



DOCUMENTOS DE TRABAJO

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

¿Es la Reforma Laboral un proyecto para la inclusión y la superación de las desigualdades en el mundo del trabajo en Colombia?*



* Ponencia preparada para ser presentada en el seminario sobre las reformas laboral, pensional y de salud, programado por el Área de Derecho Laboral y Derecho de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia y el Grupo de Economía de la Salud de la Facultad de Ciencias Económicas.

Medellín, mayo 12 de 2023

¿Es la Reforma Laboral un proyecto para la inclusión y la superación de las desigualdades en el mundo del trabajo en Colombia?

María Rocio Bedoya Bedoya¹

Introducción

La Reforma Laboral que actualmente se discute en el Congreso de la República, pretende, según el presidente de la República Gustavo Petro, dignificar el trabajo y garantizar la estabilidad de todos los trabajadores. Sin embargo, algunos sectores no están de acuerdo con estos propósitos ni con el articulado radicado por el Pacto Histórico en el mes de marzo de 2023, cuestiones que deberán ser examinadas si en verdad se quiere construir la reforma de manera tripartita y en espacios de diálogo social descentralizados y pluralistas.

El propósito de este escrito es examinar el contenido de la reforma laboral propuesta por el actual gobierno, en claves de inclusión y superación de desigualdades. Para ello, se abordará en primer lugar algunos elementos de contexto que permitan comprender por qué en el marco de la globalización y la implementación del modelo económico neoliberal se ha afectado profundamente el mundo del trabajo, provocando cambios regresivos en materia de derechos laborales y garantías laborales que pretenden ser restituidos en parte, por el actual proyecto de reforma. En segundo lugar, se explicarán las razones por las cuales el proyecto de reforma laboral, es una apuesta por la inclusión y la superación de las desigualdades laborales, señalando porqué se necesita en Colombia una reforma laboral, cómo y en qué avanza el proyecto que se discute, en aras de resolver parciamente estas problemáticas. Finalmente, se presentan algunas propuestas que podrían contribuir a mejorar el texto de la reforma propuesta.

Como dice la ministra de trabajo Gloria Inés Ramírez, “con la reforma laboral hay que ser flexibles, pero no maleables”

1. Elementos de contexto

La globalización y el modelo económico neoliberal han afectado profundamente el mundo del trabajo en Colombia. Los procesos de flexibilización, segmentación, desregulación, tercerización e intermediación laboral han provocado cambios regresivos en materia de derechos y garantías laborales para los trabajadores formales, cambios en las nuevas formas de empleo y en nuevas formas de contratación y un aumento considerable del trabajo informal y el desempleo. Según datos del Departamento Nacional de Estadística -DANE-, de los veintidós millones cuatrocientos ochenta y seis mil personas (22.486.000) consideradas como Población Económicamente Activa -PEA-, a noviembre de 2022, más de 13.000.000 millones estén en condiciones de informalidad laboral, lo que significa que no cuentan con los estándares mínimos de trabajo digno y decente, al no gozar de protección de sus derechos laborales y de la seguridad social ni ser actores activos en un sistema de diálogo social como el formulado por la Organización Internacional del Trabajo -OIT- en su propuesta de trabajo decente. Para el mes de diciembre de 2022, la tasa de desempleo del total nacional fue 10,3%, mientras que en el mismo mes de 2021 fue 11,1%

¹ Profesora titular de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia, calle 67 # 43 –108, Medellín, Antioquia, correo institucional: maria.bedoya@udea.edu.co, correo personal: mariarociobedoyabedoya@gmail.com

(DANE) y en marzo de 2023 está en un 10%. Peor aún son las brechas de empleo y desempleo entre mujeres y hombres por razones de edad, educación, jefatura de hogar, estado civil, entre otras (Tenjo et. al, 2017).

Existen diversas razones por las que las mujeres son más desempleadas en Colombia, entre ellas se destacan: la inestabilidad en el empleo femenino, los costos laborales por la maternidad que continúa siendo motivo de discriminación laboral y aspectos culturales que en pleno siglo XXI pesan mucho, como que las mujeres son las encargadas de las labores del hogar y del cuidado, histórica distribución de roles típica de una sociedad patriarcal que asigna tareas según el sexo produciendo y reproduciendo violencias de género que hay que prevenir y erradicar, por ser estas quienes más padecen las violencias basadas en género y el acoso sexual.

Según el Observatorio de Medicina Legal, en el año 2021 se registraron en Colombia 55.582 casos de violencias basadas en género -VBG-, representados en 106 feminicidios, 21.434 casos de violencia sexual y 34.042 de violencia de pareja. Estos casos de VBG representan un incremento del 19% con relación a los casos del año 2020, donde se registraron 44.614 casos entre feminicidios (90), violencia sexual (18.054) y violencia de pareja (26.470). En contraste con la información suministrada por Medicina Legal, la plataforma de Observatorio de Feminicidios en Colombia, reportó para el año 2021, 622 feminicidios, principalmente en Antioquia (109), Valle del Cauca (75), Bogotá y Cauca (47), lo que equivale a un leve descenso con relación al año 2020, donde esta plataforma registró 630 femicidios, 113 en Antioquia, 95 en Valle del Cauca, 49 en Bogotá, 43 en Cauca, entre otros (ReliefWeb, 2022).

En lo que tiene que ver con la pobreza, se incrementó la incidencia de la pobreza a partir de 2019 y crece significativamente en 6,7 puntos porcentuales en 2020 como efecto de la pandemia por COVID-19 y de la recesión económica por el confinamiento y aislamiento estricto. De 2019 a 2020, a nivel nacional la pobreza y pobreza extrema pasan de 35,7 % a 42,5 % y de 9,6 % a 15,1 %, respectivamente. Estas cifras de pobreza del año 2020 consiguen mostrar la magnitud del empeoramiento por la crisis económica y social con el crecimiento adicional hasta el 42,5 % de pobreza, que significa, en términos absolutos, que de 2019 a 2020 se aumenta el número de pobres en 4 millones de personas, es decir de 17,4 millones a 21 millones. Tomando en cuenta la línea de pobreza extrema, que representa el valor solamente de la canasta de alimentos, se tiene que, para el mismo periodo, 2019 a 2020, a nivel nacional se pasó de 9,6 % a 15,1 %, logrando un aumento significativo de 5,5 puntos porcentuales, llegando a aumentar la población de 3 millones de personas, para un total de 7,5 millones en situación de indigencia o pobreza extrema. Estos indicadores muestran a millones de personas en un estado grave de pobreza y vulnerabilidad en Colombia (DANE, 2019a, 2019b, 2019c y 2020a, 2020b y 2020c y Nina et. al. (2021).

Los cambios en las nuevas formas de empleo se evidencian en la existencia de empresas virtuales, redes de trabajo, trabajo temporal, externalización, pero también en los cambios que experimentan los propios trabajadores al tener que fusionar su tiempo de trabajo con su tiempo libre o cambiar su escala de valores, al desear trabajos más flexibles, placenteros y diversos, que les permitan mayor libertad en la toma de decisiones, mayores oportunidades para conciliar el trabajo con el estudio y para poder viajar, lo que implica que las nuevas generaciones (los millennials y centennials) prefieran trabajos remotos, más independientes, con horarios más flexibles y que puedan ser realizados desde cualquier parte, por el teléfono móvil o el internet y con el consentimiento del empleador. En síntesis, lo que buscan es tener una mejor calidad de

vida, que les permita un mayor equilibrio entre vida laboral, vida personal y vida familiar, pero sin renunciar a los ingresos necesarios para tener bienestar.

En cuanto a las nuevas formas de contratación, como consecuencia de las políticas neoliberales y la globalización ha aumentado el uso de las modalidades de contratación que generan unas condiciones de empleo precario, desprovisto de salarios, prestaciones sociales y seguridad social, tales como: el contrato de prestación de servicios de naturaleza civil o comercial, el contrato sindical usado mayoritariamente por empleadores del sector público como estrategia de tercerización laboral ilegal, el contrato temporal para labores misionales que se requieren por más de un año, el contrato a través de cooperativas de trabajo asociado, entre otros. Cuando estas formas de contratación se usan para encubrir una relación laboral en el sector privado, es posible demandar judicialmente para que con fundamento en el principio de la primacía de la realidad sobre las formas (artículo 53 de la Constitución Política), se reconozca la existencia del contrato de trabajo y el pago de los salarios, las prestaciones sociales y la seguridad social. Y en el sector público, se puede apelar al principio de favorabilidad para que se les aplique la normativa del sector privado que le sea más favorable.

En lo que tiene que ver con el Derecho a la Asociación Sindical y el Derecho a la Negociación Colectiva, según datos del censo sindical de 2017 del Ministerio del Trabajo y del Sistema de información laboral y sindical –SISLAB– de la Escuela Nacional Sindical, existen 5.523 organizaciones sindicales, sin embargo, a 2016 sólo se negociaron 387 nuevas convenciones colectivas, 224 pactos colectivos y a la fecha del informe (2017) se contaba con cerca de 6,027 contratos sindicales registrados, y para 2019 se habían suscrito 9,900 contratos sindicales, según información otorgada por el Ministerio de Trabajo. Lo que pone en evidencia que la negociación colectiva, fin esencial de la asociación sindical y mecanismo fundamental del diálogo social, no se está materializando, al menos en Colombia, del modo como fue concebido por la OIT y por el constituyente colombiano de 1991, de ello da cuenta las múltiples quejas de los sindicatos colombianos en la conferencia anual de OIT, en Ginebra-Suiza.

De otro lado, en los últimos años hemos asistido a un importante desarrollo de nuevas tecnologías y las telecomunicaciones, al tiempo que afrontamos una pandemia y nos convertimos en un país receptor de migración especialmente venezolana que ha impactado profundamente el mundo del trabajo. Por ejemplo, el trabajo en plataformas digitales de reparto como Rappi que aumento durante el confinamiento por las demandas de alimentos y otros servicios, se enmarca dentro de estos desarrollos tecnológicos y la era de la digitalización. Aunque algunos trabajadores jóvenes lo valoran por la posibilidad de trabajar desde casa con horarios flexibles para poderlo compaginar con los estudios, muchos trabajadores que sólo tienen esa actividad, como los migrantes venezolanos, se quejan por los bajos ingresos, las precarias condiciones laborales y las crecientes exigencias (subordinación) por parte de los dueños de las aplicaciones, que se niegan a reconocer la existencia del contrato laboral y a pagar la seguridad social.

Desde 2015 crece el gran éxodo de personas procedentes de Venezuela hacia Colombia, que en materia laboral se enfrentan a problemas de desempleo e informalidad, los cuales se traducen en ausencia de derechos laborales y de la seguridad social. Así mismo, se enfrentan a expresiones cada vez más crecientes de racismo, xenofobia y aporofobia de parte de la sociedad colombiana que reacciona negativamente ante los migrantes y los responsabiliza de los problemas de

desempleo, barreras de acceso a la salud y falta de educación, al tiempo que se evidencia la puesta en marcha de un factor de atracción de la población venezolana al país, con la aprobación del Estatuto Temporal de Protección de Migrantes, mediante el Decreto 216 de 2021, el cual busca conceder condiciones de regularidad migratoria a refugiados y migrantes venezolanos (Bedoya et. al, 2020).

La situación de los trabajadores migrantes en condición irregular es mucho peor, ya que además de las vulnerabilidades que enfrentan por su condición de migrantes, carecen de permiso de trabajo y aun padecen las consecuencias de la crisis de la pandemia. En materia laboral, compiten por puestos de trabajo con los trabajadores menos calificados de Colombia. Se trata, además, de un grupo de personas que tiene un acceso restringido a los sistemas de salud y a la protección social. En especial, preocupa la situación de las mujeres migrantes gestantes, las que sufren enfermedades terminales, enfermedades huérfanas y “las que se desempeñan el trabajo doméstico, por su gran situación de precariedad, e incluso, exposición a la violencia” (ONU Mujeres, OIT, CEPAL, 2020).

Los trabajos del cuidado de adultos mayores y personas en condición de discapacidad y el trabajo doméstico no remunerado, en los que encontramos especialmente mujeres, hacen parte del grupo que presentan una alta vulnerabilidad dadas las condiciones restringidas de acceso a la protección social. De allí la importancia de impulsar la Economía del Cuidado que busca otorgar valor a las actividades de cuidado y de trabajo doméstico no remunerado, dado que estas actividades se consideran bienes o servicios económicos que, además de generar valor, también demandan costos representados en tiempo y energía necesarios para producirlos.

Preocupan también los efectos de la pandemia en materia laboral, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, durante esta se perdieron muchos empleos, se trabajaron menos horas, se generaron menos ingresos, y eso afectó a la economía mundial y a los mercados financieros. Pero, además, los problemas estructurales preexistentes, como la baja productividad, la informalidad laboral y las brechas de género, se profundizaron aún más. (OIT, 2020).

Datos de la Cepal, dan cuenta del déficit de protección social y brechas de acceso a los diversos instrumentos de la seguridad social de los trabajadores informales ante los impactos del Covid-19: En 2018, el 49,9% de los ocupados en áreas urbanas en la región trabajaban en el sector de baja productividad, considerando a los empleadores o asalariados que trabajan en empresas con hasta cinco empleados (microempresas), en el trabajo doméstico o que son trabajadores independientes o no calificados (por cuenta propia y ocupados que trabajan como familiares no remunerados sin calificación profesional o técnica). De estos y estas trabajadoras, apenas el 15,7% estaba afiliado o cotizaba a los sistemas de pensiones este año (CEPAL, 2019, 2020 y 2021a).

Los mercados de trabajo reproducen la señalada heterogeneidad productiva y con ello la desigualdad en la distribución de los ingresos que constituye el primer eje de la matriz de la desigualdad social en la región (CEPAL, 2021b). No obstante, dicha matriz, que caracteriza a las economías latinoamericanas, reconoce otros ejes estructurantes, incluyendo las desigualdades de género, las desigualdades por identidades sexuales y diversidades sexuales, las étnicas y raciales, que se vinculan con las etapas del ciclo de vida de las personas (infancia, juventud y vejez) y las desigualdades territoriales entre zonas urbanas y rurales, así como entre distintas regiones de cada país.

2. El proyecto de reforma laboral, una apuesta por la inclusión y la superación de las desigualdades laborales

¿Por qué se necesita una reforma laboral en Colombia?

Son muchas las razones que justifican una reforma laboral en Colombia, en especial, todas aquellas que tienen que ver con procesos de exclusión y desigualdades laborales y sociales. Veamos algunas de estas: El Código Sustantivo del Trabajo -CST- fue aprobado en 1950 (Decreto Ley 2663), posteriormente se aprueba la Constitución Política de 1991 que elevó a rango constitucional el derecho al trabajo (art. 25) y el derecho de asociación sindical (art. 38) y que incorporó al bloque de constitucionalidad los tratados internacionales (artículos 93 y 94 de la CP). Aunque muchas de las normas del CST han sido actualizadas por las altas cortes colombianas, otras están obsoletas y deben ponerse acorde a la Constitución Política y a los tratados internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad, además, aun no se expide el Estatuto del Trabajo que fue un mandato ciudadano al Congreso Republico en el artículo 53 de la CP.

El uso abusivo que, en los últimos treinta y dos años, muchos empleadores del sector público y privado vienen haciendo del contrato de prestación de servicios y del contrato sindical como estrategias de tercerización laboral ilegal para sustraerse de la legislación laboral, generando empleo precario, debe ser prevenido y erradicado, a fin de hacer respetar y cumplir las normas laborales vigentes que protegen la parte débil de la relación laboral, tanto en el sector público como en el privado.

Así mismo, deben regularse las nuevas formas de empleo tales como: trabajo en plataformas digitales de reparto, entre otras, reconociendo la existencia de la subordinación económica, la prestación personal de un servicio y, por tanto, el derecho a un salario y a unas prestaciones sociales, reconocido de manera proporcional al servicio prestado. Por ejemplo, El discurso de los dueños de las aplicaciones de que los trabajadores de plataformas de reparto son simples colaboradores, es un discurso falaz y engañoso que encubre una verdadera relación laboral, en la que el trabajador se encuentra en condiciones de trabajo precarizado y de sobreexplotación en la nueva era capitalista de los nuevos desarrollos tecnológicos y de las comunicaciones.

Los trabajos del cuidado de adultos mayores y personas en condición de discapacidad y el trabajo doméstico no remunerado son bienes y/o servicios económicos que generan valor y demandan costos en tiempo y energía necesarios para producirlos, por tanto, se requiere un marco normativo que otorgue valor a dichas actividades y que contribuya a realizar un reparto más equitativo de este tipo de labores entre personas de diferentes sexos.

En materia de libertad sindical, se requieren reformas que hagan viable el ejercicio de asociación sindical, negociación colectiva y huelga en un país donde existe una fuerte cultura antisindical por parte de los empleadores, un uso desmesurado y abusivo de contratos civiles, comerciales y de cooperativas de trabajo asociado y contrato sindical para evitar la sindicalización y por ende de negociación colectiva y huelga de los trabajadores y una tasa de informalidad y de desempleo altas que hacen imposible el ejercicio de estos derechos.

En lo que tiene que ver con el acoso laboral y sexual que siempre han existido y que poca atención han tenido en Colombia, es necesario garantizar acciones de prevención y atención a fin de que estas prácticas históricas que tienen su explicación en la existencia de estructuras patriarcales de violencia que se reproducen social y culturalmente por hombres y mujeres y por instituciones como la familia y la escuela, se puedan prevenir y erradicar en los lugares de trabajo. Para ello, cobran gran relevancia propuestas pedagógicas y educativas y la ratificación del convenio 190 de 2021 de OIT que regula “el derecho de toda persona al mundo del trabajo libre de violencia y acoso”.

Los trabajadores informales que son más de 13 millones en Colombia, también deben contar con una protección del Estado, pues el artículo 25 de la Constitución Política prescribe que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, otorgando a toda persona el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Ya la OIT se ha pronunciado sobre la necesidad de garantizar un piso de protección social para los trabajadores en la economía informal (OIT, 2012). Pero más allá de este, es preciso brindarles oportunidades de empleo formal a los que lo desean y atender las reivindicaciones de quienes desean permanecer en esa condición de informales por diferentes razones.

¿Cómo y en que avanza el proyecto de reforma laboral en Colombia en aras de garantizar la inclusión y superar las desigualdades en el mundo del trabajo?

La propuesta de reforma laboral que actualmente se discute en el congreso privilegia una perspectiva de derechos y profundiza los conceptos de trabajo digno y decente al proteger derechos individuales, promover la igualdad de oportunidades, fortalecer la protección y promoción del principio de libertad sindical con todo lo que él comporta (asociación, negociación y huelga), garantizar la protección laboral y social de trabajadores de plataformas digitales, trabajadores rurales, trabajadores migrantes y trabajadores del servicio doméstico, resolver las desiguales condiciones de garantías laborales y de protección de las personas vinculadas por contrato de prestación de servicios y por contrato sindical e impulsar la formalización de varios grupos de trabajadores (plataformas de reparto, migrantes, trabajadores rurales, deportistas, etc.).

En el tema de los principios, que son los fundamentos que marcan la pauta para la interpretación de las normas y relaciones laborales, se mantienen los del artículo 53 de CP: i) Igualdad de oportunidades; ii) Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; iii) Estabilidad en el empleo; iv) Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; v) Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; vi) Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; vii) Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; viii) Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario y; ix) Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

También se adicionan todos los del bloque de constitucionalidad (artículos 93 y 94 CP) entre los cuales se destaca el principio de progresividad y no regresividad prevista en el artículo 26.º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en el artículo del 2.1 del Pacto

Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y los que ha desarrollado la OIT sobre libertad sindical, tales como: a) Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) Abolición efectiva del trabajo infantil; d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y e) Entorno de trabajo seguro y saludable.

En lo que tiene que ver con la inclusión laboral que es un reto para reducir las desigualdades en los distintos ámbitos, pero al mismo tiempo es un concepto que se refiere a los procesos que permiten el acceso de una parte de la población que está en riesgo de exclusión o vulnerabilidad (económica, psicosocial, generacional, etc.), a empleos productivos con condiciones laborales adecuadas, lo que de contera implica procesos de formalización y aplicación del principio de progresividad en materia laboral, encontramos en el proyecto avances significativos:

- ✓ Plataformas Digitales de Reparto: indicios de laboralidad, contrato de trabajo, derechos, garantías y características del contrato.
- ✓ Trabajo Rural: contrato de trabajo agropecuario, presunción legal, derecho preferente, seguridad social, responsabilidad solidaria, garantías, salario en especie).
- ✓ Personas trabajadoras migrantes y deportistas, mismas garantías laborales y de la seguridad social que a los nacionales y facilidad de regularidad migratoria para trabajadores.
- ✓ la persona trabajadora del servicio doméstico debe ser vinculada mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes.
- ✓ Se protege a los trabajadores en procesos de automatización y descarbonización.

En el sentido de superar las desigualdades existentes en materia laboral, pues según el Banco Mundial (2021), “Colombia es uno de los países con mayor desigualdad de ingresos de la OCDE y el segundo de América Latina y el Caribe, la reforma propone:

- Equidad y Reducción de Brechas y Justicia de Género

- ✓ Licencias a mujeres x menstruación incapacitante y citas escolares de sus hijos
- ✓ Garantías para personas con discapacidad
- ✓ Límites a la subordinación
- ✓ Prohibición de discriminación x razones de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, origen nacional, condición de discapacidad, o familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas o por el ejercicio de la sindicalización.
- ✓ Se prohíbe expresamente el racismo
- ✓ Se prohíbe la discriminación de trabajadores que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades
- ✓ Garantía de permanencia y reubicación de personas embarazadas por parte de empleadores públicos y privados
- ✓ Eliminación de violencia y acoso en el espacio público o privado que sea extensión del trabajo.

- ✓ Se garantizarán acciones de prevención y atención frente a Violencias Basadas en Género y Abuso Sexual. El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.
- ✓ Se incorporará a la legislación interna el Convenio 190 de OIT que entró en vigor en junio de 2021 y sus recomendaciones. Dicho convenio se refiere al derecho de toda persona al mundo del trabajo, libre de violencia y acoso, incluidos aquellos que se den por razón de género.

- Dignidad humana y Justicia laboral

- ✓ Estabilidad laboral como centralidad de la reforma (Ramírez, 2023) y estabilidad laboral reforzada en el sector público y privado, para la siguiente población específica: a) Amparadas por el fuero sindical, en los términos legales y convencionales; b) Amparadas por el fuero de salud, esto es, una afectación grave en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares; c) Personas en situación de discapacidad, es decir aquellas que tengan una limitación física, mental, sensorial o intelectual a mediano y largo plazo, sin importar la escala, siempre que en un contexto determinado ésta le impida al trabajador o trabajadora su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales en condiciones dignas y de igualdad. Para que opere esta protección no se requiere que el trabajador haya sido calificado con algún porcentaje de pérdida de capacidad laboral; d) Mujer en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud; e) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.
- ✓ Principios y procedimiento en procesos disciplinarios y garantías para discapacitados
- ✓ Control de la tercerización mediante límites al uso abusivo del contrato de prestación de servicios en empresas públicas y/o privadas con derecho a salarios, prestaciones sociales y en el sector público formalización gradual.
- ✓ Contratistas independientes serán considerados como verdaderos empleadores
- ✓ Contrato de trabajo y prohibición de intermediación en actividades relacionadas con el objeto social o actividad principal de la empresa.
- ✓ Empresas de Servicio Temporal sólo podrán usarse para actividades temporales previstas en la ley.
- ✓ Derecho al aumento salarial
- ✓ Derecho al salario sin prestación de servicios por causas atribuibles al empleador
- ✓ Clara definición de la unidad de empresa
- ✓ Clara distinción entre sustitución patronal y tercerización.

- Aplicación del Principio de no regresividad (Corrección de normas regresivas de anteriores reformas laborales).

- ✓ Recargo del 100% para trabajo en días dominicales y en festivos

- ✓ Precisión de trabajo diurno y nocturno, el primero de 6 am a 6 pm y el segundo de 6pm a 6 am.
- ✓ Jornada laboral de 8 horas diarias y 42 a la semana
- ✓ Jornada laboral especial para adolescentes
- ✓ Armonización de vida personal, familiar y laboral
- ✓ Contrato de aprendizaje como contrato de trabajo especial con nuevas reglas

- Fortalecimiento de la libertad sindical

- ✓ Se aplica a todos los trabajadores independiente de su situación contractual
- ✓ Se incluyen nuevas conductas antisindicales
- ✓ Se redefine el concepto de convención colectiva como aquella que se celebra entre el empleador o varios de estos y una o varias organizaciones de trabajadores.
- ✓ Se redefinen los niveles de negociación colectiva y el alcance de dichas negociaciones.
- ✓ Los trabajadores vinculados a empresas de servicios temporales y similares, tienen derecho a la negociación colectiva, incluso frente a las empresas beneficiarias de sus servicios.
- ✓ Se extiende el alcance de la convención colectiva cuando el sindicato agrupe a más de 1/5 parte de los trabajadores de la empresa.
- ✓ Se establece la obligación de pagar la cuota sindical a trabajadores beneficiarios de la convención que se no se encuentren afiliados al sindicato.
- ✓ Se establece la unidad negocial en dos aspectos: el pliego de peticiones y la representatividad de las partes.
- ✓ Se prohíben los pactos colectivos dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo.
- ✓ Se prohíbe la prórroga de los pactos colectivos que se encuentren vigentes a la fecha de la aprobación de la reforma.
- ✓ Se prohíbe el contrato sindical para la ejecución de servicios o ejecución de obras. En este tema, se llama la atención sobre el uso indebido de esta institución por parte de muchos empleadores, especialmente del sector público de la salud, como estrategia de intermediación laboral ilegal. Por ello, es importante que la prohibición se extienda al sector público.
- ✓ Se redefine el derecho de huelga y la garantía del Estado de este derecho fundamental, incluso para personas no sindicalizadas.
- ✓ Se abre la posibilidad de realizar huelgas parciales, pero no las define
- ✓ Se consagra el derecho de huelga en empresas que prestan servicios públicos esenciales, siempre que cumplan con los requisitos legales para la declaratoria de esta.
- ✓ Se establecen nuevas reglas y nuevas mayorías para aprobación de la huelga
- ✓ Huelga imputable al empleador o para preservar la seguridad e integridad de los trabajadores, podrá iniciarse sin preaviso de dos (2) días al empleador.
- ✓ No habrá ingreso de ningún trabajador a la empresa mientras persista la huelga
- ✓ No habrá duración máxima de 60 días de la huelga, la cual podrá mantenerse hasta que los huelguistas lo estimen pertinente y ningún ente involucrado podrá convocar a tribunal de arbitramento.

- ✓ Se reducen las causas de ilegalidad de la huelga a tres: a) Cuando en los servicios esenciales no se cumpla la prestación de servicios mínimos; b) Cuando no sea pacífica y; c) Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso.
- ✓ El empleador no puede despedir a ningún huelguista y se eliminan las sanciones contra los responsables de la huelga ilegal.
- ✓ Queda a la libre decisión de las organizaciones sindicales, someter la resolución de un conflicto a un tribunal de arbitramento.

3. Propuestas

De acuerdo con la Contraloría General de la República y el Ministerio del Trabajo; expedir el Estatuto del Trabajo es el camino de la Reforma Laboral en Colombia, estatuto que ya fue acordado desde el año 2019 entre La Confederación CTU – USCTRAB y la Presidencia de la República en Mesa de Negociación Colectiva de Carácter Estatal. El máximo órgano de control fiscal del Estado, le dio la razón a la Confederación Central CTU – USCTRAB, quien desde el año 2019 a través del proceso de Negociación de Carácter Estatal acordó la formulación de un Estatuto del Trabajo en Colombia, bajo principios de la Organización Internacional del Trabajo que responda a las *necesidades del Mundo del Trabajo de forma integral*, el cual debe construirse de manera tripartita y en espacios de diálogo social descentralizados y pluralistas CTU-USCTRAB (2023).

Se logró acordar la necesidad de implementar un Estatuto Único de Trabajo en Colombia con el fin de actualizar la normatividad vigente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible e iniciar un gran proceso de diálogo social con carácter inclusivo y consultivo para generar un marco jurídico estable y progresista para el Mundo del Trabajo.

Por consiguiente, el papel del Estado Colombiano bajo la prerrogativa de tener responsabilidad social de mayor impacto debe ser garante a ultranza del equilibrio de las tensiones entre trabajadores y empresarios, garantizando las herramientas necesarias para que estos dos actores fundamentales dinamicen positivamente el mundo del trabajo en Colombia” afirmó Fraydique Alexander Gaitán, presidente CTU – USCTRAB.

Quizá esta sea una buena propuesta para incluir en la reforma al sector público en todos los aspectos estructurales de la reforma que actualmente se discute en el Congreso de la República: los principios, el derecho individual y el derecho colectivo y poniendo como centralidad la estabilidad laboral, con el propósito de alcanzar la justicia en las relaciones laborales, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social que se ha visto afectado por el modelo económico neoliberal, la globalización y las reformas laborales posteriores a la Constitución Política de 1991 (ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002, entre otras) en cuanto generaron flexibilidad laboral y generación de empleos precarios, afectando derechos y garantías laborales de los trabajadores.

De igual modo, se propone impulsar desde el Ministerio del Trabajo las políticas de desarrollo y generación de empleo aprobadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia, potencia mundial de la vida” y que tienen que ver con los procesos de reindustrialización, priorización del campo como motor del desarrollo, impulso de la economía solidaria, popular y

comunitaria, impulso a los microcréditos y avances en procesos de formalización para el trabajo en los nuevos desarrollos técnicos y tecnológicos. Todo ello, redundará en la disminución de las tasas de desempleo y en los procesos de formalización de un altísimo porcentaje de la población colombiana que se encuentra en la informalidad y otro tanto en el desempleo.

Otra propuesta que podría discutirse en el marco de la actual reforma laboral y que es de la mayor importancia, es la necesidad de establecer una regulación laboral diferencial para micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, ya que según el Decreto 1074 de 2015, se diferencian entre ellas por el monto de ingresos anuales según sus actividades ordinarias, lo que sin duda impacta de manera diferenciada los costos laborales que deben asumir. Por ejemplo, no es lo mismo demandar a una empresa como Ecopetrol para el pago de una indemnización por culpa patronal en la ocurrencia de un accidente de trabajo, que a una tienda minorista que pertenece a las pequeñas empresas en Colombia y que se puede quebrar por la misma demanda porque sus ventas brutas están muy por debajo de las de Ecopetrol y, por tanto, sus ingresos anuales son muy distintos. En consecuencia, la reforma debe atender de manera diferenciada a esos impactos diversos sobre las empresas, atendiendo a las clasificaciones ya existentes, ya que en el 65% del mercado laboral se encuentran las microempresas.

Es importante que se piense en la articulación de las reformas laboral, pensional y de salud y los impactos diferenciados, teniendo en cuenta las características y condiciones del mercado laboral colombiano, el alto porcentaje de microempresas (65%), el alto porcentaje de informalidad (58%) y el porcentaje de desempleo, que en la actualidad está en un 10%. Por ejemplo, la negociación colectiva por sector industrial, que es una propuesta en la reforma que se discute, puede resultar muy costosa para las micro y pequeñas empresas colombianas.

Se propone también fortalecer el Ministerio del Trabajo para que pueda realizar una mejor vigilancia y control con el propósito de mejorar la garantía de derechos laborales en Colombia, para ello se requieren más inspectores del trabajo. Según OIT necesitamos 1,966 inspectores y sólo contamos con 904 (CGN-2023)

Así mismo se requiere implementar plataformas informáticas más sólidas para controlar contratos de manejo de fondos con fiduciarias e implementar la figura de interventoría que vigilen el manejo de esos recursos (CGN, 2023)

De otro lado, se precisa el fortalecimiento de la jurisdicción laboral por ser la más congestionada entre todas las especialidades con el 59% de casos, seguida por la civil con 52%. “Los procesos han crecido, mientras que el número de jueces se ha mantenido en 11 por cada 10.000 habitantes; muy por debajo de la media internacional de la OCDE (65 jueces por cada 10.000 habitantes) (CGN, 2023).

Finalmente, se llama la atención sobre algunos aspectos que deben ser revisados en la actual propuesta de reforma laboral, por considerar que pueden afectar la democracia al interior de la empresa. Se trata de la mayoría simple que se propone para votar la huelga, que puede desconocer principios esenciales como las decisiones de la mayoría, pues en una empresa de 100 trabajadores sindicalizados, por ejemplo, 17 de ellos podrían votar por la huelga, desconociendo a los 73 restantes. Otro aspecto que debe revisarse en el tema de la concertación y la participación, es la posibilidad de escuchar a otros actores: informales, campesinos, indígenas, afros. Así mismo, considerar las dificultades de acceso a la justicia en algunos territorios colombianos y la necesidad de abrir la

reforma laboral a los más vulnerables: vendedores ambulantes, recicladores, trabajadoras sexuales, trabajadoras del hogar, braceros, población LGTBQ+, entre otros.

Como dice la Ministra del Trabajo Gloria Inés Ramírez Ríos, “con la Reforma Laboral hay que ser flexibles pero no maleables”, no más recortes de derechos laborales, no más tercerización que profundiza la desigualdad, vamos a cumplir la Constitución Política en sus siete artículos laborales que no se han cumplido a cabalidad, reconociendo la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en lo laboral, reconociendo la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en lo laboral y reconociendo las recomendaciones y la actualización de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, los empresarios también están en OIT y este gobierno tiene la voluntad y la decisión para que estos elementos se cumplan aquí en el país (Ramírez, 2023) y para que se aumente la productividad en el país mediante el aumento de los salarios y la generación de estado de bienestar de los trabajadores y las trabajadoras colombianas.

Referencias bibliográficas

Bedoya, Maria Rocio et. al. (2020). Características sociodemográficas de la migración venezolana a Colombia (2015-2020). <file:///C:/Users/LENOVO%20HOME/Downloads/15080-37-65006-1-10-20210422.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe -CEPAL- (2019). CEPAL: La región ha subestimado la desigualdad. <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-la-region-ha-subestimado-la-desigualdad>

_____ (2020). Brechas estructurales en América Latina y el Caribe: una perspectiva conceptual-metodológica. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46435-brechas-estructurales-america-latina-caribe-perspectiva-conceptual-metodologica>

_____ (2021a). Hacia sistemas de protección social universal en América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/proyectos/proteccion-social-covid-19>

_____ (2021b). Protección social de trabajadores informales ante los impactos del COVID – 19. https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/07_mario_velasquez.pdf

Caracol (2023). Reforma laboral 2023: conozco el borrador completo del proyecto de ley. <https://caracol.com.co/2023/02/27/reforma-laboral-2023-conozca-el-borrador-completo-del-proyecto-de-ley/>

Contraloría General de la Nación -CGN- (2023)-. Contralor pide analizar la reforma laboral y demás reformas con responsabilidad, serenidad, calma y mesura. <https://www.contraloria.gov.co/es/w/contralor-pide-analizar-la-reforma-laboral-y-dem%C3%A1s-reformas-con-responsabilidad-serenidad-calma-y-mesura>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos. <https://www.cidh.oas.org/PRIVADAS/convencionamericana.htm>

CTU – USCTRAB (2023). El camino es el Estatuto del Trabajo en Colombia. <https://ctu-usctrab.org/actualidad/el-camino-es-el-estatuto-del-trabajo-en-colombia/>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE– (2020a). Pobreza monetaria y pobreza monetaria extrema. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-monetaria>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE– (2020b). Encuesta de Pulso Social. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/encuesta-pulso-social>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE– (2020c). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2012-2020. <http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/547/study-description>

Departamento Nacional de Planeación –DNP– (2019a) Pobreza monetaria y pobreza multidimensional. Análisis 2008-2018. Bogotá: DNP. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documento%20de%20An%C3%A1lisis%20de%20las%20Cifras%20de%20Pobreza%202018.pdf>

Departamento Nacional de Planeación –DNP– (2019b). Plan Nacional de Desarrollo “Pacto por Colombia, pacto por la equidad” 2018-2022. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Ley1955-PlanNacionaldeDesarrollo-pacto-por-colombia-pacto-por-la-equidad.pdf>

Departamento Nacional de Planeación –DNP– (2019c). Plan Nacional de Desarrollo. Las 20 metas del Pacto por Colombia, pacto por la equidad. <https://www.dnp.gov.co/DNPN/Paginas/Metas-del-Plan-Nacional-de-Desarrollo-2018-2022.aspx>

El Tiempo (2021). Recomendaciones del Banco Mundial para reducir la desigualdad en Colombia. <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/banco-mundial-recomendaciones-para-reducir-la-desigualdad-en-colombia-628354>

El País (2022). La desigualdad laboral de las mujeres en Colombia se profundizó por la pandemia. <https://www.elpais.com.co/colombia/la-desigualdad-laboral-de-las-mujeres-en-se-profundizo-por-la-pandemia.html>

Fundación Juan XXIII (2021). Inclusión laboral: ¿Qué es y como alcanzarla? <https://blog.fundacionjuanxxiii.org/inclusion-laboral-que-es-y-como-alcanzarla>

ONU Mujeres (2020). La respuesta de ONU Mujeres a la crisis del COVID-19. <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response/un-women-response-to-covid-19-crisis>

_____ (1976). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2020). El covid-19 ha revelado la fragilidad de nuestras economías. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739995/lang--es/index.htm

_____ (2020). Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19: Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_756694/lang--es/index.htm

_____ (2012). Piso de protección social para los trabajadores en la economía informal. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_316322.pdf

Nina, Esteban et. al (2021). Ingreso mínimo vital, línea de pobreza, salario mínimo constitucional y la renta básica para Colombia. Papel político vol. 26, [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/PaPo/26%20\(2021\)/77769875017/index.html](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/PaPo/26%20(2021)/77769875017/index.html)

Ramírez, Gloria (2023). Audiencia Pública Reforma Laboral 08/05/2023. <https://www.youtube.com/watch?v=pxLvjj4J10I>

ReliefWeb (2022). Colombia: situación de la Violencia Basada en Género, comparativo 2020 -2021. <https://reliefweb.int/report/colombia/colombia-situacion-de-la-violencia-basada-en-g-nero-vbg-comparativo-2020-2021-abril>