



UNA AGENDA DE TRANSFORMACIÓN:

# REFORMA

*Laboral*

vali

El 15 de noviembre de 2022, el Ministerio de Trabajo instaló la Subcomisión para la Construcción de la Reforma Laboral, con el objetivo llevar a cabo un diálogo tripartito (entre el Gobierno, Empleadores y Trabajadores) para la construcción de la propuesta de reforma laboral, proceder a presentarla ante la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y posteriormente al Congreso de la República. Es importante recalcar, que esta Reforma Laboral se desarrolla en el marco de los principios del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, el cuál expresa que: “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo que tenga en cuenta los principios mínimos fundamentales, y se deben garantizar los convenios internacionales del trabajo ratificados”.

La Subcomisión para la Construcción de la Reforma Laboral estuvo liderada por el viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, Edwin Palma, y el director de Derechos Fundamentales, Nicolás Escandón. Desde el inicio del desarrollo de la reforma, se realizaron más de 23 reuniones incluidos los diálogos regionales, que contaron con la participación de: el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicación, académicos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Corte Suprema de Justicia, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), organizaciones sindicales, empresarios, jóvenes, trabajadores informales, ONU Mujeres, Ministerio de Trabajo de México, Chile y España, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, entre otros. En las diferentes sesiones que se llevaron a cabo, cada actor (empresariado, sindicatos y otras organizaciones) presentaron sus propuestas, necesidades y recomendaciones frente a su sector laboral, con el fin de ser implementadas en la ejecución de la Reforma Laboral.

Teniendo esto en cuenta, la Subcomisión recopiló 2.880 propuestas, de las cuáles fueron recogidas de los Diálogos Regionales Vinculantes, por correo electrónico, en los encuentros temáticos y sectoriales, entre otros. Con estos documentos, la Subcomisión realizó un balance y dividió la Reforma Laboral en tres partes:

**01** | Principios Constitucionales del Derecho Laboral con Igualdad de Oportunidades

**02** | Derecho Individual

**03** | Derecho Colectivo del Trabajo

Con este documento, se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990 “Que introduce reformas al Código Sustantivo del Trabajo” y la Ley 789 de 2002 “Dicta normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”. El pasado 16 de marzo, fue radicado finalmente ante el Congreso de la República el Proyecto de Ley 367 de 2023 Cámara “Reforma Laboral”.

Por esto, desde Vali Consultores presentamos un análisis respecto al Proyecto de Ley de Reforma Laboral “Trabajo por el Cambio” radicado por el Gobierno Nacional en el Congreso de la República. Este texto, se divide en tres partes: Primera, se genera una comparación entre las propuestas presentadas por los empresarios y los sindicatos en las mesas de discusión. Segunda, análisis del articulado del proyecto de ley de reforma laboral. Tercera, trámite del proyecto en el legislativo y la viabilidad en el Congreso de la República.

# primera PARTE

¿CUÁLES FUERON LAS PROPUESTAS DE LOS EMPRESARIOS Y DE LOS SINDICATOS EN LAS MESAS DE TRABAJO?

## **Las Organizaciones Sindicales**

como la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y las Federaciones de empleados públicos Fecode, Fenaltrase, Utradec, Fecotraservipublicos y Unete han confirmado su apoyo en su gran totalidad a la nueva Reforma Laboral presentada al Congreso de la República; resaltando los temas como: el pago de las horas dominicales y festivas, el retorno de la jornada nocturna, las negociaciones multinivel. Los sindicatos han marchado el día 14 de febrero y el 16 de marzo en apoyo al Gobierno Nacional y a las reformas que se están presentando en la Rama Legislativa. Frente a la construcción de la Reforma Laboral, presentaron el Pliego Nacional Estatal para la negociación de la Reforma Laboral, que cuenta con 49 puntos. Algunas de las propuestas más relevantes del documento son:

PROPUESTAS ORGANIZACIONES SINDICALES	ARTÍCULOS INCLUIDOS EN LA REFORMA A PARTIR DE LAS PROPUESTAS
1. Aplicación de los principios a todas las relaciones laborales independientemente del vínculo contractual	<b>Título II: Estabilidad Laboral - Capítulo I: Modalidades Contractuales</b>
2. Presunción de legalidad del contrato de trabajo	<b>Título II: Estabilidad Laboral - Capítulo II: Terminación del contrato de trabajo</b>
3. Límites a figuras de intermediación laboral	<b>Título III: Tercerización y Empresas de Servicios Temporales</b>
4. Contratación indefinida como regla general y limitar el uso de contratos fijos o de obra/labor	<p><b>Artículo 4. Modifíquese el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 45. EL CONTRATO LABORAL INDEFINIDO.</b></p> <p>Los trabajadores y trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Excepcionalmente podrán celebrarse contratos de trabajo para atender tareas de naturaleza temporal, ya sea por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.</p> <p><b>Artículo 5. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO: El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito y en él deberá especificarse la necesidad temporal que se pretende atender y su conexión con la duración que se establezca.</li> <li>• CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA: El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender y que debe ser temporal.</li> </ul>
5. Formalización rural	<b>Título VII: Trabajo Agropecuario - Capítulo VII: Trabajo Agropecuario.</b> En donde se especifica el contrato agropecuario, el jornal, y las garantías para la vivienda del trabajador rural que reside en el lugar de trabajo y su familia.
6. Restablecer la jornada laboral diurna de 6:00 a 18:00	<b>Artículo 16. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</b>

	<p>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las seis horas (6:00 p. m.).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).</p>
<p>7.Reconocimiento de recargos, horas extra, dominicales y festivos</p>	<p><b>Artículo 20. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN.</b></p> <p>1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.</p> <p>2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.</p> <p>3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal c) del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres o más domingos durante el mes calendario.</p>
<p>8.Reconocimiento de contrato laboral de aprendizaje, que incluya la garantía de condiciones laborales y salariales de los aprendices.</p>	<p><b>Título V: Contrato de Aprendizaje-</b></p> <p><b>Artículo 21. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE.</b> El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.</p>
<p>9.Implementación de jornadas flexibles que permitan el equilibrio entre lo personal y lo laboral</p>	<p><b>Artículo 45. JORNADA FLEXIBLE PARA PERSONAS TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO.</b> 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 mayores.</p>
<p>10.Incremento de la licencia de paternidad</p>	<p><b>Artículo 43. Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO</b></p> <p>Parágrafo 2. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a doce (12) semanas en el 2025, así: (5) semanas desde la vigencia de la presente ley, posteriormente en el 2024 subirá a ocho (8) semanas, y en 2025 llegará a doce (12) semanas.</p>
<p>11.Protección judicial al derecho de asociación sindical y garantías y facilidades para el derecho</p>	<p><b>Título XI: Relaciones Colectivas de Trabajo - Capítulo I: Garantías para el ejercicio del derecho de asociación sindical y fomento a la unidad sindical.</b></p>



Por su parte, **El Empresariado** desde gremios como Fenalco y Acopi han presentado propuestas y pronunciamientos, dentro de las que se destacan:

- 01** Acercar la oferta laboral a la demanda como garantía de que el mercado cuenta con incentivos para absorber a las personas desempleadas con el fin de contrarrestar la informalidad laboral.
- 02** Mantener la figura de tercerización.
- 03** Creación de jornadas laborales flexibles.
- 04** Plan sectorial de choque para el salvamento del turismo, el comercio, actividades culturales y de economía naranja.
- 05** Fondo económico para la reconstrucción y recuperación del tejido empresarial y del empleo.
- 06** Modernización y flexibilización laboral.
- 07** Programa acelerado de formalización empresarial y del empleo.
- 08** Programa avanzado de innovación tecnológica y digitalización
- 09** Rediseño y transformación de organizaciones del Estado - Hacia una nueva banca de desarrollo.
- 10** Fortalecimiento de la Ley de Insolvencia Empresarial.
- 11** Fortalecimiento del ecosistema de emprendimiento e innovación.
- 12** Reducción y adelgazamiento del Estado.
- 13** La infraestructura del país, como aliada del sector productivo.

Sin embargo, es importante precisar que en el articulado presentado por el Gobierno Nacional del Proyecto de Ley de la Reforma Laboral "Trabajo por el Cambio" no se destacan los puntos presentados por el Empresariado.

*segunda*  
**PARTE**  
¿QUÉ PROPONE LA REFORMA  
LABORAL DEL GOBIERNO  
NACIONAL?

La Reforma Laboral fue construida teniendo en cuenta los convenios internacionales del trabajo y las recomendaciones de organismos internacionales. Desde la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2022), se presentó unas recomendaciones en su Estudio Económico de Colombia, en donde se aseguró que el país debe establecer una estrategia para fomentar la formalización, disminuyendo los costos no salariales y aplicando leyes laborales. De igual manera, reforzar la productividad y la competencia empresarial.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentó varios comentarios con respecto a la discusión de la Reforma Laboral, en donde sugiere principalmente que la Reforma Laboral busque eliminar las barreras de la informalidad, debido a que en el trimestre noviembre 2022 - enero 2023 hubo una informalidad del 57,9% (DANE, 2023). Asimismo, reducir la segregación ocupacional entre hombres y mujeres, es decir, incrementar las oportunidades laborales de las mujeres, también, le solicita al Gobierno establecer un límite diario en las horas de trabajo, por lo cual sugiere una duración máxima de 42 horas en la jornada de trabajo a la semana, sin que perjudique el bienestar de los empleados.

Es de esta manera, como de acuerdo con los diferentes pronunciamientos hechos por parte de la Ministra, el objetivo de la reforma laboral es garantizar a las personas trabajadoras los derechos contemplados en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, enfatizando en los aspectos de igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital y móvil, estabilidad laboral, seguridad social y la protección especial de mujeres, personas con discapacidad, población LGBTQ+, menores de edad y jóvenes.

Para el logro de estos objetivos, las propuestas de la reforma se han concentrado en limitar las modalidades de contratación existentes para los sectores público, privado y rural, fortalecer los mecanismos de protección para la estabilidad reforzada y garantizar el derecho de los trabajadores a la seguridad social de la Ley 789 de 2002.

De esta manera, queremos dar a conocer algunas consideraciones generales que se abordan en el proyecto de ley que se encuentra actualmente en trámite, así mismo, se presentan dos temas que han sido sujetos a grandes discusiones como lo son: los contratos de prestación de servicio y la definición de trabajador en plataformas digitales de reparto

# 01

## CONSIDERACIONES GENERALES DE LA REFORMA

Como se mencionó en líneas anteriores, se identificaron nueve grandes puntos principales del Proyecto de Reforma Laboral "Trabajo por el Cambio":

- **Contrato Laboral Indefinido:** En el artículo 4° se modifica el art. 45 del Código Sustantivo del Trabajo sobre el contrato laboral indefinido, en donde plantea que los trabajadores serán vinculados a contrato de trabajo a término indefinido, y excepcionalmente podrán realizarse contratos de trabajo para atender tareas temporales, ya sea por un tiempo determinado, por el tiempo que dura la realización de una obra o labor determinada o, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.
- **Contratos a Término Fijo y de Obra o Labor Determinada:** En el artículo 5 se modifica el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo que define: Los contratos de trabajo a término fijo, con un límite de duración de dos años, para atender las necesidades temporales del empleador; y el contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada, el cuál dura dependiendo de la duración de obra o labor determinada. Con estos dos contratos, el trabajador tendrá el derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado.
- **Estabilidad laboral reforzada:** El artículo 7 establece que la desvinculación laboral de las personas con fuero sindical y de salud, con discapacidad, mujeres embarazadas, madres o padres de familia sin alternativa económica y pre-pensionados solo pueden ser desvinculados laboralmente por medio de la existencia de una justa causa o causa legal y la autorización administrativa o judicial
- **Trabajo Diurno y Nocturno:** El artículo 16, modifica el art 160. del Código Sustantivo del Trabajo, el cual define el trabajo diurno desde las 6:00 a.m. hasta las 6:00 p.m.; y el trabajo nocturno desde las 6:00 p.m. hasta las 6:00 a.m.
- **Jornada de Trabajo:** El artículo 17, modifica el art 161. del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias, así mismo, la jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso. También se realiza un recargo festivo y dominical, pues actualmente se paga el 75% y ahora se remuneraría con el 100%.
- **Contrato de aprendizaje:** El artículo 21, se refiere a la modificación del art. 81 del Código Sustantivo del Trabajo, en donde menciona que, el contrato de aprendizaje es especial y a término fijo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio.

- **Formalización de la contratación para personas migrantes y deportistas profesionales:** De acuerdo con los **artículos 34 y 35**, se debe garantizar la formalización contractual y el aseguramiento al sistema de seguridad social a los migrantes y deportistas profesionales con una relación de subordinación a clubes profesionales, ligas departamentales o profesionales y federaciones deportivas.
- **Trabajo Agropecuario: En el Título VII se adiciona el capítulo de "Trabajo Agropecuario"** al Código Sustantivo del Trabajo, en donde se define lo que es un contrato de trabajo agropecuario, cuando hay una ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria. Además, se crea la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos, y acordar con el empleador el pago del salario y la totalidad de derechos y obligaciones. Por último, se dan las garantías para la vivienda del trabajador rural que reside en el lugar de trabajo y su familia.
- **Medidas sobre equidad y reducción de brechas:** En el artículo 40, busca eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en cualquiera que sea la situación contractual. Por lo cual se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo.

## 02

### UN NUEVO MODELO LABORAL: EL CONTROL DE LOS CONTRATOS POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS

En Colombia, la vinculación y los tipos de contratación laborales son diversos y se clasifican según cómo se suscribe el contrato o por el tiempo de duración que tenga la prestación del servicio. Como lo menciona el Ministerio de Trabajo en Colombia (2021), si no se cumplen con los elementos de un contrato laboral explicados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, se estaría hablando de un contrato de prestación de servicios.

Un contrato de prestación de servicios está regulado para el sector privado en las normas del Código Civil y del Código de Comercio, y para el sector público por la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, y Ley 1450 de 2011. Este tipo de contrato se utiliza para prestar un servicio a cambio de una remuneración (honorarios), el contratista realiza sus actividades de manera autónoma a favor del contratante. El servicio puede ser de manera profesional, técnica o que no requiera alguna destreza. Asimismo, lo que caracteriza a un contrato de prestación de servicios es:

-La autonomía e independencia del trabajador.

-El trabajador realiza el pago de sus aportes a seguridad social, por lo cual no se generan las prestaciones sociales, vacaciones, ni derechos propios de un contrato de trabajo.

-El trabajador cuando finaliza su contrato de prestación de servicios sólo tiene derecho al pago de sus honorarios.

El Ministerio de Trabajo de Colombia (2021) ha especificado que el contrato de prestación de servicios no pertenece al ámbito jurídico laboral, porque no se rige por el Código Sustantivo del Trabajo. Por lo tanto, no existe un vínculo laboral, sino una relación de orden civil, comercial o de contratación estatal entre el contratante y el contratista. De esta manera, son los interesados quienes acuerdan los aspectos del contrato de prestación de servicios como, el objeto, las condiciones y calidad del servicio, la suspensión, las sanciones, el tiempo de ejecución, la remuneración por los servicios prestados, y demás conceptos.

Es de esta manera como, la Reforma Laboral propone el fortalecimiento a la inspección, la vigilancia y el control frente a los procesos de tercerización y subcontratación que posibilitan los contratos de prestación de servicios o de obra/labor, buscando que se utilicen efectivamente para actividades de tipo temporal y ocasional. En esa medida, el proyecto modifica la flexibilidad que había en materia de contratación con estas figuras para las empresas, y da instrumentos jurídicos y de política para fortalecer que garantice el cumplimiento de las normas relativas a estas relaciones laborales.

# 03

## LA REGULACIÓN DEL NUEVO MERCADO LABORAL: LAS PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS DE REPARTO

En los últimos años, los avances tecnológicos, la transformación digital y el internet han llevado a nuevos ámbitos económicos y sociales, lo cual ha generado nuevas ocupaciones laborales y modelos de trabajo en diferentes sectores. El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2019) afirma que los trabajos que más crecen en la actualidad son los que se relacionan con la economía digital, ya que se están originando nuevas oportunidades de ingresos, lo cual impulsa la productividad y la competitividad. La economía digital ha permitido que los procesos sean más eficientes, disminuyendo los costos de las transacciones y creando nuevos modelos de negocio, con nuevos esquemas de trabajo y colaboración. Estos recientes modelos de negocio son más flexibles, independientes, remotos, horizontales, especializados y temporales.

Actualmente, las plataformas digitales que funcionan plantean un nuevo modelo de colaboración, bajo una economía colaborativa que se define como el intercambio de actividades, bienes y servicios entre diferentes actores mediante las plataformas tecnológicas. Estos colaboradores definen sus horarios, zonas de trabajo, el tiempo dedicado, el número de plataformas a las cuales inscribirse y también la posibilidad de poder dejarlas en cualquier momento.

Con la llegada de la economía colaborativa y de las plataformas digitales, se han creado nuevas formas de generación de ingresos como fuente principal o complementarios, teniendo un impacto positivo en el empleo, debido a que se están generando mayores oportunidades de acceso a ocupaciones. De igual manera, emprendedores y comerciantes han implementado estas tecnologías, lo que ha permitido expandir sus negocios y tener otros canales de oferta.

Desde el gobierno nacional, en materia de regulación de la economía digital y colaborativa se genera la inclusión por medio de la reforma del Título VI “Trabajo en Plataformas Digitales Tecnológicas de Reparto”, que busca formalizar el tipo de contratación e incluir en el sistema de riesgos laborales y seguridad social a las personas que prestan un servicio a distancia por medios electrónicos, como un sitio web y/o una aplicación para dispositivos móviles y que implique la organización del trabajo realizado por personas físicas, basada en su ubicación.

Es importante indicar, que esto generará un impacto en la dinámica de las plataformas digitales, las cuales han sido por un lado un medio para ciertos grupos poblacionales que presentan diferentes barreras socioeconómicas para entrar al mercado laboral, por razones de discriminación, cualificaciones, tiempo, entre otras. Y por otro lado, ha permitido que muchos sectores adapten sus negocios a las nuevas tecnologías con el apoyo de estas aplicaciones. Por lo tanto, estos nuevos modelos de trabajo permiten sobre todo a los colaboradores ventajas de flexibilidad, tiempos de traslado, mayor balance con la vida personal, generación de ingresos, y eficiencia. Por lo tanto, es importante que las normas o las leyes vayan evolucionando con las nuevas tendencias laborales, puesto que traen beneficios socioeconómicos tanto para los colaboradores como para los emprendedores y comercios.

# *tercera* PARTE

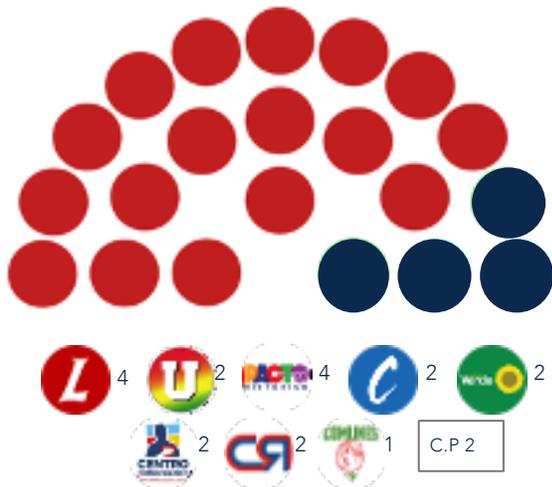
TRÁMITE DE LA REFORMA LA-  
BORAL EN EL CONGRESO DE LA  
REPÚBLICA

El pasado 16 de marzo, se radicó ante el Congreso de la República la segunda reforma social presentada por el Gobierno de Gustavo Petro, la Reforma Laboral “Trabajo por el Cambio”. Esta nueva reforma está encabezada por la ministra de Trabajo, Gloria Inés Ramírez, y el viceministro de Relaciones Laborales, Edwin Palma, luego de realizar una larga implementación de mesas de trabajo con gremios y empresariado, una mesa tripartita, para llegar a acuerdos en temas de contratación laboral, de igualdad de oportunidades, tercerización, jornadas de trabajo, plataformas tecnológicas, trabajo agropecuario, entre otros. Es importante mencionar que esta Reforma Laboral, se destaca por reunirse en su gran mayoría con todos los actores de los sectores y buscar un consenso entre estos.

Con los diálogos tripartitos y la multiplicidad de borradores de proyectos de Reforma Laboral, ha permitido que los congresistas conozcan y participen en estas mesas, con el fin de tener un mayor conocimiento sobre los temas que serán presentados con este proyecto de ley. Por ahora, no se cuenta con mensaje de urgencia por parte del Gobierno el Proyecto de Ley de Reforma Laboral “Trabajo por el Cambio”, puesto que no hay incertidumbre del articulado. Dentro de los puntos de acuerdo entre el Gobierno Nacional y el Congreso, se destacan: la informalidad, las jornadas nocturnas, la equidad y reducción de brechas, deportistas profesionales y el trabajo agropecuario. Por otro lado, los puntos de desacuerdo que podrían suscitar dentro del Congreso serán: las plataformas tecnológicas de reparto, las modalidades contractuales, automatización y descarbonización de puestos de trabajo, y las relaciones colectivas de trabajo.

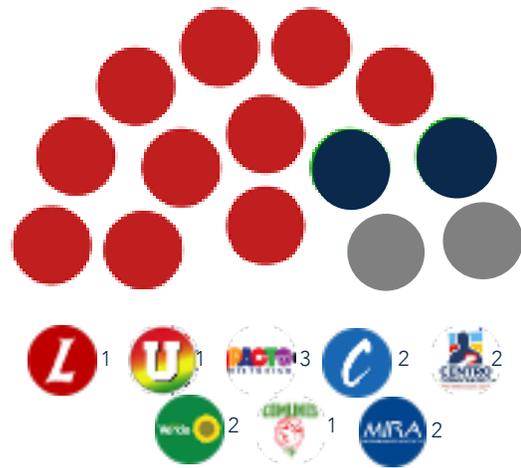
El Proyecto de Ley de Reforma Laboral "Trabajo por el Cambio", entrará a debatirse por Comisión Séptima de la Cámara de Representantes como Ley Ordinaria, ya que le brinda una mayor viabilidad política al Gobierno Nacional, puesto que está en cabeza de la presidencia el representante, Agmeth Escaf y con las mayorías concentradas en los partidos de Gobierno serán una ventaja para el Ejecutivo (80,9% de los votos). Asimismo, la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes ha concentrado sus esfuerzos en el anterior periodo legislativo, en proyectos de ley relacionados a los derechos y garantías laborales, como se muestra en las imágenes:

● Oposición ● Gobierno ● Independiente



Bancadas	Votos	%
Gobierno	17	80,9%
Oposición	4	19,1%
<b>Total:</b>	<b>21</b>	100%

**COMISIÓN VII DE CÁMARA DE REPRESENTANTES**

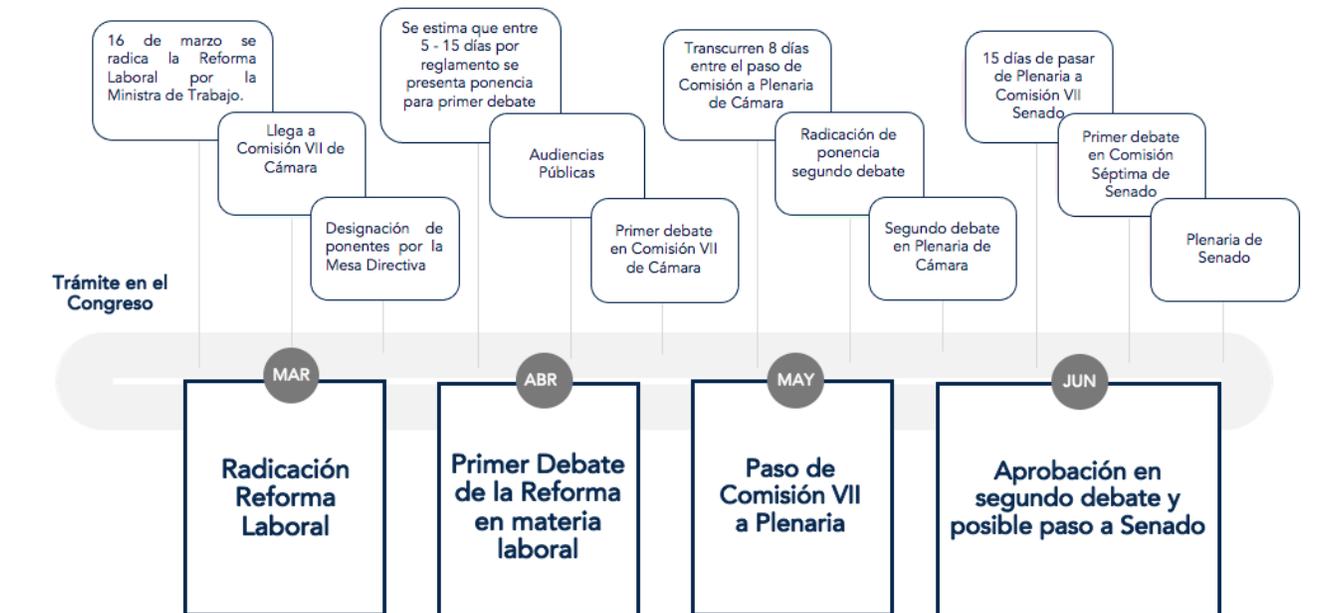


Bancadas	Votos	%
Gobierno	10	71,4%
Oposición	2	14,3%
Independiente	2	14,3%
<b>Total:</b>	<b>14</b>	100%

**COMISIÓN VII DE SENADO**

La Reforma Laboral se radicó en el Congreso de la República el 16 de marzo, esta surtirá trámite en la Comisión VII de la Cámara de Representantes. Posteriormente, se designarán los ponentes por las Mesas Directivas y se estima que entre 5-15 días por reglamento se presente la ponencia de primer debate, y luego se realice el primer debate para finales de abril o comienzo del mes de mayo. Después, transcurren 8 días entre el paso de la Comisión VII a Plenaria de Cámara de Representantes, y según los tiempos entre mayo y junio se llevaría a cabo la radicación de ponencia de segundo debate y el segundo debate en Plenaria de Cámara. Finalmente, antes de acabar el segundo periodo legislativo se habrá realizado, el primer debate en Comisión VII en Senado y su Plenaria, no obstante, esto puede variar en caso de que el Presidente de la República le otorgue mensaje de urgencia, lo cual aceleraría su trámite. Así mismo, puede tener alteraciones este timeline, en la medida en que el trámite de la reforma depende de los acuerdos políticos que se logren alcanzar y la celeridad con la que se tramite la Reforma a la Salud, la cual también se discute en la comisión VII de Cámara.

## REFORMA LABORAL



## REFERENCIAS

- Banco Interamericano de Desarrollo, (2019). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cuáles son las ocupaciones y las habilidades emergentes más demandadas en la región? <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-am-rica-latina-y-el-caribe-cuales-son-las-ocupaciones-y-las-habilidades-0>
- Becerra, L. (23 de enero de 2023). Para reforma laboral ya hay 59 propuestas sobre la mesa. Portafolio. <https://www.portafolio.co/uploads/files/2023/01/28/PORTAFOLIO%20-%2020230128%20FINDE%20SEMANA.pdf>
- Cómo deberían ser los empleos en Colombia, según la OIT. (22 de febrero de 2023). Portafolio. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/estas-son-las-re-mendaciones-que-da-la-oit-para-la-reforma-laboral-en-colombia-578860>
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 53. 7 de julio de 1991. <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-53>
- Contreras García, N. (21 de noviembre de 2022). Nuevos modelos colaborativos: cómo las plataformas digitales cambian el mundo del trabajo. DPL News. <https://dplnews.com/nuevos-modelos-colaborativos-como-las-plataformas-digitales-cambian-el-mundo-del-trabajo/>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2020). Tiempos de cuidados: las cifras de la desigualdad <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Decreto Ley 2663 de 1950. Sobre el Código Sustantivo del Trabajo. 12 de febrero de 2023. D.O. No. 52306. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo\\_pr001.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, (2022). Comentarios sobre la propuesta de reforma tributaria en Colombia. <https://issuu.com/oecd.publishing/docs/ocde-comentarios-sobre-la-propuesta-de-reforma-tri>
- Federación Nacional de Comerciantes Fenalco, (s.f.). Fenalco presenta propuesta integral para reactivación y recuperación del tejido empresarial y el empleo. [https://fenalcovalle.com/wp-content/uploads/2020/12/1.1-COMU-NICADO-PROPUESTAS.DPFA\\_.pdf](https://fenalcovalle.com/wp-content/uploads/2020/12/1.1-COMU-NICADO-PROPUESTAS.DPFA_.pdf)
- Ley 789 de 2002. Por la cuál se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. 27 de diciembre de 2002. D.O. No. 45.046.
- Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. 28 de diciembre de 1990. D.O. No. 39.618. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6778>
- Las recomendaciones de la OCDE a Colombia para impulsar el crecimiento. (10 de febrero de 2022). El Heraldo <https://www.elheraldo.co/colombia/las-recomendaciones-de-la-ocde-colombia-886662>
- Contreras García, N. (21 de noviembre de 2022). Nuevos modelos colaborativos: cómo las plataformas digitales cambian el mundo del trabajo. DPL News. <https://dplnews.com/nuevos-modelos-colaborativos-como-las-plataformas-digitales-cambian-el-mundo-del-trabajo/>
- Ministerio del Trabajo. Cerca de tres mil propuestas se han recibido para la construcción del proyecto de reforma laboral. <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa-comun-dos/2023/febrero/cerca-de-3-mil-propuestas-se-han-recibido-para-la-construccion-del-proyecto-de-reforma-laboral>
- Ministerio del Trabajo. Ley de inversión Social amplía apoyo económico para la generación de empleo. (14 de septiembre de 2021). <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/septiembre/ley-de-inversion-social-amplia-apoyo-economico-para-la-generacion-de-empleo#:~:text=El%2025%20del%20salario%20m%C3%ADnimo,2022%20es%20tener%20600.000%20beneficiados.>



## PARA MÁS INFORMACIÓN CONTÁCTENOS

(+57) 3182312453  
[HTTPS://VALICONSULTORES.COM/ES](https://valiconsultores.com/es)

 @VALICONSULTANT

CRA 14 # 85-68 / OF 604  
[CONTACTO@VALICONSULTORES.COM](mailto:CONTACTO@VALICONSULTORES.COM)

 VALICONSULTORES/