia C-796 de 2014).
- Los servicios públicos domiciliarios (Sentencia C-663 de 2000)
- La Banca Central (C-521 de 1994).
- Los servicios mínimos de administración de justicia y en todo caso en los demás, sin una duración indefinida (C-134 de 2023).

A su vez, la legislación colombiana ha determinado como esenciales servicios relacionados con el transporte, las telecomunicaciones, las actividades penitenciarias entre otros. Como lo podríamos observar en el siguiente cuadro que expone sentencias y determinaciones legales:

Servicio público esencial	Fuente jurisprudencial		Fuente normativa	
	Sentencia	Cita	Norma	Cita
Banca Central	C-521/1994	"(...) la sola enumeración de las principales obligaciones del Banco, lleva a la Sala al convencimiento de que su interrupción, por comprometer la economía nacional, afectaría seriamente la posibilidad de que el Estado pudiera cumplir con sus finalidades esenciales, amenazando, entre otras cosas, los derechos fundamentales constitucionales de las personas, todo lo cual indica que este es un servicio de interés general, esencial, que, para los efectos del artículo 56 de la Carta prevalece sobre el derecho a la huelga"	Ley 31 de 1992	Artículo 39 inc 2: "Para los fines del artículo 56 de la Constitución Política, defínese como servicio público esencial la actividad de banca central"
Educación	T-423/1996	"Es dable entender que dentro de los objetivos fundamentales de la actividad del Estado y las finalidades sociales inherentes a éste, encaminadas al bienestar general y al mejoramiento de la calidad de vida de la población, la salud, la educación, el saneamiento ambiental y el agua potable, constituyen servicios públicos esenciales de regulación constitucional. Por consiguiente, el mismo Estado está en la obligación de asegurar su prestación eficiente y permanente para todos los habitantes del territorio nacional, dentro del espíritu de las finalidades sociales del Estado"	Constitución Política de Colombia	Artículo 44
Transporte marítimo, por tierra o aéreo	C-450 de 1995	"Con respecto al literal b) de la mencionada disposición [la Corte] estima que las actividades de las empresas de transporte por tierra, mar y aire, indudablemente son servicios públicos esenciales, porque están destinadas a asegurar la libertad de circulación (art. 24 C.P.), o pueden constituir medios necesarios para el ejercicio o la protección de otros derechos fundamentales (vida, salud, educación, trabajo, etc.)."	Ley 336 de 1996	Artículo 5: "El carácter de servicio público esencial bajo la regulación del Estado que la ley otorga a la operación de las empresas de transporte público, implicará la prelación del interés general sobre el particular, especialmente, en cuanto a la garantía de la prestación del servicio y a la protección de los usuarios, conforme a los derechos y obligaciones que señale el reglamento para cada modo".
Telecomunicaciones	C-450 de 1995	"En relación con las empresas de telecomunicaciones, igualmente sus actividades constituyen servicios esenciales, porque ellas tienden a garantizar la libertad de expresar y difundir el pensamiento y las opiniones y la de informar y recibir información. Igualmente, pueden resultar necesarias o constituir medios para asegurar el ejercicio o el amparo de otros derechos fundamentales, tales como los mencionados anteriormente."		

Servicio público esencial	Fuente jurisprudencial		Fuente normativa	
	Sentencia	Cita	Norma	Cita
Actividades de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleos y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustibles del país, a juicio del gobierno	C-450 de 1995	"En lo atinente a las actividades de explotación, refinación y transporte de petróleo y sus derivados, a que alude la letra h), estima la Corte que éstas son actividades básicas y fundamentales para asegurar a su vez otras actividades esenciales, como el transporte, la generación de energía, etc., todas ellas dirigidas a asegurar igualmente el ejercicio o disfrute de los derechos fundamentales. Por consiguiente, dichas actividades constituyen servicios públicos esenciales."		
Servicios públicos domiciliarios	C-663/2000	"[...] porque el legislador no hizo cosa diferente que desarrollar, tanto el mandato del art. 56 en cuanto lo habilita para definir los servicios públicos esenciales en los cuales la huelga no esta garantizada, como los arts. 365 y 366, según los cuales, los servicios públicos domiciliarios constituyen instrumentos adecuados para asegurar las finalidades sociales del Estado, en lo que atañe con el bienestar general y el mejoramiento de las condiciones de vida de los integrantes de la comunidad. En tales circunstancias, es evidente que los servicios públicos de acueducto, alcantarillado, aseo, energía eléctrica, telefonía pública básica conmutada, larga distancia nacional e internacional, gas combustible, contribuyen al logro de los mencionados cometidos sociales, y a la realización efectiva de ciertos derechos fundamentales de las personas (...)"	Ley 142/94	Artículo 4: "Para los efectos de la correcta aplicación del inciso primero del artículo 56 de la Constitución, todos los servicios públicos, de que trata la presente ley, se considerarán servicios públicos esenciales"
Seguridad social relacionada a salud y pago de pensiones			Ley 100/93	Artículo 4: "La seguridad social es un servicio público obligatorio, cuya dirección, coordinación y control está a cargo del Estado y que será prestado por las entidades públicas y privadas en los términos y condiciones establecidos en la a presente ley. Este servicio público es esencial en lo relacionado con el sistema general de seguridad social en salud. Con respecto al sistema general de pensiones es esencial solo en aquellas actividades directamente vinculadas con el reconocimiento y pago de las pensiones"

Servicio público esencial	Fuente jurisprudencial		Fuente normativa	
	Sentencia	Cita	Norma	Cita
Administración de justicia	T-1165/03	"Bajo este contexto, el artículo 228 de la Carta Fundamental obliga a que el ejercicio de la función pública de administrar justicia y, por lo mismo, las distintas actuaciones que sean indispensables para cumplir con su finalidad de preservar el orden económico y social justo, deben ajustarse al principio de continuidad, es decir, exigen de los funcionarios vinculados a la Rama Judicial la obligación de prestar el servicio de justicia en forma permanente y regular, sin interrupciones en el tiempo ni en el espacio, salvo las excepciones que establezca la ley." (...) "Esa obligación de mantener la permanencia de la jurisdicción como medio preponderante dentro del Estado de derecho, para garantizar el cumplimiento de los fines esenciales que le competen a dicha organización política (art. 2º Superior), reclama, adicionalmente, la adopción de otras medidas por parte del Constituyente y del legislador, en aras de velar por la efectiva continuidad en su prestación. Es por eso que, entre otras, la Ley 270 de 1996 definió a la Administración de justicia como un "servicio público esencial (...)"	Ley 270 de 1996	Artículo 125: "la Administración de justicia es un servicio público esencial".
	C-134/23v	"En consecuencia, la Corte Constitucional condicionó la constitucionalidad de la norma y exhortó al Congreso para que regule, en el término máximo de dos legislaturas y con fundamento en el artículo 56 de la Constitución, el ejercicio del derecho a la huelga en el servicio público esencial de la administración de justicia. Mientras se expide esa regulación, el ejercicio de este derecho estará supeditado al cumplimiento de dos condiciones. En primer lugar, se deberá garantizar la continuidad en la prestación de los servicios esenciales de administración de justicia. Esto significa que se deberá asegurar como mínimo la tramitación de acciones constitucionales de tutela y de habeas corpus. En segundo lugar, no se podrá presentar una interrupción indefinida del servicio de administración de justicia"		

Servicio público esencial	Fuente jurisprudencial		Fuente normativa	
	Sentencia	Cita	Norma	Cita
Servicio que presta el Instituto Nacional Penitenciario "INPEC"			Decreto 407/94	Artículo 113: "El Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional cumple un servicio público esencial a cargo del Estado, cuya misión es la de mantener y garantizar el orden, la seguridad, la disciplina y los programas de resocialización en los centros de reclusión, la custodia y vigilancia de los internos, la protección de sus derechos fundamentales y otras garantías consagradas en la Constitución Política, en pactos, tratados y convenios internacionales de Derechos Humanos, suscritos y ratificados por Colombia y en general asegurar el normal desarrollo de las actividades en los centros de reclusión."
Prevención y control de incendios	C-134/23v		Ley 322/96	Artículo 2: La prevención y control de incendios y demás calamidades conexas a cargo de las instituciones bomberiles, es un servicio público esencial a cargo del Estado. Es deber del Estado asegurar su prestación eficiente a todos los habitantes del territorio nacional, en forma directa o por medio de los Cuerpos de Bomberos Voluntarios.
Actividades de la Dirección de Aduanas e Impuestos Nacionales DIAN			Ley 633/2000	Art 53. Parágrafo: "Para los efectos de la aplicación del inciso 1 del artículo 56 de la Constitución Política, el servicio público prestado por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales se define como servicio público esencial, cuyo objetivo es coadyuvar a garantizar la seguridad fiscal del Estado colombiano y la protección del orden público económico nacional, mediante la administración y control al debido cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, y la facilitación de las operaciones de comercio exterior."

Así entonces, es relevante señalar que acorde con la Constitución Política de Colombia existe reserva legal para definir las actividades y servicios esenciales y por ende es una actividad dejada a la ley y no a comisiones o casos puntuales, como lo señala la Constitución y la Sentencia C-796 de 2014. Por esta razón corresponde al legislador definir qué actividades se consideran servicios esenciales, debido a que su interrupción puede afectar la salud, la vida o la seguridad de las personas, según las condiciones del país, como bien lo ha señalado tanto el Comité de Libertad Sindical como el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

7. Modernización de la legislación laboral

En el presente capítulo de modernización, se abordarán importantes aspectos que reflejan la necesidad de actualizar y adaptar nuestra legislación laboral a las nuevas realidades y modalidades de trabajo. En primer lugar, se analizará el principio de territorialidad y su aplicación en un contexto donde el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto han adquirido una relevancia significativa. Asimismo, se examinará la importancia de regular de manera específica estas modalidades laborales, reconociendo sus particularidades y garantizando la protección de los derechos de los trabajadores involucrados. Además, se presentará el articulado que ha resultado del análisis de las normas inoperantes realizado por el Semillero de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana y el Colegio de Abogados del Trabajo. Este análisis ha servido como fundamentación para las propuestas de derogación de normas obsoletas que buscan establecer un marco legal más actualizado y efectivo en materia laboral.

Es relevante abordar el principio de territorialidad en la ley laboral y su aplicación a las relaciones de trabajo. La territorialidad establece que el Código Sustantivo del Trabajo se aplica a todas las relaciones laborales celebradas y ejecutadas en Colombia, incluso a aquellas actividades laborales dependientes desarrolladas fuera del país, siempre y cuando exista una subordinación ejercida desde el territorio colombiano.

Junto a ello, la regulación del teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto es de vital importancia por varias razones:

En primer lugar, estas modalidades laborales han experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, especialmente impulsado por los avances tecnológicos y la globalización. La pandemia de COVID-19 también ha acelerado esta tendencia, ya que muchas organizaciones y trabajadores han adoptado estas modalidades como respuesta a las restricciones y medidas de distanciamiento social. Por lo tanto, es esencial contar con regulaciones claras que aborden los derechos y responsabilidades tanto de los empleadores como de los trabajadores en este contexto.

En segundo lugar, la regulación del teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto busca garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores. Esto incluye aspectos como el derecho a la salud y seguridad laboral, el derecho a la desconexión y al descanso, la protección contra la discriminación y el acoso, y el acceso a prestaciones sociales y beneficios laborales. La regulación adecuada asegura que los trabajadores no sean explotados y que se mantengan condiciones laborales justas y equitativas, incluso cuando trabajan desde su hogar o en lugares remotos.

Además, la regulación de estas modalidades laborales también promueve la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Al establecer límites claros en términos de horarios de trabajo, tiempos de descanso y derecho a la desconexión digital, se busca garantizar que los trabajadores puedan mantener un equilibrio saludable entre sus responsabilidades laborales y su vida fuera del trabajo. Esto contribuye al bienestar general de los trabajadores y fomenta una mayor satisfacción laboral.

Otro aspecto importante es la promoción de la productividad y la eficiencia en estas modalidades de trabajo. La regulación adecuada puede establecer pautas y estándares para la organización del trabajo, la comunicación efectiva entre empleadores y trabajadores, y el uso adecuado de las tecnologías de la información y comunicación. Esto garantiza que el teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto sean efectivos y beneficiosos tanto para los empleadores como para los trabajadores.

En resumen, la regulación del teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto es esencial para proteger los derechos laborales, promover la conciliación entre el trabajo y la vida perso-

nal, fomentar la productividad y eficiencia, y adaptarse a las nuevas realidades laborales. Estas modalidades están transformando el mundo del trabajo y requieren una regulación adecuada que aborde sus particularidades y asegure condiciones justas y equitativas para todos los involucrados, de ahí la importancia de considerarlas en cualquier reforma laboral que se plantee.

Finalmente, cabe destacar que el análisis realizado por el Semillero de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana y el Colegio de Abogados del Trabajo ha desempeñado un papel fundamental en el proceso de modernización del Código Sustantivo del Trabajo que se plantea en este capítulo. Este estudio se llevó a cabo con el objetivo de identificar las normas inoperantes del código actual y ha servido como base para el análisis de derogatorias y disposiciones finales.

La información obtenida a través de este estudio ha sido de gran relevancia para el diseño de un marco legal más actualizado y efectivo en materia laboral. Gracias al análisis realizado por el Semillero de Derecho Laboral y el Colegio de Abogados del Trabajo, se ha logrado identificar aquellas disposiciones del código vigente que han perdido su utilidad o se han vuelto obsoletas.

Este estudio ha permitido realizar propuestas de derogación de normas inoperantes y establecer nuevas disposiciones que se ajusten a las necesidades y realidades actuales del mercado laboral.²⁹

²⁹ Especial agradecimiento a los miembros del colegio de abogados del trabajo que analizaron y recogieron aquellas normas inoperantes del Código Sustantivo del trabajo en el proyecto denominado “normas inútiles”: Isabella Gandini María Lucía Laserna, Luisa Vargas, Norma Alejandra Porras y Camilo Cuervo y a los estudiantes del semillero de derecho laboral y de la seguridad social de la pontificia Universidad Javeriana: Geraldine Pardo Duque, Daniella Marcela Lopez Sanin, Germán Andrés Gómez Jordán y Santiago Bernal Moreno. A Laura Agudelo estudiante de maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Javeriana.