

Bogotá D.C, 8 de marzo de 2024.

Doctor

GREGORIO ELJACH PACHECO

Secretario General

Senado de la República

Email: Secretaria.general@senado.gov.co

Doctora

YURY LINETH SIERRA TORRES

Secretaria General

Comisión Primera

Honorable Senado de la República

Email: comision.primera@senado.gov.co

Doctor

ALEJANDRO CARLOS CHACÓN

Senador Partido Liberal Colombiano

Email: alejandro.chacon@senado.gov.co

[La Ciudad.](#)

Asunto: Respuesta. Proposición número 126 de 2024 Radicado de Ingreso No 05EE2024320000000016110 – Proposición No. 114 DE 2024 Radicado de Ingreso No. 05EE2024320000000016110 - Debate control político. "REFORMA LABORAL EN COLOMBIA: IMPLICACIONES Y DESAFIOS".

Cordial Saludo:

Una vez recibida la Proposición por el área técnica, en este caso, por parte de los Viceministerios de Empleo y Pensiones y el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección y sus áreas adscritas, por ser de su competencia, con sus respectivos vistos buenos, procedemos a dar respuesta a la comunicación dirigida a este Ministerio, en los siguientes términos:

1. Sírvase informar en detalle, ¿Cuáles han sido todas las reformas al Código Sustantivo del Trabajo desde su expedición? Relacione la fecha y los datos de identificación de cada reforma.

Respuesta No. 01: De acuerdo con la información solicitada, se remite documento anexo 'DOCUMENTO ARTÍCULOS DEL CST' con la información que evidencia los artículos del Código Sustantivo del Trabajo que han sido subrogados, adicionados, modificados o derogados desde su expedición.

2. Sírvase informar en detalle, cual fue el impacto que tuvo cada una de las reformas al Código Sustantivo del Trabajo desde su expedición en las siguientes variables, índices y tasas:

PET (Población en Edad de Trabajar).

PEA (Población Económicamente Activa).

PEI (Población económicamente Inactiva).

OC (Ocupados).

OS (Desocupados).

TOP (Tasa Global de Participación).

TBP (Tasa Bruta de Participación).

TO (Tasa de Ocupación).

TD (Tasa de Desempleo).

Relacione la información año a año, en formato Excel, desde la entrada en vigencia del Código Sustantivo del Trabajo clasificando cada periodo de tiempo en relación a cada una de las reformas realizadas al Código Sustantivo del Trabajo de tal forma que se pueda evidenciar el impacto de estas reformas en los índices y tasas mencionadas anteriormente.

Respuesta No. 02: De acuerdo con la recopilación de antecedentes de reformas realizadas al Código Sustantivo del Trabajo -CST-, desde su expedición se identificaron tres importantes normas que podrían clasificarse como reformas al Código Sustantivo del Trabajo.

- **Decreto 2352 de 1965.** "Por el cual se autoriza la implantación transitoria de turnos especiales de trabajo nocturno, con el fin de absorber la mano de obra desocupada". Este decreto buscó facilitar la creación de empleo y creación de reglas claras para las empresas que necesitaban industrializar de una forma más eficiente.
- **Ley 50 de 1990.** "Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones". Esta ley permitió una amplia flexibilidad en el campo laboral donde aspectos como la subcontratación, la informalidad, la alta temporalidad y los acuerdos colectivos diferentes de la negociación colectiva priman en las relaciones laborales. El cambio en la legislación laboral consistía en adecuar la normativa a las exigencias del nuevo paradigma económico y, con ello, atraer la inversión y el empleo.
- **Ley 789 de 2002.** "Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo". buscaba atender los grandes problemas

económicos que tenía el país después de la crisis mundial de 1998 (que golpeó a Colombia y que venía resentida por la apertura económica); esta ley estuvo encaminada a que los costos laborales se flexibilizaran para garantizar que los empresarios pudieran generar más empleo y mantener la competitividad de las empresas.

La tasa de desempleo (TD) del país en los últimos 20 años ha estado alrededor del 11.6%, un nivel bastante alto, si se compara con el nivel promedio observado en los demás países de América latina, que en el mismo período alcanzó un 7.8%. A lo cual se suman las condiciones precarias del empleo generado, reflejadas en unos niveles de informalidad que han superado el 50% en ese mismo periodo. Por lo que no sorprende los niveles de pobreza promedio, entre 2012 y 2022, se hayan ubicado alrededor del 38% de la población. Al mismo tiempo, la concentración del ingreso, medida por el coeficiente de GINI, se ha distinguido como uno de los más elevados de la región, alcanzando un promedio de 0,55 en ese período.

Así que, uno de los mayores desafíos de la política pública es enfrentar los altos niveles de desempleo y precariedad laboral. No obstante, el diseño de políticas ha suscitado un importante debate de política pública que enfrenta dos enfoques.

Por un lado, está la teoría Neoclásica que sostiene la idea de que la disminución de los costos laborales y salariales, así como la flexibilización del mercado de trabajo, son políticas adecuadas para generar empleo de manera sostenible. De otro lado, se encuentra la corriente de pensamiento que, basada en el marco teórico keynesiano, plantea que son las políticas orientadas hacia la demanda agregada las que juegan un papel fundamental en la generación de empleo y el crecimiento económico.

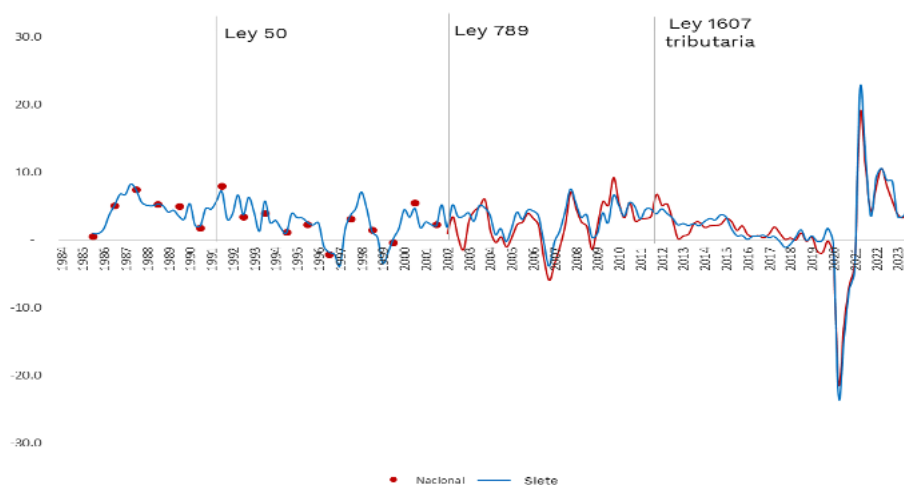
Toda la política económica del Gobierno gira alrededor pensamientos teóricos económicos diferentes a la base teórica Neoclásica. En particular, sobre la convicción de que un contexto donde existe una insuficiencia generalizada de demanda efectiva, la reducción de costos laborales y salariales puede llevar a una disminución en el poder adquisitivo de los trabajadores, lo que a su vez puede perjudicar la demanda agregada y limitar el crecimiento económico, generándose así un círculo vicioso pauperizador. Por el contrario, el Gobierno considera que las políticas que estimulan la demanda agregada, tales como el aumento del gasto público en infraestructura, la inversión en sectores estratégicos (transformación productiva) y el fortalecimiento del poder adquisitivo de los trabajadores, son fundamentales para incentivar la demanda, impulsar el crecimiento económico y generar empleo de manera sostenible.

No obstante, las reformas a la legislación laboral que se han implementado en el país han estado sustentadas en la teoría Neoclásica, y se vendieron con la promesa de que la disminución de los costos salariales y una mayor flexibilidad del mercado de trabajo iba a redundar en una mayor creación de empleo y

mejores condiciones laborales. Una mirada general a la evolución del empleo no permite concluir que haya presentado un cambio sustantivo en términos de su tasa de crecimiento promedio en el período 1984-2023, como producto, entre otros factores, de la implementación de las reformas. Lo que se observa es incluso una pérdida de dinamismo justo durante los primeros años posteriores a las reformas.

El Gráfico 1 permite evidenciar que en ningún momento los crecimientos anuales de empleo hayan experimentado un cambio estructural que pueda justificar las reformas. En el largo plazo, el país ha experimentado un lánguido crecimiento anual promedio de empleo de tan solo el 2.8%. Crecimiento insuficiente para absorber la creciente oferta de empleo y para mejorar las condiciones precarias de empleabilidad que, han caracterizado al mercado laboral colombiano. Más aún, todo pareciera indicar que se habrían deteriorado las condiciones de protección laboral, pero sin haberse logrado la promesa de unos mayores y significativos niveles de empleo.

Gráfico 1. Crecimiento anual del empleo 1984-2023 (%)



Fuente: DANE-ECH y GEIH.

Los datos respaldan la convicción del Gobierno de que unas mejores condiciones laborales, medidas por incrementos en los salarios reales, están relacionadas con una mayor creación de empleo. El gráfico 2 muestra la dispersión y correlación que se da entre estas dos variables, tanto en los niveles, como en logaritmos.

Se evidencia que la relación es positiva, incrementos del salario real han estado relacionados con aumentos en la generación de empleo.

En la misma vía, Garay, Piraquive, Rojas Et al (2023), estiman algunas relaciones de largo plazo del nivel de ocupación con algunas variables macro clave, con el

fin de ver la relación entre el salario real y el nivel de ocupación agregada. El

período de análisis es el comprendido entre los años 1984 y 2019. En concreto estimaron la siguiente es la forma funcional:

$$locup = c + \beta_1 lPIB(-1) + \beta_2 lsalreal(-1) + \varepsilon \quad (1)$$

Dónde: es el logaritmo del empleo;
 $lPIB$

corresponde al

logaritmo del PIB y

$el\ lsalreal$

es el salario real.

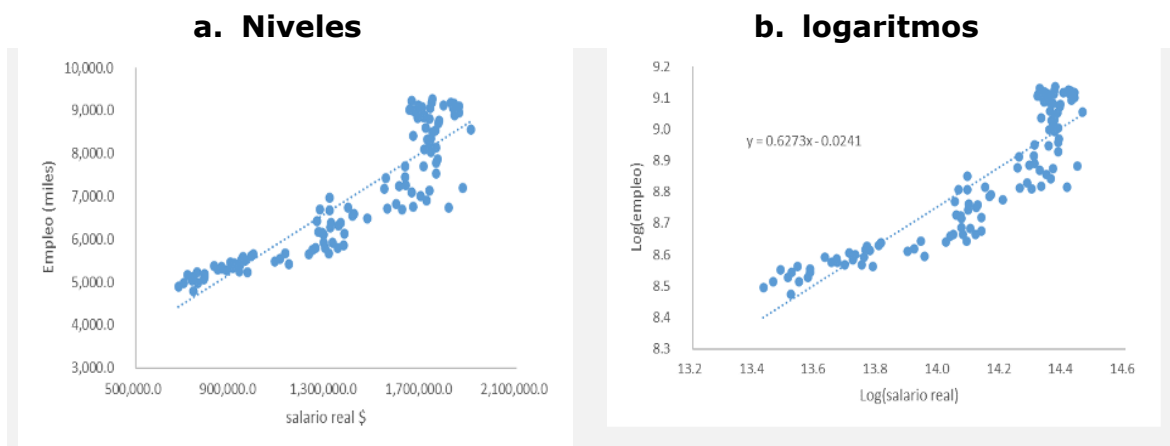
Los resultados que encontraron son los siguientes:

$$locup = 1.33^{***} + 0.51lPIB(-1)^{***} + 0.11lsalreal(-1)^{**}$$

Encuentra que la elasticidad empleo al PIB es del 0.51, esto significa que un aumento del 1% del PIB generaría un 0.51% de crecimiento en el empleo. A su vez, un aumento del 1% de los salarios reales, estaría relacionado con un aumento del empleo del 0.11%. En síntesis, el principal factor de generación de empleo es el crecimiento de la actividad productiva, lo que evidencia la importancia de la demanda agregada en el proceso de generación de empleo. En el caso del salario real, los resultados muestran que, a nivel agregado, los aumentos del salario real aumentan el nivel de empleo de la economía, en la línea de lo propuesto por la teoría keynesiana, en escenarios de capacidad ociosa de recursos.

De tal manera, que el proyecto de Reforma Laboral 2,0 (Proyecto de Ley No. 166 de 2023 cámara, acumulado al Proyecto de ley No. 192 de 2023 Cámara y al Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara) no solo armonizará la legislación nacional con los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las obligaciones derivadas de tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por Colombia y con lo dispuesto por las altas corporaciones de Justicia sobre la protección de los derechos al/en el trabajo, sino que estas mejores condiciones laborales se traducirán en mejores salarios y un círculo virtuoso de mayor crecimiento económico y generación de empleo de calidad.

Gráfico 2. Dispersión entre el salario real y el nivel de empleo 1992-2023



Fuente: DANE- GEIH

3. Sírvase informar en detalle, ¿cuántas personas se encuentran actualmente contratadas mediante la figura del contrato de prestación de servicios y cuántas mediante la figura de contrato laboral, tanto en el sector público como en el sector privado? Desglose la información solicitada, en cuanto sea posible, en los sectores de la economía que se mencionan a continuación:

- a. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca
- b. Explotación de minas y canteras.
- c. Industrias manufactureras.
- d. Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.
- e. Construcción
- f. Comercio al por mayor y al por menor
- g. Información y comunicaciones
- h. Actividades financieras y de seguros
- i. Actividades inmobiliarias
- j. Actividades profesionales, científicas y técnicas
- k. Administración pública, defensa, educación y salud
- l. Actividades artísticas, de entrenamiento y recreación y otras
- m. Actividades de servicios

Respuesta No. 03: A partir de la información suministrada en este punto brindamos información sobre la población ocupada en cada uno de los sectores económicos, buscando así responder a las preguntas 4, 10 a 41.

De acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH, para 2023, la población ocupada en el total nacional fue de 22 millones 788 mil personas.

De las cuales un poco más de 1 millón de personas se encontraban bajo la forma de trabajo de contrato de prestación de servicios, representando el 4.4% del total de la población ocupada.

El 99,3% de los ocupados bajo la modalidad de prestación de servicios son trabajadores por cuenta propia y el restante 0,7% son Patrón o empleador y Jornalero o peón.

A partir de la información de la GEIH no es posible estimar el número de contratistas por prestación de servicios que hay en el sector público y en el sector privado.

Tabla 1. Ocupados por contratos de prestación de servicios según sector económico. Total, nacional 2023

Sector económico	Trabajo por honorarios o prestación de servicios	%
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	518.592	51,8
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	200.473	20,0
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	62.475	6,2
Industrias manufactureras	37.293	3,7
Comercio y reparación de vehículos	36.473	3,6
Información y comunicaciones	30.486	3,1
Construcción	28.677	2,9
Transporte y almacenamiento	26.512	2,7
Actividades financieras y de seguros	15.376	1,5
Actividades inmobiliarias	15.192	1,5
Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos	10.936	1,1
Alojamiento y servicios de comida	10.278	1,0
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	5.768	0,6
Explotación de minas y canteras	2.098	0,2
No informa	241	0,0
Total	1.000.869	100

Fuente: DANE-GEIH. Cálculos SAMPL-DGPESF-Mintrabajo

4. Sírvase informar en detalle, ¿Cuántas personas han sido contratadas año a año, desde la entrada en vigencia del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la figura del contrato de prestación de servicios y cuántas mediante la figura de contrato laboral, tanto en el sector público como en el sector privado? Entregue la información, año a año, en formato Excel.

Respuesta No. 04: Como se señaló en el numeral 3, para 2023, la población ocupada en el total nacional fue de 22 millones 788 mil personas. De los cuales 8 millones 935 mil personas manifiestan tener un contrato escrito; es decir, el 66,7% del total de la población ocupada. En cuanto al tipo de contrato, el 69,4% de los ocupados con contrato escrito tienen contrato a término indefinido y el 30,5% lo tienen a término fijo. A continuación se presenta el número de ocupados desde 2010 a 2023.

Tabla 2. Número de ocupados cuya forma de trabajo fue por Honorarios o prestación de servicios, en relación con el total de ocupados a nivel nacional

Año	Trabajó por honorarios o prestación de servicios		Total, ocupados
	Ocupados	%	
2010	643.336	3,5	18.574.776
2011	780.303	4,1	19.209.697
2012	797.810	4,0	19.800.478
2013	784.082	3,9	20.006.416
2014	784.931	3,8	20.479.393
2015	768.454	3,7	20.859.984
2016	791.006	3,8	20.930.863
2017	788.203	3,7	21.127.950
2018	829.297	3,9	21.271.706
2019	878.951	4,1	21.309.813
2020	520.227	2,7	19.049.126
2021	873.942	4,3	20.391.742
2022	1.011.026	4,6	22.032.180
2023	1.000.870	4,4	22.788.394

Fuente: DANE-GEIH. Cálculos SAMPL-DGPESF-Mintrabajo

5. Sírvase informar en detalle, ¿cómo ha sido el comportamiento de la tasa global de participación (TGP) desde la entrada en vigencia del actual Código Sustantivo del Trabajo hasta la fecha? Relacione la información en formato Excel año a año.

Respuesta No. 05: La tasa global de participación (TGP), solicitada en esta pregunta se encuentra en la columna 14 hoja indicadores del archivo Excel "20240227_Mdo_laboral_Chacón.xlsx". Se tomó como año base para la construcción del índice el año 2018, en el cual se aplicó el Censo Nacional y Población y Vivienda -CNPV 2018

6. Sírvase informar en detalle, ¿cómo ha sido el comportamiento de la tasa bruta de participación (TBP) desde la entrada en vigencia del actual Código Sustantivo del Trabajo hasta la fecha? Relacione la información en formato Excel año a año.

Respuesta No. 06: La tasa bruta de participación (TBP), solicitada en esta pregunta se encuentra en la columna 13 hoja indicadores del archivo Excel "20240227_Mdo_laboral_Chacón.xlsx". Se tomó como año base para la construcción del índice el año 2018, en el cual se aplicó el Censo Nacional y Población y Vivienda -CNPV 2018-.

7. Sírvase informar en detalle, ¿cómo ha sido el comportamiento de la tasa de ocupación (TO) desde la entrada en vigencia del actual Código Sustantivo del Trabajo hasta la fecha? Relacione la información en formato Excel año a año.

Respuesta No. 07: La tasa de ocupación (TO), solicitada en esta pregunta se encuentra en la columna 15 hoja indicadores del archivo Excel "20240227_Mdo_laboral_Chacón.xlsx". Se tomó como año base para la construcción del índice el año 2018, en el cual se aplicó el Censo Nacional y Población y Vivienda -CNPV 2018-.

8. Sírvase informar en detalle, ¿cómo ha sido el comportamiento de la tasa de desempleo (TD) desde la entrada en vigencia del actual Código Sustantivo del Trabajo hasta la fecha? Relacione la información en formato Excel año a año.

Respuesta No. 08: La tasa de ocupación (TD), solicitada en esta pregunta se encuentra en la columna 16 hoja indicadores del archivo Excel "20240227_Mdo_laboral_Chacón.xlsx". Se tomó como año base para la construcción del índice el año 2018, en el cual se aplicó el Censo Nacional y Población y Vivienda -CNPV 2018-.

9. Sírvase informar en detalle, en caso de aprobarse la Reforma Laboral 2.0 (PL 166 2023C) ¿Cuál es la proyección de afectación para los próximos 20 años de cada una de las siguientes variables, índices y tasas:

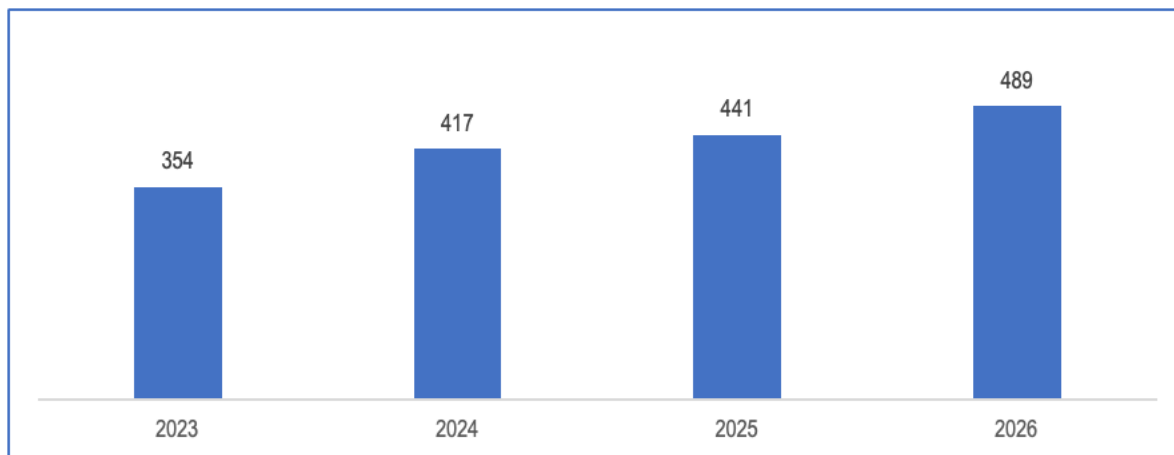
- a) **PET (Población en Edad de Trabajar).**
- b) **PEA (Población Económicamente Activa).**
- c) **PEI (Población económicamente Inactiva).**
- d) **OC (Ocupados).**
- e) **OS (Desocupados).**
- f) **TOP (Tasa Global de Participación).**
- g) **TBP (Tasa Bruta de Participación).**
- h) **TO (Tasa de Ocupación).**
- i) **TD (Tasa de Desempleo).**

Relacione la información año a año, en formato Excel, desde la posible entrada en vigencia de la Reforma Laboral 2.0 (PL 166 2023C).

Respuesta No. 09: El proyecto de ley de reforma laboral (Proyecto de Ley No. 166 de 2023 cámara, acumulado al Proyecto de ley No. 192 de 2023 Cámara y al Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara), pretende, entre otros objetivos promover la estabilidad laboral, es decir, la regla general será la contratación a término indefinido. Si el mercado laboral colombiano, genera las condiciones necesarias para que la población ocupada pueda acceder y mantenerse en empleos formales adecuadamente remunerados y que le permita realizar cotizaciones permanentes al sistema pensional; esto primero, mejorará el ingreso de los trabajadores generando un mayor consumo y por ende un mayor crecimiento del país (vía demanda agregada); y por otro lado, bienestar a largo plazo por el derecho a la pensión por las semanas cotizadas al pilar contributivo.

En las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026- Colombia Potencial Mundial de la Vida, se proyecta para el total del cuatrienio una generación de empleo de 1 millón 700 mil empleos, la siguiente grafica ilustra la generación de empleo por año:

Gráfico 3. Proyección del número de nuevos ocupados según Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026



Fuente: DNP <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portalDNP/PND-2023/2023-02-23-bases-plan-nacional-de-desarrollo-web.pdf> pág. 293.

Cabe destacar que, en este Gobierno Nacional, durante los 16 primeros meses (agosto 2022 a noviembre de 2023), se generaron un millón 32.666 empleos, superando la meta establecida para ese período (fuente: GEIH- DANE, cálculos SAMPL - Mintrabajo)

De acuerdo con este contexto, el Ministerio del Trabajo ha elaborado un ejercicio de proyección de la población empleada para el cuatrienio 2023-2026 que se ajustan a las proyecciones de generación de empleo del PND 2022-2026 y que se exponen en el siguiente cuadro:

Tabla 3. Proyección de ocupados totales y formales, total nacional 2023-2026

Años	PET	Ocupados			Ocupados formales			Tasa de Ocupación			Tasa de formalidad laboral		
		Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
2022	38,996,571		22,032,180			9,050,072			56.5				41.1
2023	39,536,592	22,834,792	22,386,180	21,759,792	9,738,365	9,312,651	8,838,095	57.8	56.3	55.0	42.6	41.6	40.6
2024	40,075,545	23,619,802	22,803,180	22,530,148	10,167,628	9,577,336	9,241,108	58.9	57.5	56.2	43.0	42.0	41.0
2025	40,615,103	24,417,917	23,243,180	23,313,593	10,633,283	9,878,352	9,679,019	60.1	58.7	57.4	43.5	42.5	41.5
2026	41,155,258	25,229,156	23,732,180	24,110,144	11,112,699	10,204,837	10,130,271	61.3	59.9	58.6	44.0	43.0	42.0

Fuente: DANE-GEIH, PND-2022-2026. Cálculos SAMPL-DGPESF-Mintrabajo

De acuerdo con estas proyecciones, la tasa de ocupación para el período se incrementará, en su escenario medio, en 3,4 pp., al pasar de 56,5% en el 2022 a 59,9% en el 2026. Se prevé una generación total de 1 millón 700 mil empleos.

Ahora bien, el mayor esfuerzo de generación de empleo se concentrará en el empleo formal, por ello en la planeación del cuatrienio se prevé que la tasa de formalidad laboral pase del 41,1% en 2022 a 43% en el 2026, este incremento de 1,9 pp. representará una generación total de 1 millón 155 mil empleos formales, es decir el 68% del total de la generación de empleo durante este Gobierno Nacional.

Siguiendo en la línea del fortalecimiento del empleo formal, durante el cuatrienio se tiene previsto fortalecer el empleo a término indefinido y promover la reducción de los contratistas independientes y por prestación de servicios. De acuerdo, con las proyecciones efectuadas por el Ministerio del Trabajo entre el 2022 y 2026, se pretende generar un total de 702 mil empleos formales, es decir el 60,8% del total de la generación de empleo del cuatrienio. De esta manera, se pretende pasar de 6 millones 256 mil ocupados en el 2022 a 6 millones 958 mil ocupados con contratos a término indefinido; pretender un crecimiento del 11,2% en el empleo formal a término indefinido, esta debe ser una de las metas más importantes que tiene el sector laboral durante los próximos años.

Tabla 4. Proyección de ocupados formales por tipo de contratos, total nacional 2023-2026

Año	Contrato término indefinido	Contrato término fijo		Ocupados formales totales
		Contratistas	Total	
2022	6,256,112	534,388	2,793,960	9,050,072
2023	6,388,312	492,602	2,924,339	9,312,651
2024	6,538,912	442,494	3,038,424	9,577,336
2025	6,729,903	386,681	3,148,448	9,878,352
2026	6,958,444	324,639	3,246,394	10,204,837

Fuente: DANE-GEIH. Cálculos SAMPL-DGPESF-Mintrabajo

Otro de los aspectos a tener en cuenta es el relacionado con la reducción de los contratistas independientes y por prestación de servicios en las empresas privadas, las metas planteadas en este punto son igualmente ambiciosas e implican pasar de 534 mil en el 2022 a 325 mil en el 2026, la reducción de 210 mil personas en estas modalidades de contratación, deberá ser una de las prioridades del sector trabajo como respuesta a lo establecido en el proyecto de ley de la reforma laboral.

Finalmente, otro de los propósitos del proyecto de ley de reforma laboral, pretende mejorar los ingresos de la mayor parte de los trabajadores colombianos que devengan uno o menos SMMLV. De acuerdo con las proyecciones efectuadas por el Ministerio del Trabajo, durante el período 2022-2026 se pretende reducir los ocupados que devengan menos de un SMMLV de 9 millones 301 mil a 6 millones 882 mil, la reducción de 2 millones 419 mil personas deberán reflejarse en un incremento de los ocupados que devengan uno o más SMMLV.

Tabla 5. Proyección de ocupados por rangos salariales, total nacional 2023-2026

Año	Menos de un SMMLV	Un SMMLV	Más de 1 SMMLV y hasta 2	Más de dos SMMLV y menos de 4	Más de 4 SMMLV	NS/NR	Total ocupados
2022	9,301,279	3,585,944	5,193,297	1,838,777	1,059,391	1,053,492	22,032,180
2023	8,711,043	4,131,807	5,636,519	1,960,896	1,087,137	858,780	22,386,180
2024	8,119,846	4,706,113	6,107,994	2,091,721	1,118,311	659,195	22,803,180
2025	7,508,523	5,303,858	6,599,402	2,228,200	1,151,024	452,173	23,243,180
2026	6,882,332	5,933,045	7,119,654	2,373,218	1,186,609	237,322	23,732,180

Fuente: DANE-GEIH. Cálculos SAMPL-DGPESF-Mintrabajo

De esta manera, se pretende incrementar los ocupados que devengan un SMMLV de 3 millones 586 mil en el 2022 a 5 millones 993 mil personas en el 2026; este aumento de 2 millones 347 mil personas permitirá mejorar los niveles de ingresos de los hogares colombianos que tienen a sus jefes y cónyuges en este rango salarial. De igual manera, se prevé incrementar los ocupados que devengan más de dos SMMLV en 2 millones 588 mil personas.

Como se puede apreciar del anterior análisis, el proyecto de reforma laboral per se no pretende generar empleos, sino recuperar los derechos perdidos de los trabajadores. La generación de empleo está prevista en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026- Colombia Potencial Mundial de la Vida, mediante políticas activas y pasivas que corrigen las imperfecciones del mercado laboral y otras disposiciones que venían operando. Entre estos se citan: Servicios del mercado de trabajo a través del Servicio Público de Empleo, encargado de emparejar la oferta y demanda laboral a través de modelos con inteligencia artificial; programa de incentivos de empleo para la vida - Decreto 1736 de 2023 (incentivo para la nómina), incentivo del primer empleo (exención a la renta), exención a la renta para los que contraten mujeres víctimas de violencia comprobada, exención a la renta para empresas que contraten adultos mayores, exención para empresas que contraten personas con discapacidad.

Finalmente, es importante tener en cuenta que proyecciones de las principales variables del mercado de trabajo, más allá de un horizonte temporal de cinco (5) años carecen de sentido técnico, en la medida que el mercado laboral está estrechamente relacionado con el comportamiento de la economía en su conjunto. Por ello, el Ministerio del Trabajo no cuenta con proyecciones para el horizonte de 20 años solicitados en esta pregunta.

PREGUNTAS DESDE LA 10 A HASTA LA 41.

Respuesta: Con el objetivo de garantizar una respuesta precisa y completa, se solicita amablemente una prórroga para la presentación correspondiente, la cual se enviará el día lunes 18 de marzo de 2024, debido a la complejidad inherente al caso que demanda un tiempo adicional para realizar un análisis exhaustivo y proporcionar una respuesta jurídica fundamentada.

42. Sírvase informar en detalle, ¿Cuál será la afectación en las empresas que trabajan con la figura de la tercerización - outsourcing en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C)? Indique cuál será la afectación normativa y económica, así como la proyección de la posible reducción de empleados debido al aumento en los costos de contratación.

Respuesta No. 42: El proyecto de ley reconoce la importancia que tiene la tercerización y la intermediación en el mercado comercial y laboral colombiano; asimismo, entienden la utilidad que pueden tener. Como lo ha sostenido la Corte Suprema de Justicia:

Teniendo en cuenta los fines legítimos que puede tener un proceso de tercerización laboral en cuanto permite flexibilizar y descentralizar actividades que le permiten la optimización y eficiencia de procesos, en el caso concreto, se puede concluir que el proceso de modernización sugirió precisamente en la dependencia comercial ante la necesidad de flexibilizar y modernizar los procesos vigentes, entre los cuales se encontraba el desempeñado por la demandante. El objetivo, a juicio de la Sala, era optimizar los procesos de la empresa con el fin de mejorar la prestación del servicio. En esa medida, la actividad prestada persiste en la empresa, pero a efectos de una mejor administración de recursos, se trata de una actividad que puede según la ley y conforme el estudio ser tercerizada.¹

El proyecto también reconoce el impacto que estas estrategias han tenido en el mercado colombiano y la necesidad de adecuarlas para una garantía efectiva de

¹ Corte Suprema de Justicia, SL 1089-2022, p. 27.

los derechos fundamentales de los trabajadores, tal como lo ha sostenido la Corte Constitucional en sentencias como la C-171 de 2012² y la C-593 de 2014³

Por ello, el proyecto de ley propone un avance en el uso de la tercerización y la intermediación, enfocada en la garantía de los derechos de los trabajadores y acorde con los desarrollos jurisprudenciales. Según el proyecto:

El Proyecto de Ley incorpora, como fórmula de corrección, la eliminación de la distinción en la protección de los trabajadores de empresas tercerizadas, por conducto de contratistas independientes, en función del vínculo con las “actividades normales de la empresa o negocio” del beneficiario, para extender el ámbito de solidaridad pasiva a todos los trabajadores merecedores de tutela en reconocimiento del valor del trabajo en la cadena de producción sin obviar la práctica común de aseguramiento a través de pólizas de amparo de derecho salariales, prestacionales de las empresas usuarias que se incluyen en los clausulados con las empresas contratistas para garantizar el pago de acreencias vitales a los trabajadores a través del principio de responsabilidad in solidum.⁴

² Corte Constitucional, sentencia de constitucionalidad C-171 de 2012: “La jurisprudencia de esta Corte ha afirmado categóricamente que la protección del derecho al trabajo y la relación laboral, la especial protección de la vinculación laboral con el Estado y los derechos de los servidores públicos, así como la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre la forma, obliga tanto a los particulares o empleadores del sector privado, como a todas las autoridades públicas o empleadores del sector público, a respetar las prohibiciones legales dirigidas a impedir que los contratos estatales de prestación de servicios sean utilizadas como formas de intermediación laboral, de deslaborización, o de tercerización como regla general, de manera que deben ser obligados a responder jurídica y socialmente por la burla de la relación laboral. A este respecto, ha mencionado que corresponde tanto a los jueces, pero también a los empleadores, como a los órganos de control y a los entes del sector público como el Ministerio de la Protección Social y la Superintendencia de Economía Solidaria, velar por la efectividad de las normas que protegen los derechos laborales de los trabajadores, de manera que se garantice la protección de la relación laboral y se evite la burla de los derechos derivados de la misma”

³ Corte Constitucional, sentencia de constitucionalidad C-593 de 2014: “De hecho, esta Corporación reitera de manera enfática la inconstitucionalidad de todos los procesos de deslaborización de las relaciones de trabajo que, a pesar de que utilizan formas asociativas legalmente válidas, tienen como finalidad última modificar la naturaleza de la relación contractual y falsear la verdadera relación de trabajo. Por ejemplo, en muchas ocasiones, las cooperativas de trabajo asociadas, que fueron creadas por la Ley 79 de 1988, modificadas por la Ley 1233 de 2008 y reglamentadas por el Decreto 3553 de 2008, para facilitar el desarrollo asociativo y el cooperativismo, se han utilizado como instrumentos para desconocer la realidad del vínculo laboral, a pesar de que expresamente el artículo 7º de la Ley 1233 de 2008, prohíbe su intermediación laboral.”

⁴ Ministerio del Trabajo, Proyecto de Ley número 166 de 2023 - Cámara, por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia, en Gaceta del Congreso número 1152 de 2023, p. 11

En esa medida, los cambios normativos no serían otros, sino aquellos ya reconocidos y aplicados por la jurisprudencia constitucional y ordinaria. En cuanto a posibles cambios o afectaciones económicas que puedan experimentar las empresas tercerizadoras, aquellos no surgen exclusivamente de los cambios normativos, sino de la existencia de otras variables que, al momento, no pueden ser medibles. Ejemplo de ellos son los cambios en la demanda de servicios, las adecuaciones tecnológicas, costos de los insumos que se requieran para la prestación del servicio, entre otros.

43. Sírvase informar en detalle, en relación con el proyecto de Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C), la siguiente información conforme al campo de aplicación del Código Sustantivo del Trabajo:

- a. **Entregue en formato Excel, el comportamiento en números de la cantidad de contratos de trabajo a término fijo en Colombia en los últimos 10 años y hasta la fecha, año a año, por Departamento y Municipio.**

Tabla 6. Número de ocupados con contrato escrito a término fijo en relación con el total de ocupados con contrato escrito a nivel Total Nacional

Año	Con contrato a término fijo		Ocupados con contrato escrito
	Ocupados	%	
2010	1.792.115	33,5%	5.344.954
2011	1.946.572	34,6%	5.628.238
2012	2.011.557	34,3%	5.860.596
2013	2.137.151	34,5%	6.195.608
2014	2.226.213	33,5%	6.655.005
2015	2.282.297	33,3%	6.848.875
2016	2.301.169	32,7%	7.035.551
2017	2.327.768	32,6%	7.133.066
2018	2.444.290	33,6%	7.273.834
2019	2.516.503	33,6%	7.481.202
2020	N.D		N.D
2021	N.D		N.D
2022	2.604.590	30,8%	8.457.265
2023	2.728.881	30,5%	8.935.326

Fuente: DANE-GEIH. Cálculos SAMPL-DGPESF-Mintrabajo

Nota: Debido al cambio en el operativo de recolección de la GEIH por la pandemia del COVID-19, para los meses de marzo a julio de 2020, hubo recorte de variables en el instrumento de recolección, entre ellas las variables asociadas a modalidades de contratación, por esta razón no es posible hacer la estimación anual.

b. Entregue en formato Excel, el comportamiento en números de la cantidad de contratos de trabajo a término indefinido en Colombia en las últimas 10 años y hasta la fecha, año a año, por Departamento y Municipio.

Tabla 7. Número de ocupados con contrato escrito a término indefinido en relación con el total de ocupados con contrato escrito a nivel Total Nacional

Año	Con contrato a término indefinido		Ocupados con contrato escrito
	Ocupados	%	
2010	3.533.156	66,1%	5.344.954
2011	3.663.220	65,1%	5.628.238
2012	3.828.543	65,3%	5.860.596
2013	4.041.568	65,2%	6.195.608
2014	4.410.111	66,3%	6.655.005
2015	4.546.460	66,4%	6.848.875
2016	4.718.407	67,1%	7.035.551
2017	4.791.258	67,2%	7.133.066
2018	4.815.587	66,2%	7.273.834
2019	4.955.413	66,2%	7.481.202
2020	N.D		N.D
2021	N.D		N.D
2022	5.832.923	69,0%	8.457.265
2023	6.196.895	69,4%	8.935.326

Fuente: DANE-GEIH. Cálculos SAMPL-DGPESF-Mintrabajo

Nota: Debido al cambio en el operativo de recolección de la GEIH por la pandemia del COVID-19, para los meses de marzo a julio de 2020, hubo recorte de variables en el instrumento de recolección, entre ellas las variables asociadas a modalidades de contratación, por esta razón no es posible hacer la estimación anual.

c. Entregue en formato Excel, el comportamiento en números de la cantidad de contratos de trabajo por duración de obra o labor determinada en Colombia en los últimos 10 años, año a año, por Departamento y Municipio.

Tabla 8. Ocupados con contrato de trabajo por obra o labor

año	Trabajó por obra		Total ocupados
	Ocupados	%	
2010	175.777	0,9	18.574.776
2011	157.956	0,8	19.209.697
2012	138.673	0,7	19.800.478
2013	121.387	0,6	20.006.416
2014	136.585	0,7	20.479.393
2015	142.937	0,7	20.859.984
2016	119.581	0,6	20.930.863
2017	108.207	0,5	21.127.950
2018	107.542	0,5	21.271.706
2019	106.479	0,5	21.309.813
2020	N.D		19.049.126
2021	568.998	2,8	20.391.742
2022	279.444	1,3	22.032.180
2023	134.501	0,6	22.788.394

Fuente: DANE-GEIH. Cálculos SAMPL-DGPESF-Mintrabajo

Nota: Debido al cambio en el operativo de recolección de la GEIH por la pandemia del COVID-19, para los meses de marzo a julio de 2020, hubo recorte de variables en el instrumento de recolección, entre ellas las variables asociadas a modalidades de contratación, por esta razón no es posible hacer la estimación anual.

d. Entregue en formato Excel, el comportamiento en números de la cantidad de contratos de prestación de servicios en Colombia en los últimos 10 años, año a año y hasta la fecha, por Departamento y Municipio.

Respuesta: Se responde en el numeral 4 del presente cuestionario.

e. Entregue en formato Excel, el comportamiento en números de la cantidad de trabajadores informales en Colombia en los últimos 10 años hasta la fecha, por Departamento y Municipio.

Respuesta: En Excel adjunto "20240227_Mdo_laboral_Chacón.xlsx·hoja P_43 se relaciona la información de proporción de informalidad por ciudades y total nacional desde 2007 a 2023.

f. Explique en detalle y presente la proyección de la afectación en números que tendrá la aplicación de la Reforma Laboral 2.0 (PL 166 2023C), en la cantidad de contratos de trabajo a término fijo, a término indefinido, por duración de obra o labor determinada, de prestación de servicios y en la cantidad de trabajadores informales en Colombia para los próximos 5 años de la hipotética entrada en vigencia de la mencionada Reforma Laboral 2.0.

Tabla 9. Número de ocupados con contrato escrito a término fijo en relación con el total de ocupados con contrato escrito a nivel Total Nacional

Año	Con contrato a término fijo		Ocupados con contrato escrito
	Ocupados	%	
2010	1.792.115	33,5%	5.344.954
2011	1.946.572	34,6%	5.628.238
2012	2.011.557	34,3%	5.860.596
2013	2.137.151	34,5%	6.195.608
2014	2.226.213	33,5%	6.655.005
2015	2.282.297	33,3%	6.848.875
2016	2.301.169	32,7%	7.035.551
2017	2.327.768	32,6%	7.133.066
2018	2.444.290	33,6%	7.273.834
2019	2.516.503	33,6%	7.481.202
2020	N.D		N.D

2021	N.D		N.D
2022	2.604.590	30,8%	8.457.265
2023	2.728.881	30,5%	8.935.326

Fuente: DANE-GEIH. Cálculos SAMPL-DGPESF-Mintrabajo

Nota: Debido al cambio en el operativo de recolección de la GEIH por la pandemia del COVID-19, para los meses de marzo a julio de 2020 hubo recorte de variables en el instrumento de recolección, entre ellas las variables asociadas a modalidades de contratación, por esta razón no es posible hacer la estimación anual.

g. ¿Cuál es la cantidad total de trabajadores en el sector público?

Respuesta: El Ministerio del Trabajo, no tiene un registro administrativo que permita brindar esta información. Sin embargo, de acuerdo con los datos de la GEIH del DANE a partir de la estimación de ocupados por posición ocupacional se tiene que para el año 2023 en promedio habían 914 mil ocupados, esto es un 4% del total de ocupados. **No obstante, sobre el particular y por competencia se remitió al Departamento Administrativo de la Función Pública para ampliación correspondiente, con el radicado de salida No. 08SE202410000000007737. El cual se adjunta a la presente respuesta.**

h. ¿Cuál es la cantidad total de trabajadores en el sector privado?.

Respuesta: El Ministerio del Trabajo, no tiene un registro administrativo que permita brindar esta información. Sin embargo, de acuerdo con los datos de la GEIH del DANE a partir de la estimación de ocupados por posición ocupacional se tiene que para el año 2023 en promedio había 21 millones de ocupados en el sector privado.

i. ¿Cuál es la cantidad total de contratistas par prestación de servicios en el sector público?

Respuesta: El Ministerio del Trabajo, no tiene información que permita estimar la distinción de ocupados por sector público y privado por prestación de servicios.

i. ¿Cuál es la cantidad total de contratistas por prestación de servicios en el sector privado?

Respuesta: El Ministerio del Trabajo, no tiene información que permita estimar la distinción de ocupados por sector público y privado por prestación de servicios.

k. Cantidad de trabajadores que ganan un (1) smmlv, ¿cuántos en el sector público y cuántos en el sector privado?

- l. Cantidad de trabajadores que ganan entre 1 y 2 smmlv, ¿cuántos en el sector público y cuántos en el sector privado?**
- m. Cantidad de trabajadores que ganan entre 2 y 3 smmlv, ¿cuántos en el sector público y cuántos en el sector privado?**
- n. Cantidad de trabajadores que ganan entre 3 y 4 smmlv, ¿cuántos en el sector público y cuántos en el sector privado?**
- o. Cantidad de trabajadores que ganan entre 4 y 5 smmlv, ¿cuántos en el sector público y cuántos en el sector privado?**
- p. Cantidad de trabajadores que ganan entre 5 y 10 smrnlv, ¿cuántos en el sector público y cuántos en el sector privado?**
- q. Cantidad de trabajadores que ganan más de 10 smmlv, ¿cuántos en el sector público y cuántos en el sector privado?**

Respuesta: El siguiente Tabla 11, resume la información que se puede brindar para los literales f hasta l. (Cabe anotar que dada la naturaleza de la fuente de información no es posible hacer estimaciones tan desagregadas puesto que toda variable cuya proporción respecto a la fuerza de trabajo sea menor al 10%, tiene un error de muestreo superior al 5%, que es el nivel de calidad admisible para el DANE).

Tabla 10. Ocupados según rango de ingresos⁵ en smmlv - Total, nacional 2023

Rangos en smmlv	Ocupados
1. Hasta 1 smmlv	10.127.711
2. Entre 1 y 2 smmlv	8.496.419
3. Entre 2 y 3 smmlv	1.305.088
4. Entre 3 y 4 smmlv	766.008
5. Entre 4 y 5 smmlv	370.260
6. Entre 5 y 10 smMlv	545.266
7. Más de 10 smmlv	204.118
Sin Información	973.523

Fuente: DANE-GEIH. Cálculos SAMPL-DGPESF-Mintrabajo

44. Sírvase informar en detalle, ¿Es posible que la Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C) contenga disposiciones cuyo efecto sea la reducción o disminución en la contratación de la población vulnerable?

⁵ Se utilizó la variable INGLABO de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, variable que recoge la información de ingresos antes de imputación - Corrección por omisión e imputación de falsos ceros y valores extremos.

Respuesta No 44: La reforma propone armonizar los derechos de la población vulnerable con los avances en las normas internacionales y en la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia. En materia de garantía de los derechos de las mujeres, el proyecto armoniza su contenido con el artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 10.2 del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la convención CEDAW y los convenios 3, 100 y 111 de la OIT; mientras que respecto a las personas en situación de discapacidad o que padecen alguna situación de salud, el proyecto se armoniza con los convenios 158 y 159 de la OIT, la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Observación 18 del Comité de Derechos Humanos.

Asimismo, el proyecto de ley acoge las reglas jurisprudenciales diseñadas por la Corte Constitucional en sus sentencias T-174 de 2011, T-126 de 2011, T-711 de 2011, T-057 de 2016, T-344 de 2016 y T-434 de 2020, así como en las sentencias C-470 de 1997 y C-531 de 2000.

Esta armonización busca superar procesos de exclusión y límites de la participación, entre otros, de mujeres y personas en situación de discapacidad. Como lo indica el proyecto de ley (Gaceta 1662 de 2023: p. 47):

Desde esta perspectiva, las desigualdades de género en el acceso a la educación y oportunidades de empleo junto a la falta de reconocimiento de las labores del cuidado promueven que se perpetúe la exclusión laboral y se limite la participación de las mujeres y los grupos vulnerables en el desarrollo económico y social, exclusión que a menudo afecta directamente a su núcleo familiar y por tanto a la niñez de nuestro país.

Por otra parte, el proyecto busca crear alternativas para que la población vulnerable pueda trabajar y pondera esa necesidad con los derechos de la empresa. Para ello, crea medidas en materia de teletrabajo. El proyecto sostiene que (Gaceta 1662 de 2023: p. 53):

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

Asimismo, crea alternativas, como los incentivos para el acceso a créditos de micronegocios. Como lo propone el artículo 41 parágrafo 3 del proyecto de ley:

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

En esa medida debe decirse que, en principio, el proyecto de reforma no contempla medidas desproporcionadas para las empresas, sino que acoge las reglas que derivadas de obligaciones nacionales e internacionales y que, en el caso de la Corte Constitucional, han superado un examen de proporcionalidad.

45. Sírvase informar en detalle, a raíz de la modificación que se propone en el artículo 22 de la Reforma Laboral 2.0 (PL 166 2023C), con respecto al contrato de aprendizaje:

a. ¿Actualmente cuántos contratos de aprendizaje hay vigentes en Colombia? Detalle la información por Departamento y Municipio.

Respuesta: Se adjunta el documento en hoja de cálculo denominada "Cont Vigentes Ene2024", con la información solicitada relativa al número de contratos de aprendizaje vigentes en el mes de enero de 2024, con detalle de distribución de estos en los departamentos y municipios del país; para el mes de enero, ya que es el último período reportado completo.

b. Entregue en formato Excel, el comportamiento en números de la cantidad de contratos de aprendizaje en Colombia en los últimos 5 años, año a año, por Departamento y Municipio.

Respuesta: Se adjunta el documento en hoja de cálculo denominada "CA del 2019 a ene2024", con la información solicitada bajo el detalle de departamento y municipio, con el número de contratos de aprendizaje suscritos entre los años 2023, 2022, 2021, 2020 y 2019, que son los últimos años completos reportados.

c. Explique en detalle, ¿Cómo se aumentarán los costos para el sector empresarial y qué efectos tendría este aumento en la cantidad de contratos de aprendizaje, en el escenario de que se apruebe la mencionada Reforma Laboral 2,0?

Respuesta: En primer lugar, es fundamental relacionar las propuestas que contiene la reforma laboral respecto al contrato de aprendizaje:

(1) Mantiene el carácter laboral del contrato, siendo además a término fijo con una duración máxima de 36 meses en dos etapas, lectiva y práctica.

El incremento en la duración máxima del contrato de aprendizaje pasando de 24 a 36 meses, garantizará que se cubra la totalidad del tiempo de formación de los

aprendices para los nuevos diseños curriculares tanto en la formación profesional del SENA y en los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo.

(2) Modifica la cuota de aprendizaje para algunas empresas, disponiendo que las "grandes empresas en los términos definidos por la normativa vigente, tendrán un (1) aprendiz por cada 10 trabajadores"

La incorporación del texto en el artículo 25 "modifíquese el artículo 33 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así: **ARTÍCULO 33. CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS [...] Las grandes empresas en los términos definidos por la normativa vigente, tendrán un (1) aprendiz por cada diez (10) trabajadores o fracción**", es la reducción en un 50% de la fracción del número de trabajadores para determinar la cuota regulada, lo que producirá un incremento del doble de las cuotas reguladas actuales para el grupo de empresas grandes.

(3) Modifica la monetización de la cuota de aprendizaje, pasando a ser de 2 SMMLV por cada aprendiz dejado de contratar.

A continuación, se presenta un comparativo de los valores que un empresario incurriría al monetizar la cuota regulada en los dos panoramas; así como, el incremento que se causaría con la modificación que se presenta en la reforma laboral 2.0:

Tabla 11. Monetización cuota de aprendizaje

No. De Trabajadores	Cuotas Reguladas	Monetización total (Ley 789 de 2002, Art 34)	Monetización Total (2 SMMLV)	% de Incremento
20	1	\$ 1.300.000	\$ 2.600.000	100%
30	2	\$ 1.950.000	\$ 5.200.000	167%
50	3	\$ 3.250.000	\$ 7.800.000	140%
100	5	\$ 6.500.000	\$ 13.000.000	100%

Con la modificación de la monetización en la reforma laboral 2.0, el incremento tendría un efecto bastante positivo para que el empresario opte por contratar aprendices y así dar cumplimiento a la cuota regulada.

En complemento a la respuesta, la exposición de motivos de la ponencia mayoritaria presenta un análisis sobre el posible aumento de los costos para el sector empresarial y los efectos que tendría este aumento en la cantidad de contratos de aprendizaje. Para ello, presenta una tabla (Pág. 81) en la que se observa el número de aprendices trabajadores que deberían ser vinculados por las empresas según su tamaño, así como el valor de dichos contratos de

aprendizaje en su etapa productiva, y se compara este valor con el que tendrían los Contratos de Aprendizaje bajo su laboralización plena, tal como se propone en la reforma laboral. Se menciona que, los 405.815 Contratos de Aprendizaje que debieran suscribirse con Jóvenes trabajadores generarían una diferencia de alrededor de 320 mil millones de pesos, entre lo que significaría el valor de estos con la reforma laboral y el costo que tendrían bajo la actual ley 789 de deslaboralización. De esta diferencia de costos, el 61.29% es imputable a las grandes empresas, el 9.95% sería un costo adicional para las empresas medianas y el 28.74% a las pequeñas empresas. Así, el 71.24% de los incrementos en los costes recaerían en empresas que, por su tamaño, volumen de ventas y economías de escala están lejos de verse comprometidas por el efecto de la restauración de derechos laborales para jóvenes aprendices. Sobre el particular, se menciona como hecho crucial que, de acuerdo con el artículo 2.2.6.3.33 del decreto 1072 de 2015, cuando la tasa de desempleo del año anterior baje a un solo dígito (menos de 10%), la compensación por el Contrato de Aprendizaje en su etapa práctica será del 100% de un salario mínimo. En tal situación, y teniendo en cuenta la tendencia dominante en la tasa de desempleo durante el año a estar por debajo de un dígito, la diferencia actual entre el valor del Contrato de Aprendizaje con y sin reforma se va a ver reducida de manera significativa.

De igual forma, y como un ejercicio aproximativo al análisis de costos que la laboralización del Contrato de Aprendizaje tendría, en la exposición de motivos de la ponencia mayoritaria se presenta otra tabla (pág. 90) que compara el valor total del contrato de aprendizaje como proporción tanto de los ingresos operacionales como de las utilidades del conjunto de las 10.000 empresas más grandes del país, según los datos publicados por Supersociedades. En ella se concluye que,

(...) si miramos la diferencia de valor entre el Contrato de Aprendizaje laboralizado que propone la reforma y el que actualmente rige, y lo examinamos como proporción tanto de Ingresos operacionales como de utilidades de las 10.000 empresas más grandes, encontramos que el incremento de costos representaría apenas el 0,00018484% de las ventas y el 0,001847331% de las Utilidades Netas de las 10.000 empresas más grandes. Todavía más, si tomáramos el valor de los Contratos de Aprendizaje formalizados, y no simplemente la diferencia, encontramos que la proporción de estos en las ventas y las ganancias es del 0,000421236% y el 0,004209922%, respectivamente.

En la tabla se hace un ejercicio de mirar la misma situación, pero con una cuota de aprendizaje del doble, esto es, de un aprendiz por cada diez trabajadores, y no por veinte o fracción, como en la actualidad. El resultado es que el costo, como proporción de ingresos y utilidades de las

10.000 empresas más grandes del país, sería de tan solo el 0,000842472% y el 0,008419843%, respectivamente.

A partir de estos análisis, se concluye que el incremento de los costos derivados de la laboralización del Contrato de Aprendizaje es marginal, y se resaltan a su vez las empresas pequeñas que estén obligadas en función de su tamaño a contratar aprendices, pueden disponer de importantes estímulos económicos gubernamentales, particularmente lo existentes para la creación y permanencia de empleos formales, que cuentan con especial énfasis en población joven (18 a 28 años), mujeres, hombres mayores y personas con discapacidad y que establecen una compensación económica por parte del gobierno, de hasta el 25% de un salario mínimo por cada trabajador formal nuevo de entre 18 y 28 años de edad.

d. Proyecte la afectación que se espera en la cantidad de contratos de aprendizaje con esta propuesta normativa.

Respuesta: En línea con lo comentado en el ítem anterior, se entiende que el efecto esperado es un aumento de la vinculación de aprendices, a pesar del aumento comparativo del costo, así como el aumento de la cuota de aprendizaje en las “grandes empresas”.

La incorporación del texto en el artículo 25 “Modifíquese el artículo 33 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así: *“ARTÍCULO 33. CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS [...] “Las grandes empresas en los términos definidos por la normativa vigente, tendrán un (1) aprendiz por cada diez (10) trabajadores o fracción”,* generará un aumento del 100% aproximadamente de las cuotas reguladas que actualmente tiene este grupo de empresas.

A corte del 31 de enero de 2024, el número de empresas con más de 200 trabajadores reportados para regulación de cuota es de 3.317 empresas con un total de 121.269 cuotas reguladas que, en el evento de aprobación de la reforma laboral 2.0, se estima que aumentan a 257.679 cuotas, teniendo un incremento del 112% que serían aproximadamente 136.410 nuevas cuotas reguladas. Para que el incremento de las nuevas cuotas reguladas se traduzca en nuevos contratos de aprendizaje, es indispensable se apruebe la modificación de la

monetización a un pago de 2 SMMLV por cuota a monetizar, de no producirse esta modificación, se desincentiva totalmente la contratación de aprendices ya que la monetización implicaría un costo mucho más bajo.

46. Sírvase informar en detalle, con respecto a la propuesta del artículo 82 de la Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C), de cambiar la expresión “mayoría absoluta” por “mayoría simple”, como requisito para que los trabajadores puedan ejercer la huelga en el marco de una negociación de un convenio de empresa, lo siguiente:

- a. **Entregue en formato Excel, la cantidad, fechas e información de identificación de las huelgas que se han realizado en Colombia en los últimos 10 años, por Departamento, Municipio y sector que la convocó.**

Respuesta. La Subdirección de Gestión Territorial, adjunta la información solicitada y disponible en los Aplicativos, aclarando que el dato con que se cuenta es netamente cuantitativo y que las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales tienen sesgada la conceptualización entre Huelgas y Ceses de Actividades, lo cual lo hace un dato que no es preciso.

Dirección Territorial	Huelgas 2014	Huelgas 2015	Huelgas 2016	Huelgas 2017	Huelgas 2018	Huelgas 2019	Huelgas 2020	Huelgas 2021	Huelgas 2022	Huelgas 2023
Atlántico	0	1	4	0	0	1	0	0	1	4
Antioquia	1	1	0	11	63	0	0	0	1	0
Amazonas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Arauca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Barrancabermeja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bogotá	15	4	0	0	0	4	4	32	0	0
Bolívar	1	10	0	1	2	1	0	0	0	0
Boyacá	1	0	0	0	0	1	0	0	8	0
Caldas	3	2	0	8	1	1	0	1	0	0
Caquetá	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Casanare	0	0	1	1	0	0	0	4	1	0
Cauca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cesar	2	6	0	7	0	0	0	0	0	0
Chocó	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Córdoba	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Cundinamarca	0	0	0	2	0	2	1	0	0	1
Guainía	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Guajirá	0	0	0	0	0	0	3	0	0	1

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial

Dirección Territorial	Huelgas 2014	Huelgas 2015	Huelgas 2016	Huelgas 2017	Huelgas 2018	Huelgas 2019	Huelgas 2020	Huelgas 2021	Huelgas 2022	Huelgas 2023
Guaviare	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Huila	0	0	1	0	0	2	0	0	1	0
Magdalena	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2
Meta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nariño	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0
Norte Santander	0	0	30	0	0	0	0	0	0	0
Putumayo	0	0	1	0	3	6	0	0	0	0
Quindío	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risaralda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Santander	0	0	3	0	0	0	0	0	1	1
San Andrés	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Sucre	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0
Tolima	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Uraba	0	1	2	1	1	4	1	1	0	0
Valle	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0
Unidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vaupés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Vichada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Buenaventura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial

b. ¿Cómo afectaría este cambio de la expresión “mayoría absoluta” por “mayoría simple” al sector empresarial del país?

Respuesta. “No se ve afectado el empresario por este cambio, habida consideración los empresarios gozan del período de negociación de pliego de peticiones y una vez terminado el tiempo de arreglo directo sin acuerdo, las organizaciones sindicales pueden optar por un tribunal de arbitramento o si se van huelga.

El Art. 82 de la reforma laboral cambia el quorum para la votación de la huelga el sentido que los trabajadores puedan ejercer la huelga en el marco de una negociación de un convenio de empresa, por la mayoría simple de los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto, cuando estos agrupen a la tercera parte de los trabajadores de la empresa. En caso contrario, será necesario que sea aprobada por la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa.

La norma vigente establece la mayoría absoluta de todos los trabajadores de la empresa si el sindicato es minoritario o de mitad más uno de los trabajadores afiliados al sindicato si el sindicato tiene la mayoría.

Del citado normativo del proyecto, lo que hace es modificar el quorum para votar la huelga, pero no genera una carga al empleador."

La modificación normativa va en la vía del cumplimiento de recomendaciones internacionales con el propósito de acotar las limitaciones para el ejercicio del derecho de huelga, el cual es connatural al derecho fundamental a la libertad sindical, "La Comisión recuerda también, que respecto al derecho de huelga "ha tomado nota de que, tanto la Corte Constitucional, respecto del sector de los hidrocarburos, como la Corte Suprema respecto de los distintos servicios definidos como esenciales por la legislación, habían solicitado que se revisara la misma para acotar mejor las limitaciones impuestas al ejercicio del derecho de huelga. La Comisión toma nota con interés de que la propuesta de reforma laboral remitida al Congreso prevé la modificación de los artículos 417 y 430 del CST con miras a asegurar la conformidad de la legislación con el Convenio. La Comisión espera que la reforma, una vez adoptada, tomará plenamente en cuenta sus observaciones de larga data al respecto" **Informe de la CEACR 2024 – Convenio 98” Observaciones y Recomendaciones de los órganos de Control de la OIT - Comité de Libertad Sindical / Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Convenio 87 y 98.**

c. ¿Cuál es la proyección en el aumento de las huelgas en Colombia, producto de esta modificación propuesta en el artículo 82 de la Reforma Laboral 2,0?

Respuesta: No hay una proyección sobre de ejercicio de un derecho, pero estamos en sintonía con las recomendaciones que otorgó la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en la subcomisión para la reforma laboral. Destacamos en todo caso la importancia de este derecho humano conforme al informe denominado Derechos Humanos Laborales y Sindicales – estándares interamericanos

<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/derechoslaboralesindicales-es.pdf>

Asimismo, se pretende desde el punto de vista jurídico y en cumplimiento de las obligaciones internacionales asumidas por el Estado colombiano conforme a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, implementar las nociones de protección referidas en la opinión consultiva OC-27 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la cual puede conocer en el siguiente enlace:

https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf

48. Sírvase informar en detalle, ¿Cómo la Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C) podría aumentar la dificultad para el empleador, cuando éste requiera prescindir de uno o varios trabajadores?

Respuesta No. 48: Es importante precisar que, la Reforma Laboral crea un marco jurídico garantista para la persona trabajadora y la protección del derecho al trabajo, que armoniza el ordenamiento jurídico interno con los estándares de la OIT, las obligaciones derivadas de tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por Colombia y lo dispuesto por la jurisprudencia de las altas Cortes, lo que no puede interpretarse como aumento y dificultad para el empleador cuando éste quiera prescindir de uno o varios trabajadores.

Ahora bien, la Organización Internacional del Trabajo han resaltado la importancia de fomentar y mantener la relación típica de trabajo -entendida como un trabajo continuo, a tiempo completo, y que se enmarca en una relación subordinada directa entre empleador y trabajador/a-, justamente porque ofrece a las y los trabajadores importantes protecciones, y beneficia a su vez a los empleadores quienes pueden contar con una mano de obra estable, reteniendo su talento y obteniendo prerrogativas de gestión y la autoridad para organizar y dirigir el trabajo que se realiza⁶. De igual forma, la Corte Constitucional se ha referido respecto al contenido y alcance del derecho al trabajo, puntualizado que éste:

1. Es la garantía del ejercicio para desarrollar una labor que sea remunerada en un espacio y tiempo determinado.
2. Exige garantías y condiciones dignas y justas en las que las y los trabajadores deben ejecutar sus labores.
3. Debe existir una determinación de una remuneración que corresponda al esfuerzo, preparación, experiencia, conocimiento y al tiempo en el que imprime su potencia de trabajo, sea material o intelectual, que no sea simbólica ni pueda congelarse indefinidamente⁷.

En virtud de lo anterior, la reforma laboral en su propuesta de articulado busca fortalecer el derecho a la estabilidad en el empleo como una garantía de permanencia del trabajador o trabajadora en el empleo y, por tanto, un derecho de resistencia al despido que cuenta con una doble connotación en el ordenamiento jurídico colombiano: como derecho social que se desprende del Capítulo 2 de la Constitución Política, y como principio mínimo fundamental del trabajo consagrado en el artículo 53. Lo anterior, no implica un contrato perpetuo. Su objetivo es justamente que la persona trabajadora cuente con la

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

⁷ Corte Constitucional. Sentencia C- 212 de 2022

garantía de continuar su relación laboral siempre que cumpla adecuadamente con sus funciones y no exista una justa causa para dar por terminado el vínculo laboral. Es por ello que, la reforma laboral promueve como regla general el contrato de trabajo a término indefinido, como modalidad contractual que decanta el principio de estabilidad, y como excepción, el contrato a término fijo y obra o labor.

Adicionalmente, y siguiendo con las recomendaciones internacionales dadas al Gobierno Colombiano en materia de empleo, la Reforma Laboral fortalece el marco jurídico para prohibir todas las formas de subcontratación abusiva, estableciendo límites a los contratos de prestación de servicio, así como la proliferación de empleos de corta duración y con alta rotación laboral, en consideración a que, van en contravía del principio de estabilidad laboral y generan incertidumbre para las y los trabajador⁸.

Se resalta que la ganancia en términos salariales de ingresos para los trabajadores se traduce en un estímulo a la demanda agregada de la economía a través del consumo. Esta recomposición de la distribución funcional del ingreso ayuda a reducir los niveles de desigualdad y a dinamizar la economía a partir de las ganancias en términos de estabilidad laboral, que permiten la toma de decisiones con mayor certidumbre por parte de los hogares, esencialmente, toma de decisiones en cuanto a la adquisición de bienes, servicios y vivienda; la cual, como se ha visto, aporta mayor dinamismo al desarrollo económico nacional.

Esta visión de tipo estructuralista, reconoce la relación entre la informalidad laboral y el nivel de desarrollo económico y productivo de un país, desarrollo que depende de factores económicos más amplios que la determinación de costos salariales.

49. Sírvase informar en detalle, en caso de ser aprobada la Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C) ¿Cuál es la proyección en la cantidad y el porcentaje de los empresarios que se esperan realicen ajustes relacionados con la reducción de nóminas y disminución de personal?

Respuesta No. 49: El Ministerio del Trabajo no cuenta con información sobre el porcentaje de empresarios que realizarán incrementos o disminuciones en su personal a causa de la implementación del Proyecto de Reforma laboral. Sin embargo, es importante resaltar que la ley laboral es de orden público y entendiendo que se trata de un derecho humano de obligatorio cumplimiento se deberán generar esquemas productivos acordes a los mandatos constitucionales.

No obstante, la Encuesta de Expectativa Neta de Empleo en Colombia para el primer trimestre de 2024 de Manpower muestra que el 48% de los empleadores anticipan un aumento en la contratación, el 31% no anticipan cambios, mientras

⁸ Martha Velázquez y Rodrigo Flórez (2023). *Estado social, trabajo digno y relaciones laborales*. En: revista Economía Colombiana (CGR). Número 369. Pp. 52-64

que el 17% de los encuestados anticipan una disminución. Así, la expectativa neta de empleo para Colombia durante el 1T2024 es del 31%. Esta información está disponible en: <https://manpowergroupcolombia.co/cases/los-empleados-preven-un-entorno-de-contratacion-estable-en-colombia-para-comienzo-de-2024/>

Es importante tener en cuenta que la estimación de las cantidades y porcentajes de empresarios que se esperan realicen ajustes relacionados con sus nóminas de personal es una variable que se mueve principalmente por las expectativas del mercado que, a su vez, se sustentan en el crecimiento económico colombiano. En este sentido, la Encuesta trimestral de expectativas económicas (ETE) del Banco de la República que tiene por objeto conocer la percepción y expectativas de empresarios colombianos sobre los principales indicadores económicos del país (inflación, salarios, tasa de cambio, tasa de interés, disponibilidad de crédito y liquidez, crecimiento económico, empleo), es una de las mejores fuentes para conocer la percepción de los empresarios en relación con el comportamiento de sus plantas de personas. En el siguiente cuadro se presenta las expectativas al 1T2024 de evolución de las plantas de personal entre 3 meses y un año. Los resultados muestran una estabilidad en la evolución de las plantas de personal, condición que se considera positiva para la coyuntura económica actual.

Tabla 12. Expectativas de contratación en un horizonte entre 3 meses y un año

Horizonte de la expectativa	Aumenta rá	Mantend rá igual	Disminui rá	No aplica	Balance
Evolución de la planta de personal de 3 a 6 meses	11.11%	65.43%	14.81%	8.64%	67.57%
Evolución de la planta de personal de 6 meses a 1 año	9.88%	66.67%	14.81%	8.64%	67.57%

Fuente: Banco de la República. Encuesta trimestral de expectativas económicas (ETE)

Nota: Con relación a la planta de personal actual (incluye empleados permanentes y temporales) se presenta las expectativas de cambios de esta planta de personal en el corto plazo.

50. Sírvase informar en detalle, en caso de ser aprobada la Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C) ¿Cuál es la proyección en la cantidad y el porcentaje de los empleados que podrían perder sus empleos debido al aumento en los costos para los empleadores?

Respuesta No. 50: Sobre este aspecto es conveniente resaltar que la exposición de motivos del proyecto de reforma laboral, presentado al Congreso de la República en agosto de 2023, realiza un completo análisis sobre la situación actual del mercado laboral colombiano y justifica la necesidad de adelantar el proceso de reforma laboral en los términos expuestos en el proyecto de ley. Por

otra parte, el Gobierno nacional estima que un incremento en los ingresos de los

trabajadores dinamiza el consumo y por ende un mayor crecimiento del país, que beneficia a empresarios y personas trabajadoras.

51. Sírvase informar en detalle, ¿Se ha realizado algún estudio de la proyección del impacto de la Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C) en relación con la capacidad promedio de la empresas y empleadores en Colombia para soportar los aumentos en los costos de tener empleados que propone esta reforma?

Respuesta No. 51: Sobre este aspecto es conveniente resaltar que la exposición de motivos del proyecto de reforma laboral presentado al Congreso de la República en agosto de 2023 realiza un completo análisis sobre la situación actual del mercado laboral colombiano y justifica la necesidad de adelantar el proceso de reforma laboral en los términos expuestos en el proyecto de ley. Por otra parte, el Gobierno nacional estima que un incremento en los ingresos de los trabajadores dinamiza el consumo y por ende un mayor crecimiento del país, que beneficia a empresarios y personas trabajadoras.

52. Sírvase informar en detalle en formato Excel la siguiente información:

a. Cuántas micro, ¿pequeñas, medianas y grandes empresas hay actualmente en Colombia?

Respuesta: Acorde con el directorio empresarial reportado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) a 2021 (último año disponible) la composición de empresas por tamaño es:

Tabla 13. Número de empresas en el Directorio Estadístico de Empresa por tamaño a 2021.

Tamaño	Número de empresas
	2021
	Total
Microempresa	5.597.316
Pequeña	81.725
Mediana	19.100
Grande	6.167
Total	5.704.308

Fuente: DANE-Directorio Empresarial⁹

La siguiente tabla presenta la estimación del número de ocupados por tamaño de empresas para el año 2023.

Tabla 14. Ocupados por tamaño de empresa y según formalidad promedio 2023

	Informal	Formal	Total
Trabaja solo	7.362.060	564.070	7.926.130
Microempresas	4.735.850	1.633.098	6.368.948
Pequeñas	493.469	1.746.323	2.239.792
Medianas	109.198	1.479.233	1.588.432
Grandes	151.143	4.513.950	4.665.093
Total	12.851.720	9.936.674	22.788.394

Fuente: DANE-GEIH

54. Sírvase informar en detalle, ¿Qué porcentaje de recursos adicionales tendrían que invertir en promedio los empleadores privados en Colombia para poder cumplir con lo propuesto en la Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C)? Desglose la respuesta en escenarios de empleadores con 1, 5, 10, 20, 50, 100, 200, 500, 1000 empleados en formato Excel.

Respuesta No. 54: Se han hecho algunas estimaciones de los posibles impactos de la medida de extensión de la jornada laboral nocturna usando los datos promedio de 2021 y 2022 de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE. En la GEIH no existe una pregunta que permita identificar la jornada laboral que informa cada ocupado, por lo tanto, se hace una medida global de beneficiarios de la medida propuesta, que consiste en estimar el número de ocupados según la posición ocupacional y si tienen o no contrato escrito. Esto considerando que son los ocupados que formalmente pueden gozar de la medida. Se consideran asalariados: empleado particular, obrero, empleado del gobierno, empleado doméstico y jornalero o Peón.

El proyecto de ley reduce el ámbito de la jornada nocturna definido en el artículo 160 del C.S.T. de las 9:00 p.m. de qué trata la Ley 1846 de 2017 a las 7:00 p.m. (ponencia mayoritaria que se discute actualmente en la comisión séptima de la Cámara de Representantes). La estimación del incremento en los costos de la

⁹ El Directorio Estadístico de Empresas (DEE) es una lista de unidades económicas activas en el territorio nacional con información actualizada de los datos de identificación, ubicación, contacto y variables de estratificación de las que están involucradas en la producción de bienes y servicios.

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

Redistribución de trabajadores por jornada laboral

JORNADA LABORAL (REFORMA)

JORNADA LABORAL (BASE)	JORNADA LABORAL (REFORMA)				Total
	Diurno-diurno	Diurno-nocturno	Nocturno-diurno	Nocturno-nocturno	
Diurno-diurno	82,6%	6,5 %	0,4 %	0,0 %	89%
Diurno-nocturno	-	5,6 %	0,0 %	0,3 %	6 %
Nocturno-diurno	-	-	3,3 %	0,5 %	4 %
Nocturno-nocturno	-	-	-	0,9 %	1 %
Total	83 %	12 %	4 %	2 %	100 %

■ Permanecen en la misma jornada ■ Cambian de jornada

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

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

(Miles de millones de pesos)

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

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

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

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

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

55. Sírvase informar, ¿Cómo la actual propuesta de Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C) aumentar la generación de empresas en Colombia? Explique en detalle los cálculos y las variables necesarias para proyectar las cifras de los 10 años posteriores a la hipotética entrada en vigencia de la mencionada Reforma.

Respuesta No. 55: El proyecto de Reforma Laboral 2,0 (Proyecto de Ley No. 166 2023 Cámara, acumulados al proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y al Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara), tiene como propósito “materializar el trabajo decente como pasaporte de ciudadanía, así como fortalecer las garantías de estabilidad laboral y formalización del empleo con justicia social, mediante la armonización de la legislación nacional con los estándares de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), las obligaciones derivadas de tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por Colombia y con lo dispuesto por las altas corporaciones de Justicia sobre la protección de los derechos al/en el trabajo”. En este sentido les brindará a las nuevas empresas que creen en el país, no importa su tamaño o sector económico, unas reglas de juego claras en lo que tiene que ver con la vinculación de sus trabajadores en condiciones de estabilidad y formalización laboral.

56. Sírvase informar, ¿Cómo la actual propuesta de Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C) aumentar la generación de empleos en Colombia? Explique en detalle los cálculos y las variables necesarias para proyectar las cifras de los 10 años posteriores a la hipotética entrada en vigencia de la mencionada Reforma.

Respuesta No. 56: El proyecto de Reforma Laboral 2,0 (Proyecto de Ley No. 166 2023 Cámara, acumulados al proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y al Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara) tiene como propósito “materializar el trabajo decente como pasaporte de ciudadanía, así como fortalecer las garantías

de estabilidad laboral y formalización del empleo con justicia social, mediante la armonización de la legislación nacional con los estándares de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), las obligaciones derivadas de tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por Colombia y con lo dispuesto por las altas corporaciones de Justicia sobre la protección de los derechos al/en el trabajo”. En este sentido le brindará a la población trabajadora del país, unas reglas de juego claras en lo que tiene que ver con sus condiciones de vinculación que deberán ser primordialmente en condiciones de estabilidad y formalización laboral.

57. Sírvase informar en detalle, ¿Existen estudios que permitan determinar el porcentaje de empleadores en Colombia que apoyan positivamente la iniciativa de Reforma Laboral 2,0 (PL 16 2023C)? En caso de existir los estudios, sírvase anexarlos.

Respuesta No. 57: Desde el Ministerio del Trabajo no se han adelantado estudios que permitan determinar este porcentaje. No obstante, debemos resaltar que la construcción de la reforma laboral estuvo precedida del diálogo social tripartito en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales en donde tienen asiento los gremios más representativos ANDI, SAC, ASOBANCARIA, ACOPI y FENALCO, pero también con participación de las Centrales Sindicales y de Pensionados CUT, CTC, CGT, CDP, CPC. Adicionalmente se hicieron reuniones en las subcomisiones departamentales en cada departamento del país (92 sesiones – 1.020 propuestas a nivel nacional), y se recepcionaron propuestas importantes en 24 encuentros temáticos y sectoriales, asimismo se recibieron más de 3000 propuestas ciudadanas, para la definición del texto a radicar en el Congreso de la República inicialmente en marzo de 2023 y posteriormente en agosto de 2023. Todo esto permite concluir que hubo diálogo social amplio en lo que denomina la Organización Internacional del Trabajo como tripartismo plus.

58. Sírvase informar, ¿Cuál debe ser el aumento del margen de rentabilidad promedio que deben tener los empleadores para poder soportar las nuevas cargas económicas planteadas en la Reforma

Laboral?, desglose la información con respecto al tipo de empresa (Grande, Mediana, Pequeña y Micro) y con respecto a una clasificación por número de empleados.

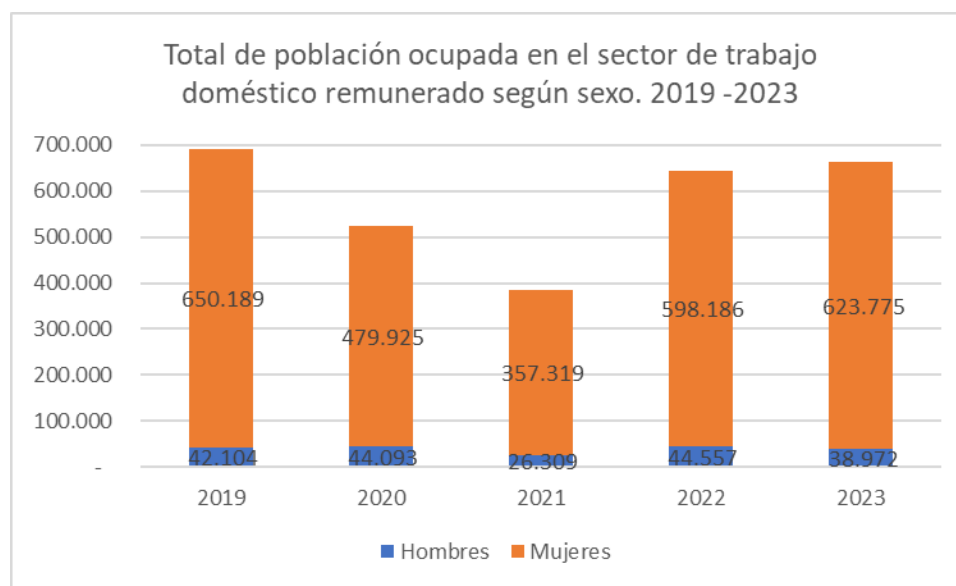
Respuesta No. 58: El Ministerio del Trabajo no cuenta con información sobre los márgenes de rentabilidad de las empresas colombianas según tamaños de estas. Pero se debe señalar que la posición de mejora de derechos conforme a los estándares internacionales de derechos humanos y estándares nacionales judiciales deben analizarse como una obligación jurídica del Estado colombiano, por lo cual no se podría calificar como carga la garantía a los derechos de las y los colombianos.

59. Sírvase informar en detalle, en relación con el artículo 36 de la Reforma Laboral 2.0 (PL 166 2023C), con respecto, al trabajo doméstico remunerado, la siguiente información:

a. ¿Cuántos trabajadores y trabajadoras domésticas hay actualmente en Colombia? Clasifique la información por Departamento y Municipio.

Respuesta: De acuerdo con datos del DANE, el trabajo doméstico remunerado en Colombia, para el 2023, representa el 2,92% de la fuerza laboral. De los cuales el 94,12% de la población que participa de esta actividad económicas son mujeres.

Gráfico 1. Total de personas vinculadas al trabajo doméstico según sexo 2019 - 2023.



*Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH, DANE. 2024.
 Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas a partir de los resultados del Censo de 2018*

Trabajo doméstico por ciudad, por los últimos 5 años

Porcentaje de población ocupada en el sector de trabajo doméstico remunerado según ciudad de residencia. 2019 -2023					
Nombre área	2019	2020	2021	2022	2023
Medellín	13,1	14,2	15,8	14,9	13,7
Barranquilla	9,2	7,3	8,5	11,5	11,8
Bogotá, D.C.	35,7	27,0	34,4	28,3	27,6
Cartagena De Indias	4,5	4,3	4,0	3,8	5,4
Tunja	0,5	0,6	0,6	0,4	0,4
Manizales	1,6	2,3	1,2	1,7	1,5
Florencia	0,6	1,5	0,6	0,6	0,6
Popayán	1,0	0,9	0,8	1,5	1,2
Valledupar	1,8	1,6	1,8	2,4	2,4
Montería	2,8	2,9	2,2	2,7	2,5
Agua De Dios	-	6,0	-	-	-
Quibdó	0,5	1,0	0,5	0,6	0,5
Neiva	0,7	0,9	0,4	0,6	0,9
Riohacha	0,6	0,6	1,0	0,8	0,8
Santa Marta	2,0	2,2	1,6	2,2	2,6
Villavicencio	1,5	2,0	1,4	1,5	1,7
Pasto	1,6	1,7	2,0	1,3	1,4
San José De Cúcuta	2,3	2,0	1,7	3,2	2,4
Armenia	0,8	1,2	0,6	1,1	0,7
Pereira	2,0	2,4	1,9	2,3	1,9
Bucaramanga	4,7	4,1	4,2	4,4	4,2
Sincelejo	1,6	1,6	1,2	1,7	1,6
Ibagué	1,5	1,5	1,4	1,2	1,1
Santiago De Cali	9,6	10,2	12,4	11,4	12,1
Arauca	-	-	-	-	0,2
Yopal	-	-	-	-	0,4
Mocoa	-	-	-	-	0,0
San Andrés	-	-	-	-	0,1

Leticia	-	-	-	-	0,0
Inírida	-	-	-	-	0,0
San José Del Guaviare	-	-	-	-	0,2
Mitú	-	-	-	-	0,0
Puerto Carreño	-	-	-	-	0,1
Total	100	100	100	100	100

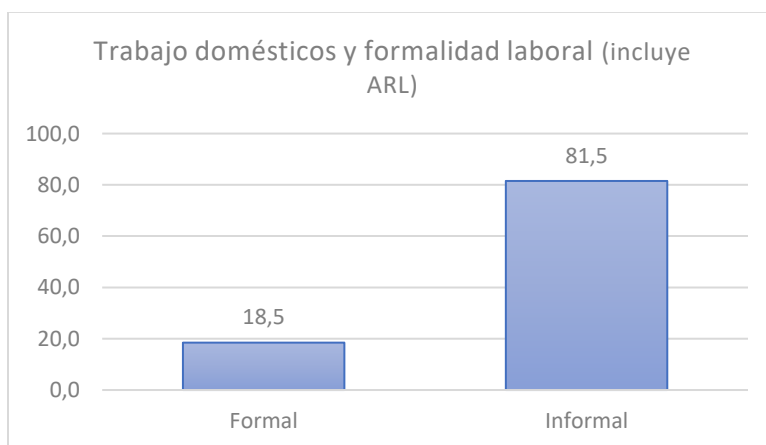
Fuente: DANE-GEIH

b. ¿Cuántos de los trabajadores y trabajadoras domésticas actualmente se encuentran contratados formalmente?

Si se tiene en cuenta que uno de los pilares de la formalidad laboral es el acceso a la seguridad y las prestaciones sociales, se puede identificar, de acuerdo con los datos del DANE (2023) que, la formalidad de trabajadores y trabajadoras domésticas es del 18,5%

Además, es importante señalar que, una manera de garantizar la formalización es el contrato por escrito, Sin embargo, en Colombia cerca del 90% de trabajadores y trabajadoras domésticas, señalan que sus contratos son verbales (Acevedo y otros 2021)

Gráfico 2. Formalidad laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH, DANE. 2024.

Ahora bien, para el promedio de 2023 el número de personas ocupadas en la posición ocupacional de Empleado de servicio doméstico fue de 664 mil personas, de las cuales 625 mil fueron mujeres y 39 hombres.

Empleados de servicio doméstico para el promedio de 2023 según sexo y según formalidad laboral de cotización a pensiones

	Cotiza a pensiones	No cotiza pensiones	Pensionado	Total
Sexo	Formal	Informal		
Hombres	14.227	22.932	2.123	39.283
Mujeres	122.756	496.161	6.278	625.195
Total	136.983	519.094	8.401	664.478
Tasa de Formalidad e informalidad por pensiones %				
Hombres	36,2	58,4	5,4	100,0
Mujeres	19,6	79,4	1,0	100,0
Total	20,6	78,1	1,3	100,0
	36,2	58,4	5,4	100,0

Fuente: DANE-GEIH

Tasas de formalidad e informalidad para los ocupados en servicio doméstico por ciudad promedio 2023

	Cotiza a pensiones	No cotiza pensiones	Pensionado
Ciudad	Formal	Informal	Pensionado
Medellín AM	50,7	46,9	2,4
Barranquilla AM	11,1	88,6	0,3
Bogotá	43,5	55,3	1,2
Cartagena	10,7	88,9	0,4
Manizales AM	38,7	56,0	5,4
Montería	3,1	96,4	0,5
Villavicencio	10,1	89,5	0,4
Pasto	6,9	92,5	0,7
Cúcuta AM	13,5	86,2	0,3
Pereira AM	21,5	77,5	1,0
Bucaramanga AM	25,6	73,4	1,0
Ibagué	27,4	71,9	0,7
Cali AM	25,2	72,4	2,4
Tunja	17,1	82,3	0,6

Florencia	4,7	94,3	1,0
Popayán	7,9	90,3	1,8
Valledupar	3,5	96,2	0,2
Quibdó	0,8	98,9	0,3
Neiva	13,5	85,4	1,0
Riohacha	0,6	99,4	-
Santa Marta	7,9	91,4	0,7
Armenia	35,1	63,5	1,4
Sincelejo	2,7	97,3	-
CPRD* y otras Cabeceras	12,2	86,6	1,2
Total	20,6	78,1	1,3

Fuente: DANE-GEIH

* CPRD: Centros poblados y rural disperso

Para el año 2023 no es posible tener los datos discriminado por departamento, solamente por las 23 principales ciudades

Ver Hoja P_59 en archivo Excel.

- c. ¿Cuántos de los trabajadores y trabajadoras domésticas actualmente se mantienen en la informalidad de forma voluntaria?**
- d. ¿Cuántos de los trabajadores y trabajadoras domésticas actualmente se mantienen en la informalidad de forma involuntaria?**

Respuesta. No se cuenta con una variable que permita medir sí la decisión de permanecer en la informalidad es voluntaria o involuntaria, no obstante, esto nos lleva a la necesidad de captar el sentido liberal de los derechos y su irrenunciabilidad, es poco democrático sugerir que trabajadores y trabajadoras renuncia voluntariamente a un derecho tan importante como el derecho al trabajo digno y decente.

Sin embargo, estudios cualitativos que se han llevado a cabo en Colombia, proponen analizar algunos factores que intervienen en la persistente informalidad del trabajo doméstico. De ellos se pueden destacar: la ineficacia ante la falta de aplicabilidad y de sanciones de las normas que llevan a un tendiente incumplimiento por parte de los empleadores/as¹⁰. Según Osorio¹¹, existen una serie de obstáculos para el acceso a la justicia administrativa, de tal manera que, se dificulta que haya protección del derecho lo que ha derivado en

¹⁰ Osorio Pérez, Viviana (2021). Eliminar los obstáculos y realizar los derechos. Recomendaciones para fortalecer el acceso a la justicia en el sector del trabajo doméstico. ENS. Medellín

¹¹ Osorio Pérez, Viviana (2021). Eliminar los obstáculos y realizar los derechos. Recomendaciones para fortalecer el acceso a la justicia en el sector del trabajo doméstico. ENS. Medellín

desconfianza ante la institucionalidad y con este, desistimiento sistemático a los procesos que se abren ante las demandas por parte de trabajadores/as domésticas.

Se reconocen aspectos más económicos como por ejemplo la tendencia a evadir las cargas prestacionales y de impuestos por parte de los empleadores/as, pero también, es cierto que, algunas trabajadoras domésticas señalan que “temen perder beneficios gubernamentales cuando se formalizan, como la protección subsidiada de salud, llamada “Sisben”¹².

Sin embargo, en un estudio realizado por la fundación Bien Humano, se señala que las mujeres han enfrentado la vulneración de derechos, en principio, por desconocimiento, sin embargo, cuando reconoce que llevan a cabo un trabajo como cualquier otro, no exigen por temor a ser despedida. Según este estudio de 291 encuestas realizadas, el 65 % de las trabajadoras remuneradas del hogar nunca ha realizado ninguna exigencia de sus derechos ante el empleador (Acevedo y otros 2021).

En contraste, en el estudio se observa que en la mayor parte de los hogares empleadores se considera importante los derechos de las trabajadoras, aunque “El 62,5 % de los empleadores no pagan la seguridad social a sus trabajadoras [y] señalan que en el país no es posible pagar solo salud o pensión” (Acevedo y otros 2021). En este sentido, es importante destacar que el aspecto burocrático es clave para entender la persistente informalidad, esto se ha documentado en varios estudios¹³ (Acevedo y otros 2021, Londoño y otros 2020, Osorio 2021)

Si bien, los datos no son concluyentes, a las trabajadoras domésticas les interesa la formalización, les interesa acceder a los derechos laborales, pero también a la dignificación de la labor que, implica acceso a todos los beneficios, como la seguridad social y las prestaciones sociales. Por lo cual, hablar de la persistencia de la informalidad, así como, de una decisión voluntaria por parte de las trabajadoras domésticas, es apresurado y, por tanto, requiere tener en cuenta otros factores.

e. ¿Cómo se vería afectada la cantidad de trabajadores y trabajadoras domésticas si entra en vigencia este artículo? ¿Aumentaría o disminuiría? Detalle la proyección y sus variables.

¹² Osorio Pérez, Viviana (2021). Eliminar los obstáculos y realizar los derechos. Recomendaciones para fortalecer el acceso a la justicia en el sector del trabajo doméstico. ENS. Medellín

¹³ Londoño, Andrea, Valentina Montoya, Laura Penagos, Matteo Cera, Marcela Vargas (2019). Obstáculos culturales, legales y económicos para la formalización del trabajo doméstico remunerado: la perspectiva de los y las empleadoras. Hablemos del Trabajo Doméstico. Proantioquia. Medellín; Suarez Riaño, Leidy Laura (2020). Diseño de enfoque multidimensional para promover la Formalización Laboral de los trabajadores de servicio doméstico inicialmente en la ciudad de Bogotá. Universidad Pontificia Javeriana. Bogotá; Osorio, Viviana y Carmen Tangarife (2015). La economía del cuidado en Colombia: el (des) balance mercado-familia-estado *En: De cuidados y descuidos. La economía del cuidado en Colombia y perspectivas de políticas públicas*. ENS. Medellín.

f. Es posible que con la entrada en vigencia de este artículo los empleadores prefieran no contratar a trabajadores y trabajadoras domésticas?

Respuesta. Los estudios realizados por los organismos internacionales como OIT y Cepal y organizaciones locales, se han ocupado más por el crecimiento de la demandad del trabajo doméstico y, la necesidad de fortalecerlo a la vez que se profesionaliza la labor para que sea llevada a cabo en el marco del trabajo decente.

De acuerdo con Suarez¹⁴, se ha registrado una tendencia creciente sobre la demanda de trabajo doméstico pues, según señala, el envejecimiento de la población, las tasas crecientes de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y la preferencia por los cuidados a domicilio de las personas de edad y los enfermos crónicos inciden en que “las familias recurran a los trabajadores domésticos para ayudar en sus hogares y con sus hijos y parientes de edad (pág. 10).

En un estudio más reciente realizado por Gontero y Velázquez para la Cepal¹⁵, señalan que esta creciente tendencia se vio marcada luego del Covid-19; además, señalan que la labor, se ha complejizado ya que, es cada vez más frecuente que, en especial, las trabajadoras domésticas realicen las tareas tradicionales del mantenimiento del hogar a la vez que, se vean comprometidas a llevar a cabo labores de cuidado de personas en condición de dependencia.

Ya en 2015, se habría avanzado en analizar la tendencia en el aumento de la población que demanda cuidados en Colombia, según Osorio y Tangarife¹⁶, la pirámide se está invirtiendo rápidamente; actualmente la demanda es para el cuidado de niños y niñas, pero, en el corto plazo, esta demanda aumentará para personas adultas (pág. 74) y, por ello, hay que actuar ya. Se requieren políticas de protección y, por supuesto garantizar que quienes tiene como rol ocupacional el trabajo doméstico, lo hagan con las garantías plenas de un trabajo decente.

60. Sirva informar en detalle, ¿Qué sucederá con los contratos de prestación de servicios en caso de aprobarse la Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C)?

Respuesta No. 60: El proyecto de Ley 166/2023C está construido con plena observancia de las fuentes del derecho. Ello significa que el proyecto de ley, no

¹⁴ Suarez Riaño, Leidy Laura (2020). Diseño de enfoque multidimensional para promover la Formalización Laboral de los trabajadores de servicio doméstico inicialmente en la ciudad de Bogotá. Universidad Pontificia Javeriana. Bogotá

¹⁵ Gontero, Sonia y Mario Velázquez (2023) Trabajo doméstico remunerado en América Latina Claves para una ruta de formalización- Cepal

¹⁶ Osorio, Viviana y Carmen Tangarife (2015). La economía del cuidado en Colombia: el (des) balance mercado-familia-estado *En: De cuidados y descuidos. La economía del cuidado en Colombia y perspectivas de políticas públicas.* ENS. Medellín

prevé modificación alguna al régimen del contrato de prestación de servicios previstos en las leyes civiles y comerciales.

El proyecto de Ley tiene por objeto los aspectos relacionados con el contrato laboral, por lo que la existencia de relaciones derivadas de la prestación de servicios específicos no es materia ni objeto del proyecto de ley, sin embargo, propone evidenciar las formas en que se suele desplazar la relación laboral, por ejemplo, utilizando la figura de los contratos de prestación de servicios, como lo ha desarrollado la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia. Al respecto, la Corte Constitucional ha reiterado la importancia de establecer límites a la prestación de servicios, puesto que, en ocasiones, se ha acudido a este contrato a pesar de que en la realidad se configura un contrato laboral⁶, caracterizada por el elemento de subordinación. Sobre este aspecto la Corte indicó:

Por tanto, el contrato de prestación de servicios surge como tal sí garantiza la autonomía e independencia del contratista y adicionalmente cuando la planta de personal no es suficiente para cumplir los fines propios de la entidad; salvo cuando se requiera de conocimientos especializados. De ahí que sin estas características el contrato de prestación de servicios pierde su esencia y deja de ser un contrato.

(...) De lo mencionado, se puede deducir que lo que en realidad debe tenerse en cuenta es la relación efectiva que existe entre trabajador y empleado, y no lo que se encuentre consignado en un contrato, pues lo escrito, puede en ocasiones resultar contrario a la realidad. De esta manera, un contrato llamado de prestación de servicios puede esconder una verdadera relación laboral.⁷

La Jurisprudencia enfatiza, además, en que el elemento distintivo es la subordinación de la persona y, por tanto, al determina si una relación es laboral o no, deben identificarse la forma en que el contratista actúa independientemente⁸

PREGUNTAS DESDE LA No. 61 HASTA LA No. 64:

Respuesta No 61 al 63 Con el objetivo de garantizar una respuesta precisa y completa, se solicita amablemente una prórroga para la presentación correspondiente, la cual se enviará el día lunes 18 de marzo de 2024, debido a la complejidad inherente al caso que demanda un tiempo adicional para realizar un análisis exhaustivo y proporcionar una respuesta jurídica fundamentada.

64. Sírvase informar en detalle, en relación con el “Artículo 11: Estabilidad Laboral Reforzada” de la Reforma Laboral 2.0 (PL 166 2023C), lo siguiente:

a. ¿Cuál es la cantidad de despidos con justa causa que se presentan anualmente en Colombia? Entregue la información año a año, **de los últimos 5 años en formato Excel.**

Respuesta. Se remite la totalidad de solicitudes autorizadas de autorización para la terminación del vínculo laboral o de trabajo asociativo a trabajadores en situación de discapacidad:

Trámite	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Total
Autorización Para La Terminación Del Vínculo Laboral O De Trabajo Asociativo A Trabajadores En Situación De Discapacidad.	13	114	172	12	311
Total general	13	114	172	12	311

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial

b. ¿Cuántos inspectores de trabajo hay actualmente en Colombia?

Respuesta. La planta de personal del Ministerio del Trabajo cuenta con 1.259 cargos de Inspector de Trabajo y Seguridad Social. Cabe resaltar que, a febrero de la presente anualidad, se encuentran nombrados 1.151.

c. ¿Cuál será el incremento en la carga de trabajo que tendrán los inspectores de trabajo si se aprueba esta propuesta?

Respuesta. El Ministerio del Trabajo seguirá cumpliendo con su misionalidad y con los programas de Inspección Laboral.

Sin embargo, el ministerio realizó un estudio con la escuela Superior de Administración Pública, ESAP, en el año 2023, para llevar a cabo el rediseño institucional de la entidad, a fin identificar las necesidades para atender los cambios que se generan en los diferentes entornos sociales, políticos, económicos y tecnológicos, y de nuevas formas de relacionamiento laboral, para mejorar la gestión a fin que sea más eficiente y se fortalezca la relación Estado ciudadano.

A partir de la claridad de la misión, en el estudio, se analiza la pertinencia de las funciones, para el caso, las de inspección, que en el análisis determina las variaciones en el tiempo de las funciones, cuáles no se requieren, cuáles se proponen, cuales se deben fortalecer, cuáles pueden asumir otras entidades o personas naturales o jurídicas.

Paralelo, se analiza los procesos de la entidad, que se definen como una serie de actividades que se desarrollan secuencial y lógicamente con el fin de ofrecer el servicio que satisfaga las necesidades y expectativas de los grupos de interés. En estos procesos está inmersa la capacidad del talento humano. Se efectuó el análisis de la planta de personal de inspección en términos de nivel académico, experiencia técnica, rentabilidad, rotación, ausentismo, nivel de remuneración, capacitación, programas de desarrollo, motivación, sentido de pertenencia, entre otros.

Como fuente de información se utilizó estudios técnicos anteriores orientados a modificar la estructura o planta de personal, auditorías (internas y externas), Indicadores y resultados de medición de atención al usuario, así como las mediciones que hace la organización sobre las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias que formulan los grupos de interés de la entidad, todo esto para determinar la necesidad del personal y cargas de trabajo, del proceso de inspección y así dar respuesta efectiva a las necesidades de los nuevos retos de la inspección.

d. ¿Es suficiente la cantidad de inspectores de trabajo para cumplir con la revisión de los despidos con justa causa que se propone en este artículo?

Respuesta: Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, tienen entre otras funciones las de autorizar despidos de: mujeres en estado de embarazo y de trabajadores con estabilidad laboral reforzada por salud.

La inspección laboral, es el procedimiento adelantado por el funcionario competente del Ministerio del Trabajo, para constatar la aplicación de las normas laborales, las del régimen de seguridad social integral, lo concerniente con protección social, trabajo, empleo, desarrollo de la familia, la sociedad y las relacionadas con los convenios de la OIT debidamente ratificados.

En la propuesta presentada, para cumplir con la revisión de los despidos con justa causa Pre pensionados, esta se ira surtiendo de acuerdo a la demanda que se presente frente a este nuevo trámite y según los requerimientos de las direcciones territoriales.

65. Sírvase informar en detalle, en relación con el "Artículo 20: Protección contra la discriminación" de la Reforma Laboral 2.0 (PL 166

2023C), y con respecto a la expresión normativa "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", lo siguiente:

a. **¿Cuáles podrían ser las "prácticas discriminatorias hacia personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades" con ocasión de sus nombres identitarios?**

Respuesta: La Corte Constitucional ha manifestado en la Sentencia T-363 de 2016 que el no reconocimiento de los nombres identitarios, como expresión de la identidad de género diversa de una persona con experiencia de vida trans, es un acto de discriminación.

El nombre identitario es definido por la Corte Constitucional como aquel nombre que fija la individualidad y la expresión de autodeterminación de los sujetos en el proceso de construcción de su identidad de género. De igual forma, garantiza que el reconocimiento del nombre identitario debe ser respetado por las autoridades públicas y la sociedad en general, así la persona no cambie su nombre legal. (Sentencia T-363 de 2016)

En la Sentencia T-063 de 2015 la Corte Constitucional reconoce el nombre como un derecho fundamental:

El nombre como atributo de la personalidad, es una expresión de la individualidad y tiene por finalidad fijar la identidad de una persona en el marco de las relaciones sociales y en las actuaciones frente al Estado. Con él se busca lograr que cada individuo posea un signo distintivo y singular frente a los demás, **con el cual pueda identificarse y reconocerse como tal**. Se trata de un derecho fundamental inherente a todas las personas por el solo hecho de su existencia.

La fijación del nombre, como atributo de la personalidad, resulta determinante para el libre desarrollo del plan de vida individual y para la realización del derecho a la identidad personal. No es un factor de homologación, sino de distinción, **por ello cada persona puede escoger el nombre que le plazca**. Así las cosas, **es viable jurídicamente que un hombre se identifique con un nombre usualmente femenino, o viceversa**.

Incluso, que cualquiera de los dos se identifique con nombres neutros o con nombres de cosas." (Resaltado por fuera del texto).

Por tanto, las personas con identidad de género diversa tienen el derecho a establecer un nombre identitario con el que se sientan identificadas y con el que se auto reconocen.

Al respecto, la Sentencia T-363 de 2016 enumera estas dos sub-reglas jurisprudenciales a saber:

- c) La identidad de género no guarda una relación necesaria con el nombre legal, ni con los documentos que reflejan dicho nombre, sino que son las personas quienes establecen su identidad a través de los elementos y acciones que estimen pertinentes y suficientes para ese propósito. En consecuencia, un trato digno debe atender al autoreconocimiento de los sujetos. d) Como quiera que el nombre es un elemento distintivo fuertemente ligado con la construcción de la identidad individual, las decisiones relacionadas con dicho atributo son manifestaciones del derecho al libre desarrollo de la personalidad y deben ser respetadas.

Por tanto, la jurisprudencia constitucional ha insistido que resultan inadmisibles exigencias sociales, legales, administrativas o judiciales dirigidas a que una persona modifique su nombre para que adopte uno que aparentemente corresponda mejor con la identidad de los sujetos. (Sentencias T-594 de 1993, T-1033 de 2008, T-063 y T-099 de 2015).

De igual manera, esta protección se aplica a las personas no binarias, quienes la Corte Constitucional clasifica como identidades transgénero, basada en el Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales realizado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2020). La Corte reconoce a las identidades de género no binarias como parte de la autonomía de las personas para identificarse en función del género, definiéndolas como aquellas *“que, al no concebirse en el marco de las categorías dicotómicas, masculino o femenino, se aleja del sistema mayoritario de sexo-género, binario por tradición cultural. Las personas no binarias no se encuentran representadas, en sus vivencias, por ninguna de las categorías de género existentes en ese sistema.”* (Sentencia T-033 de 2022).

Por otra parte, la Corte Constitucional ha establecido que las personas con experiencia de vida trans, incluyendo las personas no binarias, cuentan con protección constitucional reforzada debido a ser una población históricamente discriminada al apartarse de las normas convencionales de lo masculino y lo femenino que socialmente son vistas como “correctas” o “normales” (Sentencias T-099 de 2015, C-584 de 2015 y T-077 de 2016, T-143 de 2018, T-236 de 2023).

Esta discriminación las expone a estados de violencia, exclusión y marginalización, sometiéndolas a múltiples abusos en contra de sus derechos por parte de las autoridades y los particulares (CIDH, 2020). Así mismo, en ellas confluyen múltiples factores de vulnerabilidad tales como la pobreza, la

exposición a la violencia y las barreras de ingreso al mercado laboral que, junto con la marginalización y el rechazo social derivado de su identidad de género diversa, acentúan las violaciones en contra de sus derechos (Sentencia SU-067 de 2023).

Respecto a los derechos laborales, la Corte acoge la jurisprudencia internacional que por una parte hace énfasis en el derecho que asiste a las personas con experiencias de vida trans para vivir una vida libre de violencia de cualquier tipo, incluida la que se genera en ambientes de trabajo (CIDH, Caso Vicky Hernández vs. Honduras 2021). Por otra parte, el derecho que tienen las personas trans a no ser discriminadas en el ámbito laboral¹⁷ (Sentencia SU-067 de 2023).

En cuanto a la discriminación, la Corte Constitucional ha desarrollado jurisprudencia en que la determina como un trato distinto y arbitrario que carece de una justificación objetiva, razonable y proporcional, que ocasiona la anulación de una persona o grupo de personas con base en prejuicios o estereotipos socioculturales. (Sentencias T-098 de 1994, T-288 de 1995, C-022 de 1996, T-1042 de 2001 y T-443 de 2020). La cual puede presentarse como acto discriminatorio o en un escenario de discriminación.

Respecto al acto discriminatorio es un comportamiento reprochable que puede ser consciente o inconsciente por parte de quien lo realiza, que priva a una persona del goce de sus derechos, con base en razones fundadas en prejuicios (Sentencia T-141 de 2017). Además, goza de una connotación violenta ya sea física, emocional, simbólica o psicológica, originada en las relaciones sociales (Sentencia T-376 de 2019).

El escenario de discriminación es la puesta en escena en la que se realiza el acto discriminatorio, el cual tiene una naturaleza pública. En la Sentencia T-141 de 2017 la Corte establece una serie de criterios para identificar un escenario de discriminación:

1. Relación de poder, sujeción, dependencia o jerarquía, que *“permite entender el ejercicio coactivo o la facilidad con que se presenta la dominación de una persona sobre otra en ese contexto, generándose un esquema de vulneración ciertamente mayor”* (Sentencia T-141 de 2017).
2. Las relaciones entre los sujetos que acuden al escenario, tanto entre quien discrimina y es discriminado, como la que existe entre estos y los espectadores. Igualmente, en este criterio se valora si la escena es continua o esporádica, pues cuanto más frecuente, habrá una mayor intensidad de afectación de los derechos.

¹⁷ La Corte Constitucional ha resuelto casos sobre la exigencia de libreta militar para acceder al sistema laboral (T-476 de 2014 y T-099 de 2015) e, igualmente, ha dictado sentencias en casos en los que los accionantes cuestionan la orden del empleador de utilizar un uniforme de trabajo que no corresponde con la identidad de género (T-492 de 2011 y T-143 de 2018). O casos del desconocimiento del nombre identitario como actos de discriminación (Sentencia T-363 de 2016)

3. El espacio en que se desarrolla el acto de discriminación, si es una zona institucional, si está regulado, si es privado, público o mixto.
4. La duración a la exposición de situaciones de discriminación, pues cuanto *“mayor extensión del tiempo de exposición de la persona discriminada puede llevar, aunque no como regla imperativa, a una mayor afectación de sus derechos”* (Sentencia T-141 de 2017).
5. Las alternativas de las que dispone la persona afectada para afrontar la situación y cuáles son las implicaciones de ello; por ejemplo, si alejarse del escenario de discriminación redundaría en la pérdida de su empleo, la pérdida de una oportunidad educacional, la pérdida de su vivienda y demás.
6. La respuesta de los involucrados ante el acto discriminatorio y la oportunidad de consolidar espacios de rectificación o reconciliación destinados a remediar los perjuicios causados (Sentencias T-141 de 2017 y T-376 de 2019).

La especial protección reforzada de las personas con experiencia de vida trans, se deriva en una protección cualificada con las siguientes consecuencias:

1. Las diferencias de trato fundadas en la identidad de género son primas facie contrarias a la Constitución (Sentencias T-314 de 2011, T-335 de 2019 y SU-440 de 2021) y, en consecuencia, deben ser sometidas a un juicio de igualdad de intensidad estricta (Sentencia T-143 de 2018).
2. Existe una presunción de discriminación y, por lo tanto, “corresponde al presunto responsable de tales acciones desvirtuar la naturaleza discriminatoria de sus actos u omisiones” (Sentencia SU-440 de 2021, T-077 de 2016, T-030 de 2017 y T-804 de 2014).
3. El Estado tienen un deber cualificado de adoptar medidas afirmativas tendientes a: “(a) erradicar las leyes y prácticas discriminatorias que afecten el desarrollo autónomo de la identidad de género de esta población; (b) fomentar la libre expresión de las identidades trans en los ámbitos académicos, **laborales**, gubernamentales y culturales; (c) transformar los patrones de menosprecio y violencia física y simbólica que han operado en contra de esta población y (d) asegurar que las personas trans sean titulares de los mismos derechos y puedan ejercerlos en igualdad de condiciones con independencia de su identidad de género diversa.” (Sentencia T-192 de 2020) (Resaltado fuera del texto).

Por último, en la Sentencia T-236 de 2023 la Corte Constitucional reconoce que es un acto discriminatorio el no reconocimiento de los nombres identitarios en el ámbito laboral, en el caso de una empleada trans contra una empresa privada

b. Explique en detalle si la siguiente conducta se podría considerar como discriminatoria, "con ocasión de los nombres identitarios: una persona fue clasificada al momento de su nacimiento como de "sexo masculino" por las respectivas autoridades médicas, y en su adultez esta persona se identifica así misma como "mujer", exigiendo en su trabajo que se le llame, trate o aluda siempre con el pronombre de "ella". En este contexto sus compañeros de trabajo y/o empleadores toman la decisión de no utilizar para esta persona el pronombre de "ella", ¿Esto constituye una conducta discriminatoria, con ocasión de sus nombres identitarios?"

Respuesta: El ignorar la solicitud expresa de una mujer trans de ser tratada con el pronombre femenino de "ella", en razón a su identidad de género, implica una conducta discriminatoria por parte de los trabajadores y empleadores del entorno laboral en el que se encuentra. Esto lo ha afirmado la Corte Constitucional en la Sentencia T-236 de 2023, que retomando la Comisión Interamericana de Derechos Humanos reconoce que *"una de las formas más comunes de ejercer violencia verbal, simbólica y psicológica contra personas trans es el uso malintencionado o deliberado de pronombres, sustantivos y adjetivos de un género distinto a aquel con el cual se identifica una persona trans para referirse a ella"* (CIDH, 2020, Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales.)

En tal sentido, la Corte Constitucional reconoce que las personas con experiencia de vida trans tienen el derecho fundamental a que su identidad de género sea reconocida y respetada en los entornos privados y públicos, incluidos el ámbito laboral. Entre las garantías que plantea para las personas trans en el trabajo, se resalta su derecho a ser llamada por su nombre identitario, así este sea diferente a su documento de identidad (Sentencia T-236 de 2023).

Las personas con experiencia de vida trans tienen el derecho al reconocimiento de sus nombres identitarios y han de ser llamadas por el pronombre que ellas consideren corresponde a su identidad de género, como goce efectivo a su derecho fundamental a la identidad de género. Esto es aceptado por la Alcaldía Mayor de Bogotá en la Directiva 005 de 2021, que en los puntos 4 y 5 reconoce el nombre identitario y hace un llamado para que sea usado por sus compañeras y compañeros de trabajo, al igual que sus superiores jerárquicos.

c. En el escenario anteriormente planteado, ¿El único requisito para identificarse a sí misma como "mujer" sería la manifestación de su voluntad?

Respuesta: Partiendo del ejemplo anterior, el proceso de identificación que hace una persona con la que nació con un género "masculino" asignado al nacer, pero que en su desarrollo toma la decisión de identificarse como "mujer", es lo que se conoce como persona con experiencia de vida transfemenina o mujer trans. Este

proceso es planteado por la Corte Constitucional como el derecho fundamental a la identificación de género, el cual consiste en *“el derecho que le asiste a toda persona de construir, desarrollar y expresar su vivencia de género de manera libre y autónoma (Sentencia T-562 de 2013), así como de reivindicar para sí la categoría social identitaria que mejor la represente (CIDH, 2020)”* (Sentencia SU-067 de 2023).

El ámbito de protección del derecho a la identidad de género está compuesto, principalmente, por tres garantías fundamentales: (i) la facultad de desarrollar la identidad de género de forma libre y autónoma; (ii) el derecho a la expresión del género; y (iii) la prohibición de discriminación en razón de la identidad de género (Sentencia T-565 de 2013).

El derecho fundamental a la identidad de género no está consagrado expresamente en la Constitución. Sin embargo, la Corte Constitucional ha reconocido su existencia como derecho fundamental innominado, bajo el entendido de que es difícil encontrar un aspecto más estrechamente relacionado con la construcción del proyecto de vida e *“individualidad del ser humano”* que la definición del propio género (Sentencia SU-440 del 2021). El reconocimiento al derecho fundamental de la identidad de género parte de la conexión intrínseca que tiene con el principio de dignidad humana y los derechos a la igualdad (Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia), a la intimidad (Artículo 15 de la Constitución Política de Colombia) y al libre desarrollo de la personalidad (Artículo 16 de la Constitución Política de Colombia). Por tanto, el autoreconocimiento libre y autónomo es el único requisito para que una persona goce su derecho fundamental a la identidad de género que prefiera.

d. En el escenario anteriormente planteado, ¿Podría esa misma persona volver a identificarse a sí misma como "hombre" posteriormente?

Respuesta: Teniendo en cuenta que el derecho fundamental a la identidad de género consiste en la libertad individual para que una persona defina libremente el género con el que se sienta más representada; es posible que una persona que al nacer se le haya asignado el género *“masculino”*, posteriormente manifiesta que su identidad de género es *“femenina”* y se siente como *“mujer”*, pueda volver a considerar que su género es *“masculino”* y que se siente como un *“hombre”*.

Por tanto, se debe garantizar su derecho fundamental a la identidad de género y expresión de género en cada uno de los cambios que realice en su proceso de identificación para garantizar su dignidad humana. Teniendo en cuenta que para la Corte Constitucional los derechos fundamentales son los que *“en primer lugar, a partir de una construcción tradicional de los derechos que se deriva de los principios de indivisibilidad, integralidad y universalidad, los cuales ordenan la protección igualitaria de todos los derechos que sean necesarios para preservar*

la dignidad humana. También, en segundo lugar, de la relación de la dignidad humana como valor y como principio, lo que implica una relación con el principio de igualdad, libertad y autonomía, los cuales tienen como propósito velar por la eficacia de todos aquellos derechos constitucionales como fundamentales” (Sentencias T-881 de 2002 y T-095 de 2016).

e. ¿Podría una persona variar recurrentemente su identidad de género y exigir en cada ocasión que se le llame con pronombres y nombres identitarios diferentes?

Respuesta: Es posible que una persona pueda variar recurrentemente su identidad de género, de igual forma se debe respetar los pronombres y nombres identitarios con los que esa persona se sienta a gusto en cada una de sus variaciones, en el marco de su derecho fundamental a la identidad de género.

En la sentencia SU-440 de 2021 la Corte Constitucional reitera el derecho fundamental a la identidad de género, estableciendo como ámbito de aplicación:

- El desarrollo libre y autónomo de la identidad de género. La identidad de género es un elemento “*constitutivo y constituyente*” de la definición del plan de vida de las personas (Sentencias T-977 de 2012, T-063 de 2015 y T-447 de 2019). En tales términos, la facultad de construir y desarrollar de manera autónoma tal identidad es una manifestación de la libertad “in nuce” (Sentencia C-221 de 1994) que reconoce la “*individualidad del ser humano*” (Sentencia T-594 de 1993) como sujeto moral con capacidad plena para autodeterminarse, autoposeerse y autogobernarse (Sentencias SU-337 de 1999, T-977 de 2012, T-063 de 2015 y T-447 de 2019) conforme a sus propios intereses y convicciones (Sentencias C-141 de 2018, C-387 de 2014 y T-288 de 2018).
- El derecho a la expresión de género. El derecho fundamental a la identidad de género no sólo salvaguarda la construcción identitaria de las personas y su vivencia íntima y personal, sino también comprende la facultad de cada persona de “*proyectarse libremente hacia los demás*”, mediante expresiones sociales del género tales como la vestimenta, el modo de hablar, los modales y las formas de interacción social (Sentencia C-356 de 2019). En tales términos, la manifestación pública de la identidad de género “no puede ser objeto de invisibilización o reproche” (Sentencia T-099 de 2015). El uso de los pronombres y nombres identitarios hacen parte de la expresión de género.
- Prohibición de discriminación en razón del género. La identidad de género es una categoría protegida por la cláusula general de igualdad prevista en el artículo 13 de la Constitución y es un criterio sospechoso de discriminación (Sentencias T-909 de 2011, T-562 de 2013, T-565 de 2013, T-804 de 2014, T-099 de 2015, T-363 de 2016, T-030 de 2017, T-392 de 2017, T-143 de 2018 y T-335 de 2019).

f. Si una persona que es identificada como de "sexo masculino" en su documento de identificación personal, poco tiempo antes de cumplir los 57 años de edad toma la decisión de identificarse como "mujer", ¿Podría esta persona pensionarse a los 57 años de edad? en los términos del artículo 36 de la Ley 100 de 1993. En caso de negársele la pensión, ¿Podría considerarse esto una conducta discriminatoria?

Respuesta: La Corte Constitucional en la Sentencia SU-440 de 2021, analiza el caso de una mujer trans que demanda a Colpensiones al no reconocer su derecho a la pensión de vejez, aun cuando ella cumple con los requisitos de edad y de semanas cotizadas para la pensión de mujer; Colpensiones niega esta solicitud porque la solicitante no había alcanzado la edad mínima exigida a los "hombres" según el artículo 33 de la Ley 100 de 1993.

Teniendo en cuenta el reconocimiento constitucional del derecho fundamental a la identidad de género y la protección constitucional reforzada para las personas trans; la Corte Constitucional en el desarrollo de su sentencia, analiza sobre el trato paritario que debe existir entre las mujeres trans y las mujeres cisgénero¹⁸ en el reconocimiento de su edad para acceder al derecho de pensión de vejez. En este sentido, siguiendo la garantía *iusfundamental* de reconocimiento jurídico pleno de la identidad de género diversa, existe un mandato constitucional de trato paritario a mujeres trans y mujeres "cisgénero" (Sentencia T-192 de 2020) en virtud del cual debe interpretarse que las expresiones de "mujer" y "sexo femenino" empleadas en la ley en principio cobijan a las mujeres trans (Sentencias T-476 de 2014, T-099 de 2015, C-584 de 2015, C-006 de 2016 y C-356 de 2019).

En virtud de la garantía del derecho al reconocimiento jurídico de la identidad de género diversa (Sentencia SU-440 de 2021):

- i. El Estado tiene la obligación de contar con procedimientos idóneos que permitan a las personas trans modificar su nombre y el marcador de género o "sexo" en los documentos de identificación y registros públicos.
- ii. El cambio o "corrección" del género debe estar fundado en la libre determinación de las personas, no puede estar condicionado a requisitos abusivos.

¹⁸ Identidad cisgénero son aquellas personas cuya identidad de género coincide con el sexo que le fue asignado al nacer. Cisgénero es lo contrario de transgénero o trans. (CIDH. Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América, 2015)

- iii. Las personas trans deben recibir un tratamiento constitucional y legal acorde con su identidad de género auto percibida.

En tal sentido, la Corte Constitucional determina que en el caso analizado Colpensiones constituyó un acto discriminatorio fundado en un criterio sospechoso de discriminación -la identidad de género-, porque tuvo como efecto que la accionante recibiera un trato desfavorable al resto de las mujeres en materia pensional por ser una mujer trans.

Aunque la Corte destaca que Colpensiones argumentó que su negativa no tuvo por objeto discriminar la identidad de género de la accionante, sino que estuvo fundada en que la ley no había regulado de manera explícita los requisitos que las mujeres trans debían cumplir para acceder a la pensión de vejez ni los impactos financieros que la equiparación de la edad pensional entre mujeres cisgénero y mujeres trans acarrearía en el sistema pensional. Sin embargo, esto no implica que la negativa de Colpensiones no hubiera sido discriminatoria. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, un trato diferente es discriminatorio si, a pesar de no tener como objeto discriminar a una persona, tiene como efecto o resultado restringir injustificadamente el reconocimiento, goce o ejercicio de algún otro derecho en condiciones de igualdad con fundamento en un criterio sospechoso de discriminación.

En este sentido, la Sala encuentra que la negativa de Colpensiones vulneró el derecho al libre desarrollo de la personalidad, puesto que (i) no otorgó a la accionante un trato jurídico acorde con su identidad de género, (ii) desconoció los efectos jurídicos de la corrección del marcador de sexo en los documentos de identidad que la accionante llevó conforme a la ley; y (iii) en razón de la identidad trans de la accionante, impuso una barrera para el reconocimiento de la pensión de vejez que interfirió con el desarrollo autónomo y libre de su plan de vida e inhibió su expresión en el ámbito social.

Aunque en la sentencia, la Corte analiza la posibilidad de fraude y abuso del derecho que pueda existir por el hecho de que un hombre cisgénero decida realizar el cambio de sexo en sus documentos de identidad para obtener el derecho a pensión a la edad de las mujeres, plantea que su materialización es improbable, debido a que los costos personales de violencia y exclusión a los que se ve sometida una mujer transgénero, aunados a los interminables trámites administrativos propios del cambio de identidad, superan los beneficios potenciales de una mesada pensional anticipada. De otro lado, resulta contrario a la buena fe y discriminatorio inaplicar la regla de pensión anticipada a las mujeres trans por presumir que actuarán indebidamente para defraudar el sistema.

Además, **exhorta al Congreso** a que regule y defina los requisitos y procedimientos para acceder a la pensión de vejez aplicables a la población de personas transgénero (Sentencia SU-440 de 2021).

En tal sentido, en la Reforma Pensional Cambio por la Vejez¹⁹, en el artículo 32 correspondiente a la "*Liquidación y monto de la pensión integral de vejez en el pilar contributivo*", la propuesta del Ministerio del Trabajo planteaba que:

En caso de las personas no binarias como acción afirmativa, se aplicará como edad, la menor establecida en el numeral 1 del presente artículo; y para las personas transexuales, la edad será aquella establecida para el género que tenga, cuando complete los requisitos.

Buscando reglamentar la edad de pensión para las personas con experiencia de vida trans e identidades de género diversa, en línea con lo ordenado por la Corte Constitucional en la Sentencia SU-440 de 2021. Corresponde al Congreso de la República dar respuesta a la necesidad de establecer medidas que permitan garantizar el derecho efectivo y sin discriminación a la pensión de vejez a las personas con experiencia de vida trans e identidades de género diversas.

g. ¿Por qué se utiliza la expresión "persona en estado de embarazo" y no la expresión "mujeres en estado de embarazo"?

Respuesta: La expresión "personas en embarazo" se utiliza para reconocer y respetar a los hombres trans o transmasculinos y personas no binarias que tienen la posibilidad biológica de quedar en embarazo, porque al nacer se les asignó el sexo biológico de mujer, pero al crecer fueron definiendo una identidad de género diferente a la de femenino/mujer. Por tanto, aunque estas personas tengan la posibilidad de procrear no las convierte en mujeres. En este sentido, la Corte Constitucional ha establecido el derecho fundamental de identidad de género como parte de los derechos fundamentales y, por tanto, se debe respetar las identidades transmasculinas y de personas no binarias.

h. ¿Es posible que una persona que no sea "mujer" pueda encontrarse en estado de embarazo?

Respuesta: La Corte Interamericana de Derechos Humanos en su Informe sobre *Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales* (2020), entra a definir a las identidades de género diversas por medio de entender el concepto del término trans como un "paraguas" usado para describir las diferentes variantes de identidad de género de las personas cuya expresión no coincide con las identidades socialmente establecidas para el género o sexo que es asignado al nacer. Dentro de esta categoría se encuentran, de un lado, las "femineidades trans", que abarcan las

¹⁹ Presentada por el Gobierno del Presidente Gustavo Petro y la Ministra del Trabajo Gloria Inés Ramírez, y que actualmente se está discutiendo en el Congreso de la República.

vivencias de género de aquellas personas comúnmente conocidas como “mujeres trans”, cuyo sexo asignado al nacer fue masculino/hombre, pero su identidad se inscribe en el ámbito de lo social y culturalmente construido, concebido y leído como femenino. De otro lado, las “masculinidades trans”, con las que se identifican aquellas personas conocidas como “hombres trans”, cuyo sexo asignado al nacer es femenino/mujer, pero su identidad de género corresponde al ámbito de lo social y culturalmente construido, concebido y leído como masculino. Por último, las personas de identidad “no binaria” son aquellas que se identifican con vivencias que no se encuadran en lo social y culturalmente definido como femenino o masculino.

En tal sentido, existen hombres trans y personas no binarias que tienen la posibilidad biológica de quedar embarazados, pero que no consideran que su identidad de género es femenina, por tanto, no se pueden catalogar como “mujeres”. Como se ha explicado en este derecho de petición, estas identidades de género se encuentran protegidas dentro del derecho fundamental a la identidad de género reconocido por la Corte Constitucional.

66. Sírvase informar en detalle, en relación con los artículos 23 al 29 de la Reforma Laboral 2.0 (PL 166 2023C), y con respecto a las "plataformas digitales de reparto", lo siguiente:

a. ¿Cuántos trabajadores digitales en servicios de reparto actualmente hay en Colombia? Clasifique la información por nacionalidad (colombiano o extranjero), por rangos de edad, cuántos son menores de edad, por Departamento y Municipio.

Respuesta: No se cuenta al momento con un estudio con el nivel de detalle que se solicita. Hay estudios que abordan ciertas variables, como número de municipios, ingresos promedio, modalidad de contrato, condiciones de trabajo de las(los) repartidoras(es) y situaciones de precariedad, y situaciones que afrontan las plataformas de reparto. El primer estudio es el realizado por la

Organización Internacional del Trabajo – OIT (2021) y titulado *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia*, mientras que el segundo es la investigación hecha por Derly Sánchez, Mabel Hernández y Oscar Maldonado (2022) y titulado *Technolegal Expulsions: Platform Food Delivery Workers and Work Regulations in Colombia*. Otro estudio importante es el realizado por FEDESARROLLO (2021) y titulado *Plataformas digitales y contribuciones a seguridad social*.

En términos generales, los estudios dan cifras aproximadas del número de trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales de reparto. Según la OIT (2021: p. 9) las plataformas de reparto a domicilio que sobresalen para el caso colombiano son: Rappi con aproximadamente 30.000 repartidores en más de 40 municipios de Colombia, Uber Eats con presencia en 9 ciudades del país,

Domicilios con con 2.305 repartidores recientemente adquirida por iFood que

tienen 7.000 repartidores en 12 ciudades del país y, por último, Merqueo y CornerShop, esta última de origen chileno con presencia en Colombia desde 2020²⁰. FEDESARROLLO (2021) indica, por su parte, que para el 2021 existían 200 mil personas trabajando en plataformas de domicilios y transportes en Colombia²¹.

Los estudios indican, además, que las plataformas digitales de reparto operan, en principio, bajo una modalidad de contrato de prestación de servicios pero que, en su práctica, implican la fijación de relaciones laborales. Ello puede verse, por ejemplo, en las condiciones de ingreso que imponen las plataformas a quienes aspiran a prestar el servicio de reparto, el sistema de capacitación y la asignación de jornadas a los repartidores según su nivel de experiencia y *puntaje* obtenido por la prestación del servicio (OIT, 2021: pp. 17ss.). Asimismo, los estudios indican que el ingreso por pedido promedio que reciben las personas que prestan dicho servicio oscila entre los cinco mil (\$5.000) y diez mil (\$10.000) pesos (OIT, 2021: p. 97).

En cuanto a los datos concretos, los estudios brindan información, entre otros, sobre la primera y segunda nacionalidad, el número de trabajadores entre 2020 y 2021, los ingresos y los aportes a la seguridad social. De acuerdo con los estudios, las plataformas digitales de reparto cuentan con una presencia en cuarenta municipios y su mayor zona de influencia son Bogotá y Medellín (Sánchez et al., 2022, p. 13).

La población que trabaja en el país con dichas plataformas corresponde a un 55% de colombianos y 45% de venezolanos (OIT, 2021: p.83) y en ciudades como Bogotá y Medellín, quienes prestar el servicio de reparto mediados por plataformas digitales son en un 57% de nacionalidad venezolana.

Asimismo, los estudios indican que gran parte de las(los) trabajadoras(es) en estas plataformas cursaron hasta secundaria o realizaron un estudio técnico, reciben entre uno (1) y dos (2) salarios mínimos, pertenecen a los estratos 2 y 3, y viven en arriendo (OIT, 2021: pp. 84ss.)

Para profundizar lo anterior, se sugiere consultar:

OIT (2021), *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia: análisis y recomendaciones de política*. Enlace: [wcms 832220.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcms/832220.pdf)

Hernández, M. A., Fernández, C., & Hernández, D. (Septiembre de 2021). *FEDESARROLLO*. Plataformas digitales y contribuciones a seguridad social. El

²⁰ OIT. (2021b). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia. Análisis y recomendaciones de política. Disponible en https://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_832220/lang--es/index.htm, Pág. 9.

²¹ Hernández, M. A., Fernández, C., & Hernández, D. (Septiembre de 2021). *FEDESARROLLO*. Plataformas digitales y contribuciones a seguridad social. El caso de Colombia antes y después de la pandemia. Obtenido de: <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/4159>

caso de Colombia antes y después de la pandemia. Obtenido de: <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/4159>

Sánchez, D., Maldonado, O. y Hernández, M. (2022), *Technolegal Expulsions: Platform Food Delivery Workers and Work Regulations in Colombia*, en Journal of Labor and Society, pp. 1-27. Puede consultarse en: [\(PDF\) *Technolegal Expulsions: Platform Food Delivery Workers and Work Regulations in Colombia* \(researchgate.net\)](#)

b. ¿Cuántas demandas de carácter laboral se han presentado desde el inicio de operaciones de estas empresas de plataformas digitales de reparto en Colombia? Detalle información en relación con estas demandas y sus decisiones judiciales.

Respuesta: Si bien esta pregunta se traslada a la Rama Judicial por ser un asunto de su competencia, en los términos que lo establece el artículo 21 del Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, a continuación, se presenta las cifras de las querellas recibidas en la Dirección de Inspección y Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo:

Querellado	Activo	Finalizado	Total General
900843898 - RAPPI S.A.S.	3	7	10
900871444 - MERQUEO S A S	1		1
Total general	4	7	11

Fuente: Subdirección Gestión Territorial

c. Si se aprueban estos artículos, en relación con el total de estos trabajadores digitales de reparto, ¿Cuántos de estos trabajadores, pasarían a tener la calidad de dependientes y subordinados, y cuántos pasarían a tener la calidad de independientes y autónomos? ¿Se mantendría la misma cantidad, aumentaría o se reduciría la cantidad de trabajadores digitales en servicios de reparto?

Respuesta: En primer lugar, es pertinente aclarar que actualmente no existe un sistema oficial de registro que contemple el número total de personas trabajadoras de plataformas de reparto. Son en este caso las empresas de plataformas digitales quienes poseen las cifras sobre el número de trabajadores y trabajadoras, así como la cantidad de horas laboradas, entre otros factores,

que permitan analizar la tendencia o proyección del comportamiento de las personas trabajadoras hacia la calidad de subordinados o independientes. Resaltar que, estas empresas cuentan con sistemas de información completos que permiten tener la trazabilidad de los datos sobre la tarea desempeñada, así como el tiempo empleado y el beneficio obtenido por las personas trabajadoras.

Sobre el particular la OIT ha indicado que,

Si esta información fuera suministrada por las plataformas a las autoridades correspondientes, podría formalizarse el trabajo realizado y ser gravado con los correspondientes impuestos y contribuciones a la seguridad social, además de derivarse los correspondientes derechos para los trabajadores (OIT, 2022, p. 26)²².

Es por ello, que el proyecto de articulado propone el establecimiento de nuevos marcos jurídicos que establezcan el deber de las plataformas a proporcionar información sobre todas las transacciones realizadas y una fortaleza institucional para procurar su cumplimiento que no todos los países poseen²³, a través de la creación de los Registro de información en plataformas digitales de reparto (Art. 29) y el Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto (31).

Ahora bien, no se debe perder de vista que uno de los elementos centrales en los debates regulatorios sobre el trabajo en plataformas digitales, consiste en los límites, deber de transparencia y necesidad de supervisión humana de los sistemas automatizados supervisión y toma de decisiones pues cuenta con sistemas de incentivos o sistemas de control indirectos mediante algoritmos y sistemas de puntuación que orientan la decisión de las personas trabajadoras. De allí el deber de transparencia que la Ponencia mayoritaria a Proyecto de Ley 166/C de 2024 propone en su artículo 32.

d. En relación con los trabajadores "independientes y autónomos", y la propuesta normativa de que las empresas de plataformas digitales de reparto paguen el 60% de los aportes a salud y pensión de estos trabajadores, ¿Cuál será el aumento de los costos y la afectación económica que tendrán empresas de plataformas digitales de reparto si se aprueba esta medida? ¿Podría reducirse el número de trabajadores digitales en servicios de reparto si se aprueba esta medida?

²² OIT. (2022). Trabajo decente en la economía de plataformas. Documento de referencia para la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas (Ginebra, 10-14 de octubre de 2022)

²³ OIT. (2022). Trabajo decente en la economía de plataformas. Documento de referencia para la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas (Ginebra, 10-14 de octubre de 2022)

Respuesta: Se reitera la respuesta de la pregunta anterior y se destaca que la propuesta consignada en el articulado nace del diálogo social tripartito, entre el Gobierno Nacional, representantes de organizaciones de trabajadores y representantes de los gremios de las aplicaciones.

e. Liste y detalle las principales empresas de plataformas digitales de reparto, indicando el número de trabajadores digitales de reparto de cada una, así como el inicio de sus operaciones en Colombia.

Respuesta: Desde el Ministerio del Trabajo, no se cuenta con este tipo de información, frente al vacío regulatorio respecto a la obligatoriedad de dicho reporte y registro por parte de las empresas de plataformas digitales de reparto, es justamente que se eleva la propuesta de articulado de la ponencia mayoritaria, a saber:

Artículo 31. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto.

Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.

Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

f. En el caso de que se aprueben estos artículos, ¿Se tiene la proyección del número de empresas de plataformas digitales de reparto, que, ante el aumento en sus costos de operación, podrían cerrar sus operaciones en Colombia?

Respuesta: El cierre de operaciones en Colombia, depende de múltiples factores, no solo los relacionados con la propuesta de articulado. En todo caso se resalta que la propuesta de articulado nace de un escenario de diálogo social, y busca, entre otros, una legislación que responda a la realidad del sector y sobre la cual no existe una regulación, lo cual propicia una desprotección y precarización del empleo de esos trabajadores y trabajadoras.

De esta manera, se reconoce la categoría de "trabajador" de todas las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales, ya sean dependientes o independientes, lo cual implica otorgarles una serie de derechos y obligaciones ya explicados en el apartado anterior. Además, esta regulación se concreta

considerando la flexibilidad que estos trabajadores necesitan y por las cuales, en muchos casos, han decidido prestar servicios bajo esta modalidad.

g. ¿Por qué esta Reforma Laboral 2,0 no contiene también la regulación laboral de las empresas de plataformas digitales de transporte de pasajeros?

Respuesta: El transporte de pasajeros debe revisarse desde dos puntos, a saber, el servicio prestado y la regulación especial en torno al transporte público de pasajeros. Como lo indica el estudio de la OIT (2021), el servicio de plataformas digitales de reparto se caracteriza por una mayor subordinación del repartidor, quien debe cumplir con unas condiciones específicas no solo para ingresar al trabajo, sino también para que le sean asignadas jornadas de reparto. El servicio de transporte, por el contrario, opera bajo una modalidad de arriendo de servicio, en el cual, las condiciones están fijadas en la calidad del vehículo. Esta diferencia no significa, sin embargo, que no exista la posibilidad de reconocer un vínculo laboral entre la plataforma digital de servicio de transporte y el(la) conductor(a).

Ello puede verse en los casos inglés y francés, donde sus respectivos tribunales reconocieron la existencia de un contrato de trabajo y, por tanto, de unos derechos propios de la relación laboral (p. ej., vacaciones).

Por otra parte, el servicio público de transporte tiene regulación especial. Dicha regulación proviene, principalmente, del Ministerio de Transporte, bien sea por iniciativa legislativa o por facultad reglamentaria. En esa medida, antes de poder definir las condiciones en que se da una relación laboral, es necesario se fijen reglas sobre la modalidad de transporte que prestan estas plataformas digitales.

67. Sírvase informar en detalle, en relación con los artículos 30 al 35 de la Reforma Laboral 2.0 (PL 166 2023C), lo siguiente:

Frente a las preguntas: a. Con la nueva figura del contrato agropecuario, ¿Cuál es la cantidad de empleados agropecuarios que se proyecta para los cinco (5) años posteriores a la posible entrada en vigencia de esta Ley? Entregue la información año a año, por Departamento y Municipio., b. Con la nueva figura del contrato agropecuario, ¿Cuál es la cantidad de empleadores agropecuarios que se proyecta para los cinco (5) años posteriores a la posible entrada en vigencia de esta Ley? Entregue la información año a año, por Departamento y Municipio.

Respuesta: El Acto legislativo 01 de 2023, con ocasión de lo dispuesto en la Declaración sobre los Derechos de los Campesinos y de otras personas que trabajan en las zonas rurales de la ONU de 2018, mediante la modificación del artículo 64 de la Constitución Política, reconoce al campesinado como sujeto de

especial protección constitucional y establece la obligación del estado, mediante sus instituciones, de garantizarles a las y los trabajadores agrarios el acceso progresivo a sus derechos.

En la exposición de motivos de este Acto legislativo, se detallan las condiciones de vida y las falencias en la garantía de sus derechos fundamentales de la población campesina en Colombia, que sustenta su constitución como sujetos de especial protección constitucional. Dentro de los aspectos relevantes y que nos conciernen en materia laboral, se mencionan los altos niveles de informalidad, pues *"cerca del 86% de los hogares campesinos en centros poblados y rurales dispersos trabajan de manera informal"*²⁹, y refiriendo la relación que existe entre la informalidad y los altos niveles de concentración de la tierra en Colombia, pues la ausencia de tierras los obliga a emplearse como mano de obra, incluso en condiciones no dignas de trabajo. Es por esto que el Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas ha resaltado la importancia de implementar medidas para luchar contra la discriminación de este grupo social, considerando como una de las causas de discriminación, la falta de salarios mínimos y protección social, y la ausencia de reformas agrarias y de políticas de desarrollo rural, la expropiación de tierras, desalojos y desplazamientos forzados y la criminalización de los movimientos de defensa campesinos. (Subrayado fuera del texto). En esa misma línea en el numeral 5 del artículo 8 de la Declaración del campesinado, estipula que *"Los campesinos tienen derecho a obtener una retribución justa por su trabajo para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia."* Esa retribución además de ser justa debe atender a las necesidades propias del campo y la ruralidad.

En este sentido, la Reforma Laboral, se ciñe a la obligación que se establece en cabeza del Estado mediante el artículo 64 de la Constitución Política, en materia de garantía y progresividad de derechos de la población campesina, de modo que crea un contrato especial para la personas trabajadoras que laboran en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina, con el fin de brindar un marco normativo garantista, que incluye medidas para promover la formalización laboral así como el establecimiento de topes mínimos de remuneración mediante la modalidad de jornal agropecuario. En cuanto a protección social, permite la cotización a tiempo parcial, donde las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral se realizarán incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30%.

Esta propuesta recoge en buena medida los comentarios realizados por algunos gremios empresariales en relación con la posibilidad de remunerar al trabajador por el tiempo realmente contratado, puesto que el texto de Reforma Laboral menciona la existencia de un contrato agropecuario cuando el trabajador desarrolle tareas propias de la actividad agropecuaria en los términos

consagrados en el artículo 34 y además lo complementa con el artículo 35 del Jornal Agropecuario, según el cual esta modalidad podrá acordarse entre trabajador y empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural.

Por otro lado, el cuarto informe postacceso de Colombia a la OCDE, destaca algunas de las recomendaciones realizadas por la Comisión de Empleo – ELSAC a Colombia y la revisión de cumplimiento de las mismas, en la cual frente al tema rural se destaca la recomendación 1.4) "1.4. Lanzar un programa de concientización ciudadana, especialmente en áreas rurales, sobre la importancia del empleo formal, los beneficios del seguro social y los derechos de los trabajadores", caso en el cual, para dar cumplimiento dicha recomendación, el Gobierno nacional ha adoptado diversas iniciativas normativas, algunas ya vigentes como el Plan Nacional de Desarrollo, Ley 2294 de 2023 y otras que cursan actualmente su trámite en el texto de Reforma Laboral. Otras de estas iniciativas ya adoptadas o que se encuentran en desarrollo, están marcando una pauta en términos de beneficios tanto para empleados, como para empleadores de estos sectores, algunas de las cuales se describen en la respuesta a literales c y d.

c. ¿Cuáles son los beneficios de la nueva figura del contrato agropecuario para los empleados agropecuarios?

Respuesta: Dentro de los beneficios para los empleados y de la mano por supuesto de la propuesta de Reforma pensional, se puede destacar que en el trabajo rural, las personas que desarrollen una actividad económica principal que estén ubicados en el área rural, centro municipal o centros poblados y sus ingresos sean estacionales, podrán realizar la cotización de hasta por 12 (doce) meses hacia futuro en un mismo año calendario en un solo pago, aportando sobre el ingreso base del año en que se realiza el aporte. "Cotización por períodos inferiores a un mes, por días o por semanas: permitirá flexibilizar la afiliación al Sistema de Protección Social Integral para la Vejez de los(as) contratistas o trabajadores(as) dependientes que se encuentren vinculados laboralmente por períodos inferiores a un mes o por días, en virtud de un trabajo a tiempo parcial, o de los(as) trabajadores(as) independientes que perciban un ingreso mensual inferior a un (1) smlmv, la cotización se realizará de acuerdo con la reglamentación existente en la materia o la que expida el Gobierno nacional", cotización que se engrana con la propuesta de contrato agropecuario y jornal agropecuario del Proyecto de Ley 166 de 2024. ²⁴

²⁴

Cuarto

Informe

OCDE

2023

[file:///C:/Users/CUT/Downloads/Cuarto%20Informe%20OCDE%202023%20\(Ve%2026.02.2024\)%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/CUT/Downloads/Cuarto%20Informe%20OCDE%202023%20(Ve%2026.02.2024)%20(2).pdf)

Ministerio del Trabajo
Sede administrativa
Dirección: Carrera 7 No. 31-10
Pisos: 3, 5, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19,
20, 21, 22, 23, 24 y 25
Conmutador: (601) 3779999
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada Dirección
Territorial o Inspección Municipal
del Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
www.mintrabajo.gov.co

Página |

Esta propuesta se alinea con el Plan Nacional de Desarrollo, Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, que contempla varias disposiciones, la adopción de la Política Pública de Trabajo, Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul, con enfoque diferencial, con una de estas, programas y proyectos específicos para las personas trabajadoras rurales.

Esta propuesta contempla como parte de sus objetivos, la ampliación de la cobertura del sistema de seguridad social de los trabajadores del agro, lo que puede contribuir elevando el porcentaje de trabajadores rurales protegidos por sistemas de salud ante casos de accidentalidad o enfermedad por origen común o laboral; puede contribuir a proteger en la vejez de estos trabajadores, reducir la siniestralidad laboral del sector y contribuir eficazmente en el desarrollo económico de las zonas rurales, pensado incluso desde los productores más pequeños.

Tabla. Indicadores de Formalidad e Informalidad Laboral por zona

Ocupados <i>cifras en miles</i>	Cabeceras				Centros Poblados y Rural Disperso			
	Ago - Oct2022	Ago - Oct2023	Var. Abs	Var %	Ago - Oct2022	Ago - Oct2023	Var. Abs	Var %
Formales (<i>Cotiza a pensiones</i>)	8.397	9.181	784	9,3	695	763	68	9,8
Informales (<i>No cotiza a pensiones</i>)	8.997	8.849	-148	-1,6	3.953	3.979	26	0,7
Ya es pensionado	312	312	1	0,3	32	33	1	3,3
Total	17.706	18.342	636	3,6	4.679	4.774	95	2,0
Tasas %			pp				pp	
Tasa de formalidad laboral	47,4	50,1	2,6		14,8	16,0	1,1	
Tasa de informalidad laboral	50,8	48,2	-2,6		84,5	83,3	-1,1	
% Pensionados	1,8	1,7	-0,1		0,7	0,7	0,0	

Fuente: DANE-GEIH. Cálculos SAMPL MinTrabajo

d. ¿Cuáles son los beneficios de la nueva figura del contrato agropecuario para los empleadores agropecuarios?

Respuesta: Esta es precisamente una propuesta pensada para el sector agropecuario primario, para los empleadores más pequeños del sector hacia quienes se hace más difícil otorgar garantías de formalización en el marco de la normatividad actual, razón por la cual se propone un ajuste normativo a través del cual se posibilite su transición a esquemas formales acorde a su sector.

En la misma vía de la respuesta anterior al literal anterior, se debe resaltar que otro de los puntos de la Ley 2294 de 2023, que va de la mano con el objetivo de la propuesta de artículo de contrato agropecuario, es que también se contempla el fortalecimiento de los instrumentos de apoyo a iniciativas productivas de mujeres urbanas y rurales propiciando el empoderamiento económico y el cierre de brechas de género dando continuidad al Fondo Mujer Emprender.

Esta propuesta de Reforma no se puede separar además de otros programas e incentivos que ya se vienen adelantando y procuran el beneficio del sector, como la implementación progresiva de incentivos en 100 mil operaciones crediticias, y se han asignado incentivos específicos para 34 mil operaciones adicionales en el sector agropecuario, "El Plan Nacional de Desarrollo dispone la realización de acciones que impulsen la disponibilidad de información para la caracterización y perfilamiento crediticio de la Economía Popular y de las Pyme, y la innovación en productos financieros adaptados a sus necesidades incluyendo el crédito de bajo monto. por ejemplo, en su artículo 90º, determina la creación de un "Sistema de información estadístico para la economía popular", administrado por el DANE, para la micro focalización de políticas públicas de las unidades involucradas en la Economía popular" ²⁵.

Frente a las preguntas e. ¿Qué problema se busca solucionar con la figura del "trabajo familiar y comunitario"? y g. ¿Cuáles son los beneficios que tendrían por parte del Estado aquellos que se encuentren realizando "trabajo familiar y comunitario" con la posible entrada en vigencia de esta Ley?

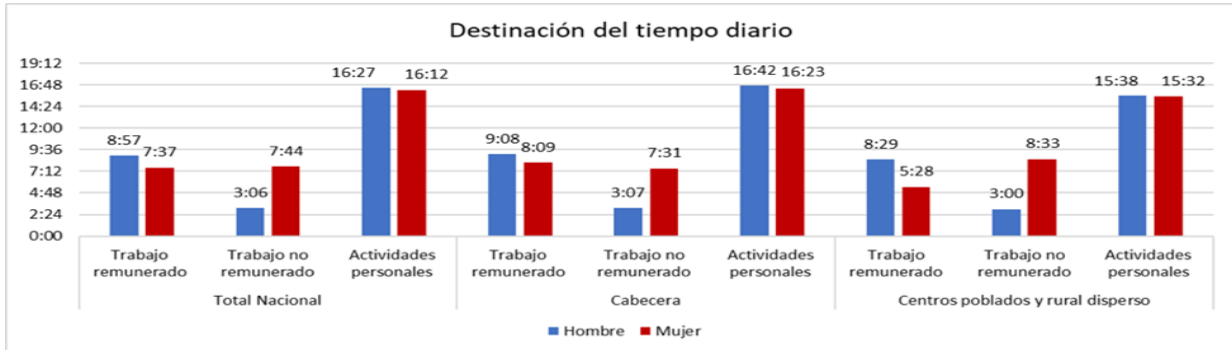
Respuesta: La figura del "trabajo familiar y comunitario" se concentra en el reconocimiento de la persona trabajadora dentro de un modelo de trabajo especial con acciones de corto tiempo, ligadas a la relación familiar o comunitaria, y a la búsqueda de recursos para la subsistencia. La figura del trabajo se amplía al desarrollo de actividades por parte de la familia y la comunidad, las cuales han estado culturalmente asociadas con actividades atípicas, que conllevan a que todo un núcleo de personas sea por relaciones de sangre, amistad, o comunidad, presten un servicio o elaboren un producto, con o sin promesa de remuneración. Los recursos distribuidos entre las familias o comunidades derivan de diversos sectores beneficiados de estas actividades temporales, lo que puede contribuir elevando el porcentaje de trabajadores rurales protegidos por sistemas de salud ante casos de accidentalidad o enfermedad por origen común o laboral; puede contribuir a proteger en la vejez de estos trabajadores, reducir la siniestralidad laboral del sector y contribuir eficazmente en el desarrollo económico de las zonas rurales, pensado incluso desde los productores más pequeños.

f. ¿Cuántas personas en Colombia están actualmente realizando actividades que se podrían considerar dentro de la descripción de "trabajo familiar y comunitario"?

Respuesta: Uno de los indicadores que se tienen en cuenta para esta propuesta, es la cifra de tiempo promedio diario en actividades de trabajo remunerado, no remunerado y actividades personales, donde se evidencia un alto índice de

²⁵ Ponencia positiva Proyecto de Ley 166/C 2024

trabajo no remunerado y actividades personales en centros poblados y rural disperso:



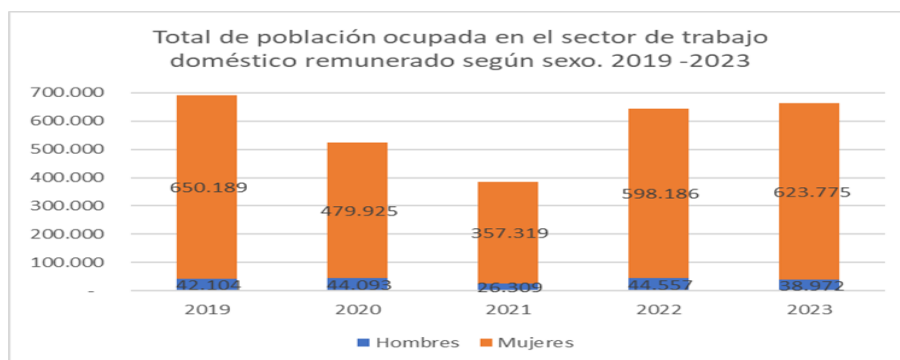
(Cuadro tomado de la Ponencia mayoritaria a Proyecto de Ley 166/C de 2024)

68. Sírvase informar en detalle, en relación con el artículo 36 de la Reforma Laboral 2.0 (PL 16 2023C), con respecto al trabajo doméstico remunerado, la siguiente información:

a. ¿Cuántos trabajadores y trabajadoras domésticas hay actualmente en Colombia? Clasifique la información por Departamento y Municipio.

Respuesta: De acuerdo con datos del DANE, el trabajo doméstico remunerado en Colombia, para el 2023, representa el 2,92% de la fuerza laboral. De los cuales el 94,12% de la población que participa de esta actividad económicas son mujeres.

Gráfico 1. Total, de personas vinculadas al trabajo doméstico según sexo 2019 - 2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH, DANE. 2024²⁶.

Trabajo doméstico por ciudad, por los últimos 5 años

Porcentaje de población ocupada en el sector de trabajo doméstico remunerado según ciudad de residencia. 2019 -2023					
Nombre área	2019	2020	2021	2022	2023
Medellín	13,1	14,2	15,8	14,9	13,7
Barranquilla	9,2	7,3	8,5	11,5	11,8
Bogotá, D.C.	35,7	27,0	34,4	28,3	27,6
Cartagena De Indias	4,5	4,3	4,0	3,8	5,4
Tunja	0,5	0,6	0,6	0,4	0,4
Manizales	1,6	2,3	1,2	1,7	1,5
Florencia	0,6	1,5	0,6	0,6	0,6
Popayán	1,0	0,9	0,8	1,5	1,2
Valledupar	1,8	1,6	1,8	2,4	2,4
Montería	2,8	2,9	2,2	2,7	2,5
Agua De Dios	-	6,0	-	-	-
Quibdó	0,5	1,0	0,5	0,6	0,5
Neiva	0,7	0,9	0,4	0,6	0,9
Riohacha	0,6	0,6	1,0	0,8	0,8
Santa Marta	2,0	2,2	1,6	2,2	2,6
Villavicencio	1,5	2,0	1,4	1,5	1,7
Pasto	1,6	1,7	2,0	1,3	1,4
San José De Cúcuta	2,3	2,0	1,7	3,2	2,4
Armenia	0,8	1,2	0,6	1,1	0,7
Pereira	2,0	2,4	1,9	2,3	1,9
Bucaramanga	4,7	4,1	4,2	4,4	4,2
Sincelejo	1,6	1,6	1,2	1,7	1,6
Ibagué	1,5	1,5	1,4	1,2	1,1
Santiago De Cali	9,6	10,2	12,4	11,4	12,1
Arauca	-	-	-	-	0,2
Yopal	-	-	-	-	0,4

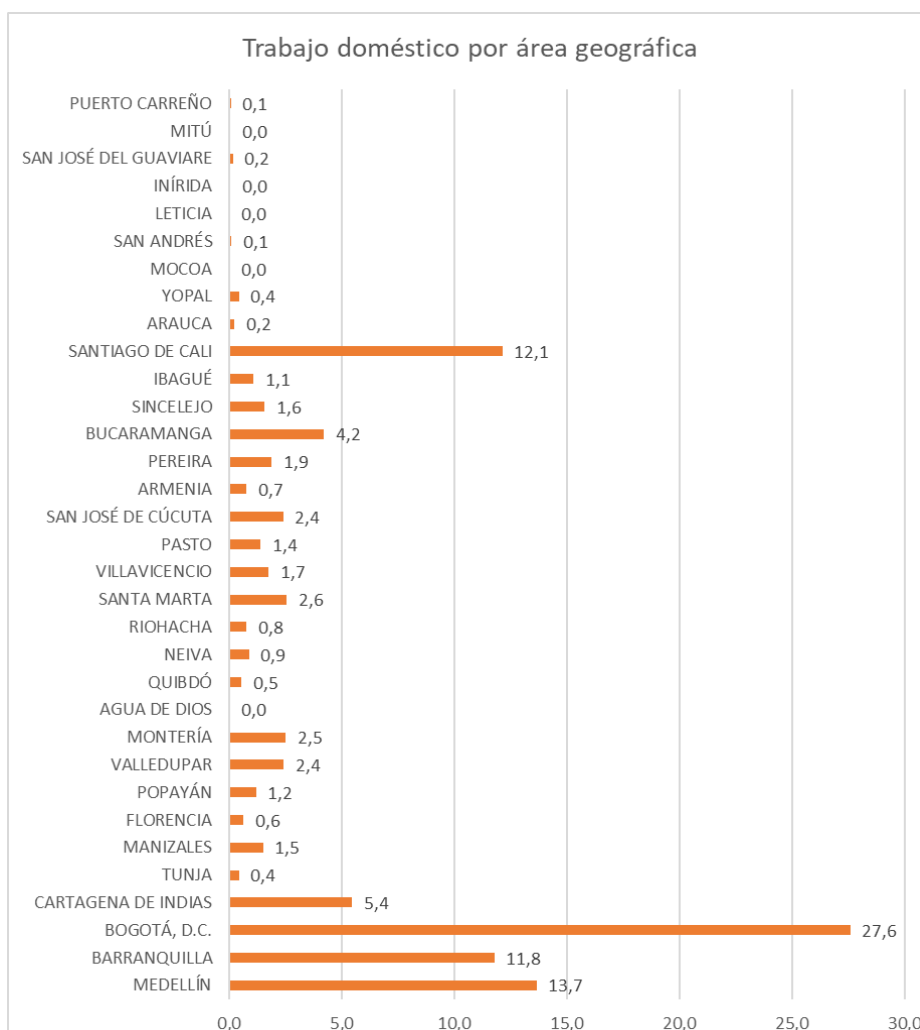
²⁶ Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas a partir de los resultados del Censo de 2018.

Mocoa	-	-	-	-	0,0
San Andrés	-	-	-	-	0,1
Leticia	-	-	-	-	0,0
Inírida	-	-	-	-	0,0
San José Del Guaviare	-	-	-	-	0,2
Mitú	-	-	-	-	0,0
Puerto Carreño	-	-	-	-	0,1
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH, DANE. 2024²⁷.

Gráfico 1. Trabajo doméstico por área geográfica

²⁷ Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas a partir de los resultados del Censo de 2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH, DANE. 2024.

Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas a partir de los resultados del Censo de 2018

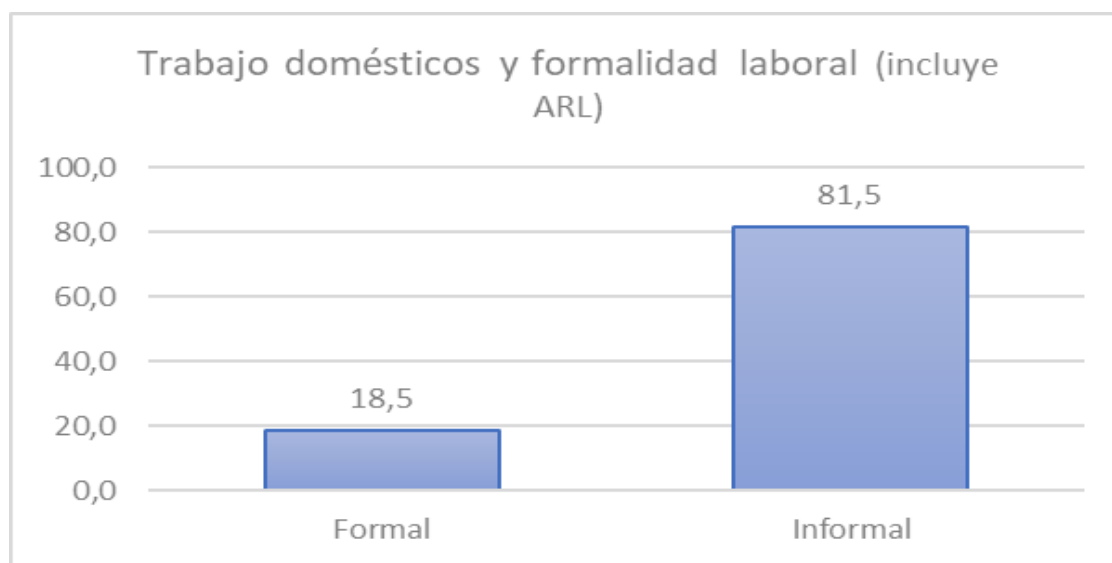
b. ¿Cuántos de los trabajadores y trabajadoras domésticas actualmente se encuentran contratados formalmente?

Respuesta: Si se tiene en cuenta que uno de los pilares de la formalidad laboral es el acceso a la seguridad y las prestaciones sociales, se puede identificar, de acuerdo con los datos del DANE 2023 que, la formalidad de trabajadores y trabajadoras domésticas es del 18,5%

Además, es importante señalar que, una manera de garantizar la formalización es el contrato por escrito, sin embargo, en Colombia cerca del 90% de

trabajadores y trabajadoras domésticas, señalan que sus contratos son verbales²⁸.

Gráfico 2. Formalidad laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH, DANE. 2024.

c. ¿Cuántos de los trabajadores y trabajadoras domésticas actualmente se mantienen en la informalidad de forma voluntaria?

Respuesta: Existe un mito en relación a que los y las trabajadoras domésticas están en informalidad por su voluntad, hoy no existe estudios que sustenten dicho aspecto. Sin embargo, con el grupo de Inspección Laboral para la equidad de género, hemos identificado desconocimiento sobre el alcance de la normatividad laboral y los escenarios para la protección de derechos laborales por parte de los empleadores y las trabajadoras domésticas, lo cual se constituye en un factor que impide superar la informalidad.

d. ¿Cuántos de los trabajadores y trabajadoras domésticas actualmente se mantienen en la informalidad de forma involuntaria?

Respuesta: No se cuenta con una variable que permita medir, desde el Ministerio del Trabajo que no contamos con información objetiva para establecer

²⁸ Acevedo, Jenny, Ocampo, Nicolas y López Martha. (2020) Entrelazando voces por la dignidad: Trabajo remunerado del hogar en Medellín. Fundación Bien Humano. Medellín.

que trabajadores y trabajadoras renuncia voluntariamente a su derecho fundamental al trabajo, y al trabajo digno y decente.

Sin embargo, estudios cualitativos que se han llevado a cabo en Colombia, proponen analizar algunos factores que intervienen en la persistente informalidad del trabajo doméstico. De ellos se pueden destacar: la ineficacia ante la falta de aplicabilidad y de sanciones de las normas que llevan a un tendiente incumplimiento por parte de los empleadores/as²⁹. Según Osorio³⁰, existen una serie de obstáculos para el acceso a la justicia administrativa, de tal manera que, se dificulta que haya protección del derecho lo que ha derivado en desconfianza ante la institucionalidad y con este, desistimiento sistemático a los procesos que se abren ante las demandas por parte de trabajadoras/as domésticas.

Se reconocen aspectos económicos como, por ejemplo, la tendencia a evadir las cargas prestacionales y de impuestos por parte de los empleadores/as, pero también, es cierto que, algunas trabajadoras domésticas señalan que *"temen perder beneficios gubernamentales cuando se formalizan, como la protección subsidiada de salud, llamada "Sisben"*³¹.

Sin embargo, en un estudio realizado por la fundación Bien Humano, se señala que las mujeres han enfrentado la vulneración de derechos, en principio, por desconocimiento, sin embargo, cuando reconoce que llevan a cabo un trabajo como cualquier otro, no exigen por temor a ser despedida. Según este estudio de 291 encuestas realizadas, el 65 % de las trabajadoras remuneradas del hogar nunca ha realizado ninguna exigencia de sus derechos ante el empleador³².

En contraste, en el estudio se observa que en la mayor parte de los hogares empleadores se considera importante los derechos de las trabajadoras, aunque "El 62,5 % de los empleadores no pagan la seguridad social a sus trabajadoras [y] señalan que en el país no es posible pagar solo salud o pensión"³³. En este sentido, es importante destacar que el aspecto burocrático es clave para entender la persistente informalidad, esto se ha documentado en varios estudios³⁴.

²⁹ Osorio Pérez, Viviana (2021). Eliminar los obstáculos y realizar los derechos. Recomendaciones para fortalecer el acceso a la justicia en el sector del trabajo doméstico. ENS. Medellín

³⁰ Osorio Pérez, Viviana (2021). Eliminar los obstáculos y realizar los derechos. Recomendaciones para fortalecer el acceso a la justicia en el sector del trabajo doméstico. ENS. Medellín

³¹ Osorio Pérez, Viviana (2021). Eliminar los obstáculos y realizar los derechos. Recomendaciones para fortalecer el acceso a la justicia en el sector del trabajo doméstico. ENS. Medellín

³² Acevedo, Jenny, Ocampo, Nicolas y López Martha. (2020) Entrelazando voces por la dignidad: Trabajo remunerado del hogar en Medellín. Fundación Bien Humano. Medellín

³³ Acevedo, Jenny, Ocampo, Nicolas y López Martha. (2020) Entrelazando voces por la dignidad: Trabajo remunerado del hogar en Medellín. Fundación Bien Humano. Medellín

³⁴ Acevedo, Jenny, Ocampo, Nicolas y López Martha. (2020) Entrelazando voces por la dignidad: Trabajo remunerado del hogar en Medellín. Fundación Bien Humano. Medellín; Suarez Riaño, Leidy Laura (2020). Diseño de enfoque

Si bien, los datos no son concluyentes, a las trabajadoras domésticas les interesa la formalización, les interesa acceder a los derechos laborales, pero también a la dignificación de la labor que, implica acceso a todos los beneficios, como la seguridad social y las prestaciones sociales. Por lo cual, hablar de la persistencia de la informalidad, así como, de una decisión voluntaria por parte de las trabajadoras domésticas, es apresurado y, por tanto, requiere tener en cuenta otros factores.

e. Cómo se vería afectada la cantidad de trabajadores y trabajadoras domésticas si entra en vigencia este artículo? ¿Aumentaría o disminuiría? Detalle la proyección y sus variables.

Respuesta: Según datos ENUT 2016 – 2017 En Colombia, existen 688 mil personas se dedican al trabajo doméstico remunerado. Con esta reforma se beneficiarán esta población, ampliado su formalización y con ello sus derechos laborales.

f. ¿Es posible que con la entrada en vigencia de este artículo los empleadores prefieran no contratar a trabajadores y trabajadoras domésticas?

Respuesta: Los estudios realizados por los organismos internacionales como OIT y CEPAL, se han ocupado más por el crecimiento de la demanda de trabajos relacionados con los trabajos de cuidado, incluyendo el trabajo doméstico, por ello, la necesidad de fortalecer su formalización, a la vez que se profesionaliza la labor para que sea llevada a cabo en el marco del trabajo digno y decente.

De acuerdo con Suarez (2020)³⁵, se ha registrado es una tendencia creciente sobre la demanda de trabajo doméstico pues, según señala, el envejecimiento de la población, las tasas crecientes de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y la preferencia por los cuidados a domicilio de las personas de edad y los enfermos crónicos inciden en que “las familias recurran a los trabajadores domésticos para ayudar en sus hogares y con sus hijos y parientes de edad (pág. 10).

En un estudio más reciente realizado por Gontero y Velázquez para la CEPAL (2023)³⁶, señalan que esta creciente tendencia se vio marcada luego del Covid-

multidimensional para promover la Formalización Laboral de los trabajadores de servicio doméstico inicialmente en la ciudad de

Bogotá. Universidad Pontificia Javeriana. Bogotá; Osorio Pérez, Viviana (2021). Eliminar los obstáculos y realizar los derechos. Recomendaciones para fortalecer el acceso a la justicia en el sector del trabajo doméstico. ENS. Medellín

³⁵ Suarez Riaño, Leidy Laura (2020). Diseño de enfoque multidimensional para promover la Formalización Laboral de los trabajadores de servicio doméstico inicialmente en la ciudad de Bogotá. Universidad Pontificia Javeriana. Bogotá

³⁶ Gontero, Sonia y Mario Velázquez (2023) Trabajo doméstico remunerado en América Latina Claves para una ruta de formalización- Cepal

19; además, señalan que la labor, se ha complejizado ya que, es cada vez más frecuente que, en especial, las trabajadoras domésticas realicen las tareas tradicionales del mantenimiento del hogar a la vez que, se vean comprometidas a llevar a cabo labores de cuidado de personas en condición de dependencia³⁷.

Ocupados Total Nacional por posición ocupacional promedio 2023

Fuente: DANE-GEIH

	Total	Hombres	Mujeres
Ocupados Total Nacional	22.788.000	13.356.000	9.432.000
Obrero, empleado particular	9.895.000	5.687.000	4.208.000
Obrero, empleado del gobierno	914.000	448.000	466.000
Empleado doméstico	664.000	39.000	625.000
Trabajador por cuenta propia	9.511.000	5.919.000	3.592.000
Patrón o empleador	637.000	464.000	173.000
Trabajador familiar sin remuneración	465.000	163.000	302.000
Jornalero o peón	690.000	632.000	58.000
Otro	11.000	4.000	7.000



Ocupados Total Nacional por posición ocupacional de servicio doméstico según sexo promedio 2023

Fuente: DANE-GEIH

Sexo	Cotiza a pensiones		No cotiza pensiones		Pensionado	Total	Cotiza a pensiones		No cotiza pensiones		Pensionado	Total
	Formal	Informal	Formal	Informal			Formal	Informal				
Hombres	14.227	22.932	2.123	39.283	36,2	58,4	5,4	100,0				
Mujeres	122.756	496.161	6.278	625.195	19,6	79,4	1,0	100,0				
Total	136.983	519.094	8.401	664.478	20,6	78,1	1,3	100,0				

Nota: No existe forma de establecer si están voluntaria o involuntariamente formales o informales

³⁷ Gontero y Velázquez. (2023). Trabajo doméstico remunerado en América Latina: claves para una ruta de formalización. Disponible en <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=5842>

Ocupados posición ocupacional de servicio doméstico según cotización a pensiones promedio 2023
23 ciudades

Fuente: DANE-GEIH

Tasa de Formalidad e Informalidad Laboral por cotización a pensiones

Ciudad	Cotiza a pensiones		Pensionado	Total	No cotiza pensiones		Pensionado	Total
	Formal	Informal			Formal	Informal		
Medellín - Valle de A	24.552	22.699	1.172	48.423	50,7	46,9	2,4	100,0
Barranquilla - Soleda	4.634	36.994	112	41.740	11,1	88,6	0,3	100,0
Bogotá	42.844	54.421	1.215	98.480	43,5	55,3	1,2	100,0
Cartagena	2.080	17.360	82	19.523	10,7	88,9	0,4	100,0
Manizales y Villa Mar	2.052	2.970	286	5.307	38,7	56,0	5,4	100,0
Montería	272	8.509	41	8.822	3,1	96,4	0,5	100,0
Villavicencio	620	5.507	25	6.152	10,1	89,5	0,4	100,0
Pasto	338	4.541	32	4.911	6,9	92,5	0,7	100,0
Cúcuta, Villa del Ros	1.147	7.329	29	8.505	13,5	86,2	0,3	100,0
Pereira, Dos Quebrada	1.439	5.177	68	6.684	21,5	77,5	1,0	100,0
Bucaramanga, Girón, P	3.824	10.963	150	14.938	25,6	73,4	1,0	100,0
Ibagué	1.043	2.735	28	3.806	27,4	71,9	0,7	100,0
Cali - Yumbo	10.888	31.222	1.041	43.151	25,2	72,4	2,4	100,0
Tunja	262	1.258	9	1.529	17,1	82,3	0,6	100,0
Florencia	104	2.101	23	2.228	4,7	94,3	1,0	100,0
Popayán	330	3.775	75	4.180	7,9	90,3	1,8	100,0
Valledupar	307	8.385	20	8.712	3,5	96,2	0,2	100,0
Quibdó	15	1.880	5	1.901	0,8	98,9	0,3	100,0
Neiva	423	2.669	32	3.124	13,5	85,4	1,0	100,0
Riohacha	17	2.649	-	2.666	0,6	99,4	-	100,0
Santa Marta	716	8.278	66	9.060	7,9	91,4	0,7	100,0
Armenia	931	1.682	36	2.649	35,1	63,5	1,4	100,0
Sincelejo	150	5.382	-	5.533	2,7	97,3	-	100,0
CPRD* y otras Cabeceras	37.994	270.608	3.854	312.457	12,2	86,6	1,2	100,0
Total	136.983	519.094	8.401	664.478	20,6	78,1	1,3	100,0

Para el año 2023 no es posible tener los datos discriminado por departamento, solamente por las 23 principales ciudades

CPRD: Centros poblados y rural disperso

PREGUNTAS 69 Y 70

Respuesta No. 69 y 70:

Con el objetivo de garantizar una respuesta precisa y completa, se solicita amablemente una prórroga para la presentación correspondiente, la cual se enviará el día lunes 18 de marzo de 2024, debido a la complejidad inherente al caso que demanda un tiempo adicional para realizar un análisis exhaustivo y proporcionar una respuesta jurídica fundamentada.

71. Sírvase informar en detalle, en relación con el artículo 39 de la Reforma Laboral 2.0 (PL 166 2023C), lo siguiente:

Respuesta No 71: Es importante indicar que la información que contiene el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia - RUTEC, es la que se obtiene del registro vía web que las personas naturales o jurídicas realizan, una vez se han registrado en el Registro Único de Empresas - RUE, de sus trabajadores extranjeros con cualquier tipo de contrato laboral o de prestación de servicios.

Los datos se han tomado en el siguiente rango de fechas: desde el 10 de octubre de 2018 (fecha en la que se implementó el aplicativo RUTEC) hasta el 26 de febrero de 2024, es decir, que el dato solicitado en la pregunta b, de los últimos 10 años, solamente la entregaremos por el tiempo indicado.

Sin embargo, hemos podido evidenciar un subregistro, realizando una comparación con PILA, razón por la cual desde la Dirección de Movilidad y Formación para Trabajo viene realizando una estrategia de socialización y capacitación a funcionarios de este ente Ministerial desde finales del año 2023 y que continuará en el 2024 en articulación con la Dirección de Inspección Vigilancia y Control y Gestión Territorial para que en el marco de las competencias de los inspectores de trabajo, vigilen y controlen el cumplimiento de la Resolución No. 4386 del 9 de octubre de 2018 que establece la obligación para que los empleadores registren a sus trabajadores extranjeros en el aplicativo RUTEC; para tal fin se desarrolló en el aplicativo un nuevo módulo de consulta para los inspectores del trabajo, estrategia que además va acompañada de la verificación del cumplimiento de las normas laborales para esta población.

a. ¿Cuántos trabajadores migrantes hay actualmente en Colombia? Clasifique a la información por Departamento y Municipio en formato Excel.

Respuesta: La respuesta con los datos solicitados la encontrará en el archivo Excel adjunto, en la hoja denominada: "TOTAL MIGRANTES POR DEP Y MUN".

b. Presente el histórico de la cantidad de trabajadores migrantes en Colombia en los últimos 10 años, en formato excel clasificando año a año, por Departamento y Municipio, país de procedencia, género y edad promedio.

Respuesta: Como lo indicamos anteriormente, estos datos se han obtenido desde el mes de octubre de 2018.

La respuesta con los datos solicitados la encontrará en el archivo Excel adjunto, en las hojas denominadas: "TOTAL MIGRANTES POR GENERO", "TOTAL MIGRANTES POR PAIS DE NAC".

c. ¿Cómo afectaría la posible entrada en vigencia de este artículo a la cantidad de trabajadores migrantes en Colombia?

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

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

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

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

En conjunto, desde el punto de vista económico, busca limitar la generación de brechas salariales, así como superar las dificultades e impedimentos que encuentran los trabajadores migrantes para encontrar trabajo, empujando al incremento del trabajo informal. Asimismo, favorece la inclusión de las capacidades laborales y la formación de los trabajadores extranjeros a los

sectores productivos nacionales, fomentando el impulso y crecimiento de la economía. En este sentido, uno de los objetivos principales es la adopción de medidas para promover la formalización e inclusión laboral de las y los trabajadores extranjeros. Una medida que, así mismo, dotaría a la fuerza laboral del país de un gran contingente de mano de obra, con sus consecuentes aportes al sistema de seguridad social y la tributación, generando un impacto neto positivo en el crecimiento económico de la nación.

d. Indique los sectores o tipo de empresa en donde se encuentran desempeñando labores los migrantes.

Respuesta: La respuesta con los datos solicitados la encontrará en el archivo Excel adjunto, en la hoja denominada: "CANTIDAD DE MIGRANTES POR ACTIV".

72. Sírvase informar en detalle, en relación con el artículo 41 de la Reforma Laboral 2.0 (PL 166 2023C), lo siguiente:

Respuesta No 72: Trasladamos al Ministerio del Deporte las preguntas relacionadas con datos numéricos de deportistas profesionales, entrenadores y organizaciones deportivas, a,b,c,y con el radicado de salida No. 08SE202410000000008491 (se adjunta el traslado). Lo anterior en virtud del artículo 21 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en consideración a que, el Instituto Colombiano del Deporte, hoy transformado en Ministerio del Deporte, es el organismo nacional que coordina y administra el deporte en Colombia, entidad donde se regulan las directrices tanto de promoción como de administración de las disciplinas deportivas a nivel aficionado y profesional en el país. Además, el artículo 33 de la Ley 181 de 1995 contempla:

Artículo 33. Los clubes deberán registrar ante el Instituto Colombiano del Deporte la totalidad de los derechos deportivos de los jugadores o deportistas inscritos en sus registros, así como las transferencias que de los mismos se hagan, dentro de los treinta (30) días siguientes a la realización de éstas. Coldeportes establecerá la forma como los clubes deberán cumplir este requisito.

Pese a lo anterior, emitimos a continuación algunas consideraciones elevadas desde esta cartera ministerial en relación a las preguntas formuladas.

a. ¿Cuántos deportistas profesionales hay actualmente en Colombia?

Respuesta: En Colombia, la Ley 181 de enero 18 de 1995 regula "*por el cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte.*", en su Título IV, "*Del Deporte, Capítulo I, Definiciones y clasificaciones*", la cual en su artículo 16 enuncia:

Artículo 16. Deporte profesional. Es el que admite como competidores a personas naturales bajo remuneración, de conformidad con las normas de la respectiva federación internacional.

b. ¿Cuántos entrenadores deportivos hay actualmente en Colombia?

Respuesta: En virtud del artículo 21 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, se emite traslado al Ministerio del Deporte por ser un asunto de su competencia en los términos que lo establece el artículo 33 de la Ley 181 de 1995.

c. ¿Cuántos clubes deportivos profesionales hay actualmente en Colombia?

Respuesta: En virtud del artículo 21 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, se emite traslado al Ministerio del Deporte por ser un asunto de su competencia en los términos que lo establece el artículo 33 de la Ley 181 de 1995.

d. ¿Cuántas organizaciones deportivas con y sin ánimo de lucro hay actualmente en Colombia?

Respuesta: La Ley 181 de enero 18 de 1995 regula "*por el cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte.*", define en su artículo 29:

Artículo 29. Los clubes con deportistas profesionales deben organizarse como corporaciones o asociaciones deportivas sin ánimo de lucro o sociedades anónimas.

Se emite una única respuesta frente a las preguntas: e. ¿Cuántos de los deportistas profesionales que hay actualmente en Colombia serían contratados en la modalidad de contrato de trabajo especial que propone este artículo de ser aprobado?, f. ¿Cuántos de los entrenadores deportivos que hay actualmente en Colombia serían contratados en la modalidad de contrato de trabajo especial que propone este artículo de ser aprobado?, g. ¿Cuál sería el aumento en los costos económicos para los clubes deportivos profesionales si se aprueba este artículo?, h. ¿Cuál sería el aumento en los costos económicos para las organizaciones deportivas con y sin ánimo de lucro si se aprueba este artículo? i. ¿Qué sucedería con aquellos clubes deportivos y organizaciones con y sin ánimo de lucro, que no tengan los recursos para realizar estas contrataciones?

Respuesta f, g, h, i: Desde el Ministerio del Trabajo no es posible dar una respuesta puntual a los interrogantes, toda vez que la contratación y el aumento

de costos depende de múltiples factores, no solo los relacionados con la propuesta de articulado. No obstante, se realizan las siguientes consideraciones.

En Colombia, la Ley 181 de enero 18 de 1995 regula *"por el cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte."*, en su Título IV, *"Del Deporte, Capítulo I, Definiciones y clasificaciones, Artículo 16, "Deporte profesional. Es el que admite como competidores a personas naturales bajo remuneración, de conformidad con las normas de la respectiva federación internacional."*,

Esto además está reglado por otro principio elemental de la ley del deporte que contempla en su artículo 33 *"(...) Los clubes con deportistas profesionales no podrán tener registrados como deportistas aficionados a prueba a quienes hayan actuado en más de veinticinco (25) partidos o competencias en torneos profesionales o hayan formado parte de la plantilla profesional durante un (1) año o más."*

Igualmente, la mencionada ley contempla en su artículo 49. *"El Sistema Nacional del Deporte desarrolla su objeto a través de actividades del deporte formativo, el deporte social comunitario, el deporte universitario, el deporte competitivo, el deporte de alto rendimiento, el deporte aficionado, el deporte profesional, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, mediante las entidades públicas y privadas que hacen parte del Sistema."*, reiterándose así la diferencia entre deportista profesional y otro tipo de categorías en el deporte.

Estos elementos son importantes por cuanto el artículo 44 de la propuesta de Reforma Laboral, Proyecto de Ley 166 de 2024, únicamente hace alusión a los deportistas profesionales:

Artículo 44: Deportistas y entrenadores profesionales. Las y los deportistas profesionales, entrenadores y entrenadoras, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios bajo la subordinación de clubes profesionales, y organizaciones con o sin ánimo de lucro deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial (...).

En este sentido, más allá de indicar un número exacto de contrataciones que debieran darse con la aprobación de esta propuesta, pues será esto un tema de aplicación normativa que realicen cada una de las organizaciones deportivas que vinculen deportistas profesionales y entrenadores, es importante recordar que ya la jurisprudencia nacional ha valorado en diversas sentencias la connotación laboral de los deportistas profesionales en el marco de sus vinculaciones, un ejemplo de éste análisis se recoge en la Sentencia C-320 de 1997:

La disposición de la Ley 181 de 1995, en el artículo 34 establece: "Los convenios que se celebren entre organismos deportivos sobre

transferencias de deportistas profesionales, no se consideran parte de los contratos de trabajo. En razón de estos convenios no se podrá coartar la libertad de trabajo de los deportistas. Una vez terminado el contrato de trabajo, el jugador profesional transferido temporalmente regresará al club propietario de su derecho deportivo. Si el club propietario del derecho deportivo no ofreciere formalmente un nuevo contrato laboral o transferencia temporal al jugador dentro de un plazo no mayor a seis (6) meses, el jugador quedará en libertad de negociar con otros clubes de acuerdo con los reglamentos internacionales, sin perjuicio de las acciones laborales que favorezcan al jugador³⁸.

En esta sentencia sobresale el lugar que el estado Colombiano le ha otorgado al Deporte Profesional que si bien es cierto se puede denominar como un medio de recreación y dispersión para el ser humano, no se puede menoscabar que por dársele el título de profesional, es un trabajo, derecho protegido por el estado colombiano en su ordenamiento jurídico como derecho fundamental y por tanto los colombianos tienen la libre escogencia de trabajo u oficio. Por tanto, dicho derecho no se puede coartar o menoscabar que nos ocupa viven los jugadores de futbol profesional en cuanto a que su pase se considera un derecho deportivo, que esto es que el titular del derecho deportivo se le otorga al club deportivo.³⁹

La corta carrera profesional de los deportistas, que terminan habitualmente su actividad a una edad más temprana de lo habitual en otras profesiones, así como la diversidad de directrices de estos deportes en sus reglamentos, propias de cada una, y la jurisprudencia existente sobre el reconocimiento de los derechos al trabajo y a la libre elección de profesión para los deportistas, invitan a avanzar en la consecución y armonización de estos derechos para mejorar las condiciones laborales.

De igual forma vale la pena mencionar el último estudio realizado por FIFPRO - Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels, en español, Federación Internacional de Futbolistas Profesionales, en relación con las condiciones de seguridad en el trabajo en el fútbol masculino, destacan como el 76% de las asociaciones de trabajadores encuestadas consideran que existe una gran ausencia marcos de seguridad y salud en lugar de trabajo hacia los jugadores y la industria del fútbol; y el 68% de estas considera que la cultura del fútbol está fuertemente asociada a la violencia y el abuso. En este estudio se menciona un precedente internacional importante en salud y seguridad en el trabajo, un elemento crucial para reconocer mejores condiciones laborales para los deportistas profesionales, como lo es el Convenio 155 de la OIT, y el protocolo P 155 de 2002, que insta al establecimiento y la revisión periódica de requisitos y procedimientos para el registro y la notificación de enfermedades y accidentes

³⁸ Corte Constitucional. Sentencia C- 320 de 1997.

³⁹ El Derecho al trabajo y la Seguridad Social del Futbolista profesional colombiano. Angie Gutiérrez, Jennifer Alexandra Pardo. Trabajo de Grado presentado Para optar al título de Abogado, 2018. <https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/147c35be-42aa-4fb7-8520-0e57bc4f0eee/content>

en el trabajo y el Convenio 187 de la OIT que aspira a mejorar constantemente SST para prevenir lesiones, enfermedades y muertes en el lugar de trabajo, desarrollando políticas nacionales de SST⁴⁰.

En derecho comparado, cabe destacar que en Chile existe la Ley No. 21.436 que busca equiparar las condiciones de las jugadoras de fútbol profesional a las contractuales de los jugadores profesionales hombres, abriendo también una progresividad en el reconocimiento de derechos laborales⁴¹.

PREGUNTAS 73 y 74:

Respuesta No. 73 y 74:

Con el objetivo de garantizar una respuesta precisa y completa, se solicita amablemente una prórroga para la presentación correspondiente, la cual se enviará el día lunes 18 de marzo de 2024, debido a la complejidad inherente al caso que demanda un tiempo adicional para realizar un análisis exhaustivo y proporcionar una respuesta jurídica fundamentada.

75. Sírvase informar en detalle, ¿Qué aspectos se han modificado en relación con el sindicalismo en Colombia tras las distintas reformas que se han realizado? ¿Qué aspectos se modifican en relación con el sindicalismo en esta Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C)?

Respuesta No 75: A la fecha no se han realizado reformas en materia de sindicalismo, si bien, se pueden identificar proyectos de reforma laboral que traen consigo propuestas de subrogaciones, adicionados, modificados o derogatorias de los postulados normativos en materia de derecho laboral colectivo; estos no han prosperado. Pese a lo anterior, a continuación, se relacionan los diferentes proyectos de ley en materia de reforma laboral tramitados ante el congreso y que tenían contenido en materia colectiva:

- **Proyecto de Ley 57 de 1992**

Dentro de este proyecto de ley, en la parte colectiva, se resaltaba la definición de libertad sindical y la propuesta de un mecanismo para su protección. Adicionalmente, se establecen las funciones de las organizaciones sindicales, pero con énfasis en el ejercicio del derecho a la información para ejercer de una mejor manera la vigilancia frente a las actividades de la empresa en aspectos de personal o de operaciones y productivas, entre otras; lo que le permitiría trascender sus funciones para no limitarlas a la defensa de los derechos y el

⁴⁰ Informe sobre seguridad en el trabajo en el futbol masculino, 2023. FIFPRO <https://fifpro.org/media/tq3f2sqs/la-seguridad-en-el-lugar-de-trabajo.pdf>

⁴¹ Ley No. 21.436 de 2023, Chile. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-138759.html>

conflicto colectivo, agregando a esto el alcance a lo que implica la autonomía sindical. Es importante mencionar que, para la protección del ejercicio de la libertad sindical, se establecieron qué conductas se consideran antisindicales y detallando específicamente cuando se incurre en estas, las cuales, están en consonancia con el mecanismo de protección enunciado anteriormente.

De igual manera, se establece un reconocimiento automático de personería, dejando la inscripción ante el Ministerio de Trabajo como un registro ante terceros, pero continúa condicionando que el ejercicio legítimo de sus actividades se sujete a dicha inscripción. Se propuso, además que la financiación se efectuara por parte del Estado a las confederaciones sindicales con el objeto de promover la organización, promoción y capacitación.

En materia de conflictos colectivos, se propuso de forma más ampliada el funcionamiento de la negociación por rama de actividad económica, asimismo, se define la huelga, el proceso de declaración y en qué casos procede, se determina un procedimiento judicial para la declaración de ilegalidad de la huelga, no se define cuáles son los servicios públicos esenciales pero establece unos servicios mínimos que no pueden ser interrumpidos, establece la posibilidad de que puede existir sólo una convención colectiva, suprime el pacto colectivo y, establece un mecanismo muy genérico sobre el arbitramento.

El trámite de este proyecto dentro del Senado de la República no pasó de su publicación en la gaceta y, fue archivado sin ninguna ponencia radicada.

- **Proyectos de ley No. 175 de 1996 de Senado y 190 de 1998 de Senado**

En materia colectiva esta propuesta legislativa propuso principios que pretendían reforzar el papel político de las organizaciones sindicales, tales como los derechos a la protesta y la asociación, siendo este último objeto de una protección especial expresa por parte del Estado, para tal fin se establecería el derecho a la contratación colectiva y a la información; igualmente, el respeto a su la libre determinación de su estructura, la garantía del ejercicio del derecho de huelga, la participación política y en la administración gestión y utilidad de las empresas, señalando así un estímulo a la productividad y calidad en el trabajo.

En materia de conflictos colectivos, se propuso de forma más ampliada el funcionamiento de la negociación por rama de actividad económica, define la huelga, el proceso de declaración y en qué casos procede, se determina un procedimiento judicial para la declaración de ilegalidad de la huelga, no se define cuáles son los servicios públicos esenciales pero establece unos servicios mínimos que no pueden ser interrumpidos, establece la posibilidad de que puede

existir sólo una convención colectiva, suprime el pacto colectivo y, establece un mecanismo muy genérico sobre el arbitramento.

El trámite de este proyecto dentro del Senado de la República no pasó de su publicación en la gaceta y, fue archivado sin ninguna ponencia radicada.

Proyectos de ley No. 184 de 2006 y 196 de 2007 Senado.

La propuesta legislativa parte de la situación del sindicalismo en Colombia exponiendo la disminución en las organizaciones sindicales registradas, la reducción de los sindicalizados y su incidencia en la baja sindicalización, esto para señalar las deficiencias y pocas garantías del Ministerio de la Protección Social, en sus negativas de inscribir a los sindicatos, junto con la denuncia de las prácticas abusivas con los pactos colectivos y de las normas que limitan las el derecho a la huelga, frente a lo cual, menciona los llamados de atención que hizo el Comité de Libertad Sindical respecto a los casos 1434 y 1477 para modificar la legislación laboral y permitir que las federaciones y confederaciones puedan convocar a la huelga, sin que el Estado colombiano haya efectuado alguna acción en dicho momento.

Proyectos de ley No. 002 de 2007 y 080 de 2007 Senado

En materia colectiva solo se dispuso a introducir la figura de la unidad convencional y la ampliación del mecanismo de conformación de la comisión empleadora.

Proyectos de ley 025 de 2008 y 076 de 2008 Senado

Este proyecto de ley, trae consigo lo establecido en los proyectos de ley radicados en el 2007; sin embargo, en materia colectiva difiere sustancialmente de la existencia de la representación oficiosa en la cual se propuso que los trabajadores que ingresen al sitio de trabajo serían oficiosamente representados por el sindicato de mayor número de afiliados en los aspectos individuales, colectivos o procesales ante el empleador o terceros hasta que el trabajador se afiliara a una de las organizaciones sindicales de la empresa.

Proyecto de Ley 003 de 2009 y Proyectos de ley 042 y 068 de 2010 Senado

La propuesta de los proyectos de ley respecto al texto normativo, así como, también, su exposición de motivos corresponde al proyecto de ley 025 de 2008.

76. Sírvase informar en detalle, ¿Qué aspectos se han modificado en relación con la protección de los trabajadores en casos de despido sin justa causa en las distintas reformas laborales aprobadas en Colombia? ¿Qué aspectos se modifican en esta Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C) en cuanto a los casos de despido sin justa causa?

Respuesta No 76: El artículo 64 del Código sustantivo del Trabajo ha experimentado dos tipos de cambios en cuanto a la protección de los trabajadores por terminación del contrato sin justa causa.

El primer cambio se encuentra en el paso de un modelo de condición resolutoria, que preveía una indemnización por daño emergente y lucro cesante, a un sistema de indemnización que distingue entre los contratos a término fijo y los contratos a término indefinido. La versión original del artículo 64 inciso 1 del Código sustantivo del Trabajo establecía que el incumplimiento del contrato de trabajo conllevaba la condición resolutoria con su respectiva indemnización por perjuicios tales como el daño emergente y lucro cesante. El lucro cesante se entendía, a su vez, como el monto de salarios pendientes al tiempo que faltase para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, en los términos del artículo 64 inciso 2.

En la modificación introducida por el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965 se mantuvo la cláusula general de condición resolutoria por incumplimiento del contrato; pero se incluyeron dos modificaciones importantes. Por una parte, se estableció que la terminación sin justa causa debía ser probada, conforme el artículo 8 inciso 2 del Decreto 2351 de 1965; por otra, se previeron modelos de indemnización a partir de los siguientes criterios: a) si el contrato de trabajo es a término fijo; b) si es a término indefinido y el lapso laborado es inferior a diez (10) años; c) si es a término indefinido y el tiempo de servicio es igual o superior a diez (10) años; d) si es a término indefinido pero la empresa tenía un capital reducido y; e) si la terminación sin justa causa se da por parte del empleador.

Asimismo, el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965 contemplaba la no indemnización en caso de existir un acuerdo entre empleador y trabajador de retomar las relaciones laborales en los mismos términos y condiciones existentes al momento de terminar el contrato.

El segundo cambio se da con Ley 50 de 1990, que modificó, principalmente, las reglas de indemnización previstas en los casos donde el empleador termina una relación laboral sin justa causa a un trabajador que ha prestado servicios continuos por diez (10) o más años. En el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965 consagraba la posibilidad de que el juez ordenase el reintegro del trabajador, si éste demandaba la terminación sin justa causa; mientras que la Ley 50 de 1990 eliminó dicha posibilidad y dejó sólo la indemnización, la cual resultaba mayor que la prevista en el Decreto 2351 de 1965. La ley previó, además, un régimen transitorio en el cual le daba la opción al trabajador que se hallaba en dicho supuesto (haber laborado por más de 10 años) al momento de entrar en vigencia la ley, de renunciar al reintegro y optar por una indemnización mayor.

El artículo 28 de la Ley 789 de 2002 modificó el sistema de indemnizaciones para el caso de terminación del contrato de trabajo a término indefinido. Aquel no se basaba en los años trabajados, sino en los salarios mínimos devengados, a

saber: a) si el trabajador devengaba menos de diez (10) salarios mínimos y; b) si el trabajador ganaba diez (10) o más salarios mínimos. Asimismo, el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 contemplaba un régimen de transición, según el cual, si un trabajador cumplía los diez años o más al momento de entrada en vigencia de la ley, se aplicarían las indemnizaciones previstas en la Ley 50 de 1990.

Este recuento sumario permite indicar que la modificación del artículo 64 del Código sustantivo del trabajo tuvo, en un primer momento, la intención de crear normas más garantes para el trabajador. Estas condiciones, sin embargo, fueron disminuyendo con la ley de 1990 y de 2002, al punto que ya no se cuenta con la posibilidad de reintegro y la indemnización suele ser menor.

PREGUNTA No. 77:

Respuesta No. 77:

Con el objetivo de garantizar una respuesta precisa y completa, se solicita amablemente una prórroga para la presentación correspondiente, la cual se enviará el día lunes 18 de marzo de 2024, debido a la complejidad inherente al caso que demanda un tiempo adicional para realizar un análisis exhaustivo y proporcionar una respuesta jurídica fundamentada.

78. Sírvase informar en detalle, ¿Cuál es el papel de las empresas de servicios temporales en el mercado laboral y cómo se han visto afectadas históricamente por las reformas laborales? ¿Cómo se verían afectadas con esta Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C)?

Respuesta No 78: La reforma laboral no afectará a las Empresas de Servicios Temporales. Por el contrario, se fortalece su esquema para brindar seguridad jurídica y garantía a los derechos de los y las trabajadoras. Dichas empresas se encuentran reconocidas por el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y se reglamenta, entre otros, mediante el Decreto 4639 de 2006. En esta regulación se establecen los criterios de operación, afiliación al sistema de seguridad social y la responsabilidad de las empresas de servicios temporales, en caso de que del (la) trabajador(a) se encuentre en alguna situación que afecte sus derechos o se produzca un daño a quien contrata el servicio prestado por la empresa temporal. Jurisprudencialmente, esta figura ha sido abordada por la Corte Constitucional que ha reconocido los derechos de las(los) trabajadoras(es) e indicado, por ejemplo, que se entiende la existencia de una relación laboral, así la empresa

temporal haya contratado a su personal bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios (Sentencia T-503 de 2015). Asimismo, ha extendido los derechos a la estabilidad laboral reforzada y a la solidaridad laboral a este tipo de empresas (T-503 de 2015).

El proyecto de Ley 166 de 2023 de Cámara, acumulados al proyecto de ley No.

192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, propone ajustar las reglas en

materia de empresas de servicios temporales. Así, por ejemplo, el artículo 33 parágrafo 4 del proyecto propone que, en materia de trabajo agropecuario

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

Por su parte, los artículos 49 y 50 del proyecto de ley, proponen:

Artículo 49. Empresas de Servicios temporales. Adiciónese cuatro párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

Parágrafo 1°. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con las empresas de servicios temporales para situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo estipulado en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa originaria del servicio objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales para la prestación de dicho servicio.

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

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

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

Artículo 50. Límites al uso de Contratos de Prestación de Servicios. No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni

cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales, para realizar actividades subordinadas en empresas privadas.

Será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición entendiéndose para todos los efectos legales que desde un comienzo ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador o trabajadora subordinada.

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

Estos cambios no se encaminan a crear nuevas condiciones, sino a reiterar las reglas que han fijado la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de justicia, a fin de evitar, entre otros, que se vulneren los derechos de las(los) trabajadoras(es) por un uso indebido de esta figura, como lo expuso en su momento la sentencia de tutela T-614 de 2017.

En esa medida, no podría afirmarse, en principio, que el cambio se dirija a imponer nuevas cargas que excedan la capacidad de las empresas de servicios temporales. Por otra parte, llegar a sostener que existe una afectación negativa sobre las empresas requiere del estudio de otros factores que exceden el reconocimiento de garantías para los trabajadores. Dichos factores son, entre otros, la variación en la demanda de servicios ofertados, la competencia en un marco de libre mercado y las adecuaciones tecnológicas que deban realizar las empresas.

PREGUNTA No. 79:

Respuesta No. 79: Con el objetivo de garantizar una respuesta precisa y completa, se solicita amablemente una prórroga para la presentación correspondiente, la cual se enviará el día lunes 18 de marzo de 2024, debido a la complejidad inherente al caso que demanda un tiempo adicional para realizar un análisis exhaustivo y proporcionar una respuesta jurídica fundamentada. **80. Sírvase informar en detalle, ¿Cuántos casos de acoso laboral de género se han presentado en los últimos 10 años? relacione la información año a año en formato Excel:**

- a. Cuántos casos se han resuelto de manera satisfactoria?
- b. ¿Cuántos casos continúan en proceso?
- c. ¿Cuántos casos se han archivado?

Si bien se traslada la pregunta a la Rama Judicial, Procuraduría General de la Nación, Defensoría del Pueblo y a la Fiscalía General de la Nación por ser un asunto de su competencia, con el radicado de salida No. en los términos que lo establece el artículo 21 del Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, a continuación, se elevan algunas precisiones.

Una vez consultada nuestra fuente de información, esto es, sistema de información SISINFO, no se encontró información en tal sentido.

Actualmente, la norma vigente en materia de acoso laboral es la Ley 1010 de 2006 "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo". En su artículo 12 se precisa que el Ministerio del Trabajo no tiene competencia para adoptar medidas derivadas de acoso laboral ni otras formas de agresión a la dignidad humana.

No obstante, los numerales 1 y 2 del artículo 9 de la 1010 de 2006, establece:

Artículo 9 Medidas Preventivas y Correctivas del Acoso Laboral

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento

de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

Por lo anterior, teniendo en cuenta las facultades expresas en la ley, se precisa que una vez el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, tenga conocimiento de hechos constitutivos de presunto Acoso Laboral, conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Así las cosas, en materia de conminaciones tenemos según el aplicativo estadístico en **los últimos 10 años**:

Concepto	Aplicativo Estadístico 2014		Aplicativo Estadístico 2015		Aplicativo Estadístico 2016		Aplicativo Estadístico 2017		Aplicativo Estadístico 2018	
Concepto	Valores		Valores		Valores		Valores		Valores	
	Tramitadas	No tramitadas	Tramitadas	No tramitadas	Tramitadas	No tramitadas	Tramitadas	No tramitadas	Tramitadas	No tramitadas
Solicitudes de Intervención del Ministerio Ley 1010										
Solicitudes de Intervención del Ministerio Ley 1010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de solicitudes que vienen de meses anteriores	5378	853	7593	3292	5100	1594	670	110	5826	773
Número de solicitudes que inician en el mes reportado	1274	297	1286	420	999	440	101	40	1131	198
Solicitadas por (en el mes reportado)	1609	366	1745	249	1334	607	155	64	2426	238
Hombre	875	142	753	117	670	298	77	38	1113	115
Mujer	675	214	963	123	645	301	76	26	1303	118
Anónimo	40	3	10	4	5	2	0	0	2	4
Organización Sindical (en el mes reportado)	14	7	14	4	14	4	2	0	7	1
Otros Organismos (en el mes reportado)	2	0	1	1	0	2	0	0	1	0
De oficio (en el mes reportado)	3	0	4	0	0	0	0	0	0	0
Con fallo de primera instancia del mes reportado	830	56	1346	12	1335	67	90	0	959	8

Fuente: Subdirección Gestión Territorial

De igual forma, del proceso de dar conminación a dar cumplimiento al procedimiento de acoso laboral en el reglamento de trabajo, se estiman los siguientes resultados por año:

Cuadro 1

Indicador	2015	2016	2017	2018	2019
Conminación a dar cumplimiento al procedimiento de acoso laboral en el reglamento de trabajo	1162	367	169	214	402
Acuerdo Total	396	331	154	341	197
Acuerdo Parcial	26	16	42	13	15
No hay Acuerdo	804	560	164	223	333

Fuente: Aplicativo estadístico datos a julio de 2021 - Subdirección de Gestión Territorial

Cuadro 2

	2020	2021	2022	2023 (Enero-Septiembre)
Conminación a dar cumplimiento al procedimiento de acoso laboral en el reglamento de trabajo	636	994	720	621
Acuerdo Total	46	52	336	99
Acuerdo Parcial	11	4	33	2
No hay Acuerdo	279	143	238	167

Lo anterior denota los grandes retos que aún afronta la problemática del acoso laboral en el país y la necesidad de regular nuevos reconocimientos y miradas de derechos sobre la materia.

Señalar además que, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, aprobó de manera tripartita en sesión de diciembre de 2024, entre representantes de trabajadores, gremios empresariales y Gobierno, la radicación ante el Congreso de la República el Proyecto de Ley para ratificación del Convenio 190 de la OIT contra la violencia y acoso en el mundo del trabajo, el cual fue radicado el pasado 16 de febrero ante la Secretaría General del Senado.

81. Sírvase informar en detalle, ¿Cuántos casos de abuso sexual en el ámbito laboral se han presentado durante los últimos 10 años? discrimine la información año a año en formato Excel.

Respuesta No 81: Se traslada la pregunta a la Rama Judicial, Procuraduría General de la Nación, Defensoría del Pueblo y a la Fiscalía General de la Nación por ser un asunto de su competencia, en los términos que lo establece el artículo

21 del Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, con el radicado de salida No.. 08SE202410000000008483, la cual se adjunta a la presente respuesta.

82. Sírvase informar en detalle, ¿Cuántos casos de acoso laboral se han presentado durante los últimos 10 años? discrimine la información año a año en formato Excel, identifique por sector público y privado.

Respuesta No 82: Una vez consultada nuestra fuente de información, esto es, sistema de información SISINFO, no se encontró información en tal sentido.

Pero se precisa que según lo normado en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, el Ministerio del Trabajo, no tiene competencia para adoptar medidas derivadas de acoso laboral ni otras formas de agresión a la dignidad humana.

No obstante, los numerales 1 y 2 del artículo 9 de la 1010 de 2006, establece:

Artículo 9. Medidas Preventivas y Correctivas del Acoso Laboral

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

Por lo anterior, teniendo en cuenta las facultades expresas en la ley, se precisa que una vez el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, tenga conocimiento de hechos constitutivos de presunto Acoso Laboral, conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Así las cosas, en materia de conminaciones tenemos según el aplicativo estadístico en **los últimos 10 años**:

Concepto	Aplicativo Estadístico 2014		Aplicativo Estadístico 2015		Aplicativo Estadístico 2016		Aplicativo Estadístico 2017		Aplicativo Estadístico 2018	
Concepto	Valores		Valores		Valores		Valores		Valores	
	Tramitadas	No tramitadas	Tramitadas	No tramitadas	Tramitadas	No tramitadas	Tramitadas	No tramitadas	Tramitadas	No tramitadas
Solicitudes de Intervención del Ministerio Ley 1010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Solicitudes de Intervención del Ministerio Ley 1010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de solicitudes que vienen de meses anteriores	5378	853	7593	3292	5100	1594	670	110	5826	773
Número de solicitudes que inician en el mes reportado	1274	297	1286	420	999	440	101	40	1131	198
Solicitadas por (en el mes reportado)	1609	366	1745	249	1334	607	155	64	2426	238
Hombre	875	142	753	117	670	298	77	38	1113	115
Mujer	675	214	963	123	645	301	76	26	1303	118
Anónimo	40	3	10	4	5	2	0	0	2	4
Organización Sindical (en el mes reportado)	14	7	14	4	14	4	2	0	7	1
Otros Organismos (en el mes reportado)	2	0	1	1	0	2	0	0	1	0
De oficio (en el mes reportado)	3	0	4	0	0	0	0	0	0	0
Con fallo de primera instancia del mes reportado	830	56	1346	12	1335	67	90	0	959	8

Fuente: Subdirección Gestión Territorial

Concepto	Aplicativo Estadístico 2019		Aplicativo Estadístico 2020		Aplicativo Estadístico 2021		Aplicativo Estadístico 2022		Aplicativo Estadístico 2023	
Concepto	Valores		Valores		Valores		Valores		Valores	
	Tramitadas	No tramitadas	Tramitadas	No tramitadas	Tramitadas	No tramitadas	Tramitadas	No tramitadas	Tramitadas	No tramitadas
Solicitudes de Intervención del Ministerio Ley 1010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Solicitudes de Intervención del Ministerio Ley 1010	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Número de solicitudes que vienen de meses anteriores	4437	578	4643	387	4964	608	5421	1338	4507	628
Número de solicitudes que inician en el mes reportado	887	113	473	103	1056	259	902	132	1075	60
Solicitadas por (en el mes reportado)	1238	162	1141	42	2196	244	1289	161	1217	78
Hombre	725	76	518	17	1036	120	598	68	492	43
Mujer	870	107	609	25	1147	124	657	87	689	35
Anónimo	7	0	5	0	6	0	6	3	13	0
Organización Sindical (en el mes reportado)	1	1	5	0	7	0	13	3	23	0
Otros Organismos (en el mes reportado)	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
De oficio (en el mes reportado)	4	0	4	0	0	0	14	0	0	0
Con fallo de primera instancia del mes reportado	1284	99	469	17	882	119	891	69	646	499

Fuente: Subdirección Gestión Territorial

Se informa también que se traslada la pregunta a la Rama Judicial, Procuraduría General de la Nación, Defensoría del Pueblo y a la Fiscalía General de la Nación por ser un asunto de su competencia, en los términos que lo establece el artículo 21 del Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, con el radicado de salida No. 08SE202410000000008483, la cual se adjunta a la presente respuesta.

83. Sírvase informar en detalle ¿Cuáles son los incentivos tributarios que existen a la fecha para que las empresas fomenten la creación de empleo? Mencione cada incentivo con su respectiva fuente jurídica y describa la importancia y la eficacia en la aplicación de ellas.

Respuesta No 83: La aplicación de incentivos tributarios para fomentar la creación de empleo y el desarrollo económico en áreas específicas, como las afectadas por el conflicto armado o para grupos vulnerables, es una estrategia con importantes ventajas tanto para las empresas como para la sociedad en general.

Estos incentivos son: Rentas exentas (Art. 235 del E.T.), tarifas preferenciales para el impuesto sobre la renta y complementarios para emprendimientos que inicien actividades en las Zonas más afectadas por el Conflicto Armado como son, (Art. 237 Ley 1819 de 2016), Becas deportivas por impuestos (Art. 257-1 del E.T.), descuento del impuesto de renta para inversiones realizadas en investigación, desarrollo tecnológico o innovación del treinta por ciento (30%) del valor invertido en dichos proyectos en el período gravable en que se realizó la inversión (Art. 256 del E.T.), deducción de la renta del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable para los empleadores que ocupen trabajadoras mujeres víctimas de la violencia (Art. 23 de la Ley 1257 de 2008), el mismo beneficio respecto de trabajadores con discapacidad y además la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%. (Art. 24 de la Ley 361 de 1997), Deducción en la determinación del impuesto sobre la renta por contratación de adultos mayores (Art. 2 de la Ley 2040 de 2020), Deducción del Primer Empleo (Art. 108-5 del E.T.).

Los incentivos tributarios hacen que las zonas específicas o sectores sean más atractivos para la inversión y el emprendimiento, lo que a su vez puede fomentar el desarrollo económico local. Al reducir la carga tributaria para las empresas que crean empleo, especialmente en sectores o áreas específicas, se promueve la creación de nuevos puestos de trabajo. Esto no solo beneficia a las poblaciones locales al proporcionarles oportunidades de empleo, sino que también ayuda a diversificar la economía de la región.

Los incentivos dirigidos específicamente a promover la contratación de mujeres víctimas de violencia, personas con discapacidad o adultos mayores contribuyen a la inclusión social y económica de estos grupos, ofreciendo deducciones tributarias por la contratación de estos grupos, las empresas tienen un estímulo financiero para incorporar a personas que de otro modo podrían enfrentar barreras significativas para encontrar empleo.

Por su parte, los incentivos para inversiones en I+D+i son fundamentales para estimular la innovación dentro de las empresas con lo cual se les alienta a los emprendedores a desarrollar nuevos productos, procesos o servicios, lo que puede mejorar su competitividad tanto en el mercado local como en el global.

A su vez, algunos incentivos están diseñados para promover prácticas empresariales sostenibles, como la inversión en tecnologías limpias o en proyectos que tienen un impacto social positivo. Esto no solo beneficia al medio ambiente y a la sociedad, sino que también puede mejorar la reputación y la sostenibilidad a largo plazo de las empresas que aprovechan estos incentivos.

En el caso de áreas afectadas por conflictos armados, los incentivos tributarios son una herramienta para la recuperación económica pues estimulan la inversión

en regiones que necesitan reconstrucción y ofrecen oportunidades económicas a las comunidades locales, contribuyendo a la paz y estabilidad de largo plazo.

84. Sírvase informar en detalle, ¿Cuántos menores de edad se encuentran trabajando legalmente en Colombia con su respectiva autorización por parte de la autoridad competente?

Respuesta No 84: De acuerdo con la información registrada en el **aplicativo estadístico** suministrado por la Subdirección de Gestión Territorial, las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales de Trabajo durante el año de 2023, se autorizaron mil setecientos treinta y seis (1.736) solicitudes de trabajo infantil para adolescentes; así mismo autorizaron trescientos treinta y ocho (338) solicitudes por excepción para niños y niñas.

Mes	Autorizaciones Adolescentes	Autorizaciones Por Excepción Niños, Niñas
Enero	206	32
Febrero	186	57
Marzo	137	40
Abril	126	43
Mayo	123	26
Junio	158	25
Julio	187	12
Agosto	109	17
Septiembre	126	16
Octubre	133	10
Noviembre	124	31
Diciembre	121	29
Total 2023	1736	338

Fuente: Aplicativo Estadístico - Subdirección de Gestión Territorial

85. Sírvase informar en detalle, ¿Qué medidas se han implementado para garantizar los derechos a los menores de edad que se encuentran trabajando legalmente en Colombia?

Respuesta No 85: Colombia ha adoptado y ratificado compromisos y tratados supranacionales en los cuales la garantía de derechos de los niños, niñas y adolescentes, y en especial la protección de la niñez trabajadora son ejes centrales. La Convención Internacional de los Derechos del Niño y los Convenios 138 y 182 de

la OIT son ejemplos de ello, así como la reforma de la plataforma jurídica que protege sus derechos, en especial con la expedición del Código de la Infancia y la Adolescencia - Ley 1098 de 2006.

El país contó con la Estrategia Nacional para Prevenir y Erradicar las Peores Formas de Trabajo Infantil y Proteger al Joven Trabajador 2008-2015 - ENETI, como una herramienta de política pública que permitió establecer un protocolo de identificación, reconocer la oferta institucional para atender a los niños, niñas y adolescentes identificados y ordenar las responsabilidades y focalizar las acciones desde sus causas, centrando la mirada en las peores formas de trabajo infantil, PFTI, antes de la actual Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017-2027.

En los años 2016 y 2017, se logró la Formulación de los lineamientos de la Política Pública para prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger al adolescente trabajador: Con el propósito de finalizar el proceso de formulación de la Política Pública, se conformó un Comité Técnico, liderado por el Ministerio del Trabajo con el acompañamiento del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF, Departamento Nacional de Planeación DNP y la Organización Internacional del Trabajo OIT, con el objetivo primordial de consolidar el marco de gestión, así como el documento técnico final de la política pública, realizándose entre los meses de agosto 2016 y marzo de 2017, 209 jornadas de trabajo junto con la presentación en el mes de abril de la versión final del documento técnico de política pública ante el CIETI Nacional.

En el período comprendido entre Julio 2017 y mayo de 2018, se culminó la Formulación de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017-2027; bajo el liderazgo del Ministerio del Trabajo, y en articulación con el Instituto Colombiano de Bienestar familiar – ICBF, el Departamento Nacional de Planeación – DNP y con el acompañamiento técnico de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, que se enmarca y articula con los lineamientos de la Política Nacional de Infancia y Adolescencia. El objetivo general es Prevenir y Erradicar progresivamente el Trabajo Infantil y garantizar el ejercicio pleno de los derechos del adolescente trabajador mediante la protección integral de niños, niñas y adolescentes, tomando como unidad de intervención a ellos y ellas junto a sus familias.

La línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador, orienta las acciones del gobierno para que los menores de edad autorizados para trabajar, encuentren en las actividades que desarrollan oportunidades de autoafirmación, enmarcadas bajo la debida protección reforzada del Estado, la familia y la sociedad, a partir de unas atenciones integrales diferenciadas del Estado que los contemple como sujetos titulares de derechos y que les proporcione entornos de trabajo protegido, asegurando una

oferta que haga posible la educación hasta el nivel superior con calidad, cobertura y pertinencia.

La Línea de Política Pública está compuesta de seis (6) Ejes Estratégicos: 1. Fortalecimiento de la Arquitectura Institucional; 2. Promoción de Derechos y Prevención de Vulneraciones; 3. Calidad y Cobertura de las Atenciones; 4. Participación de Niños, Niñas, Adolescentes y sus Familias; 5. Gestión del Conocimiento y 6. Seguimiento y Evaluación. Estos ejes, son la ruta de atención para el cumplimiento del objetivo de esta línea de política pública, estableciendo los medios, las acciones y los productos necesarios para cumplir con su objetivo.

Es oportuno señalar, que los entes territoriales como responsables del diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas de infancia y adolescencia⁴² en los ámbitos departamental, distrital y municipal, representados por los gobernadores y alcaldes, se encuentran en la obligación de adecuarlos a sus planes, programas y proyectos.

Por favor, consultar el siguiente enlace:

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/58804143/Politica+publica+pdf_version+final_02042018.pdf

El Ministerio del Trabajo, como líder de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017-2027 (LPPTI), cuenta con un Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas-SIRITI, el cual permite articular la información sobre la vinculación de Niñas, Niños y Adolescentes al trabajo infantil y sus peores formas, para hacerla accesible y útil a todas las entidades involucradas en el restablecimiento de los derechos de la infancia y la adolescencia a nivel nacional, departamental, distrital y municipal. SIRITI al ser alimentada directamente por los gobiernos locales, permite un monitoreo general sobre la implementación efectiva de la LPPTI, puesto que el sistema permite conocer en tiempo real lo siguiente:

- Reporte de indicadores de Niñas, niños y adolescentes, identificados con algún tipo de vulnerabilidad, permitiendo a los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil -CIETIS, a nivel departamental, distrital y municipal, tomar acciones inmediatas, en los procesos de verificación de derechos y oferta de servicios a la población identificada en condición de trabajo infantil o riesgo.
- Conocer en tiempo real qué territorios tienen el mayor nivel de criticidad en el tema de Trabajo Infantil, con el propósito de focalizar la atención en estos territorios y buscar alternativas para el seguimiento y atención a

⁴² Artículo 204 del Código de la Infancia y la Adolescencia – Ley 1098 de 2006

través de la oferta interinstitucional de servicios, por parte de los agentes del Sistema Nacional de Bienestar Familiar SNBF en todo el territorio nacional, desagregado por sectores urbanos y rurales, logrando con este sistema de información tener una cobertura total de la población de niñas, niños y adolescentes identificado en condición de vulnerabilidad.

Desde la adopción de la línea de política pública hemos avanzado en el fortalecimiento de la arquitectura institucional a través de la implementación de su Ejes Estratégicos, a través de un equipo de expertos profesionales ha llevado a cabo las asistencias técnicas y acompañamiento continuo a los entes nacionales, territoriales, distritales y municipales, con el fin de lograr la garantía de los derechos de las niñas, niños y adolescentes (NNA)⁴³, su reconocimiento, prevención y restablecimiento de sus derechos, mediante el fortalecimiento y creación de condiciones institucionales pertinentes, para la atención integral de NNA y sus familias en condición de vulnerabilidad.

Uno de los objetivos de la Política Pública de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al adolescente trabajador, es reconocer a los niños, niñas y adolescentes como sujetos titulares de derechos, donde la familia se constituya como el principal actor que contribuye a la mitigación de riesgos proclives a esta problemática, con el apoyo articulado del Estado y la Sociedad.

En el marco del Eje Estratégico 1 de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador, se dispuso la creación y fortalecimiento de los Comités CIETIS, instancia donde se lidera la prevención y erradicación de trabajo infantil y la protección integral del adolescente trabajador, en los departamentos y municipios del país y de manera armónica.

En virtud de lo expuesto, se dispuso a través de un equipo de servidores públicos expertos, la realización de Asistencias Técnicas a los Comités CIETIS departamentales y municipales y Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo y la Realización de Jornadas de sensibilización para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la protección integral del Adolescente Trabajador en articulación con Direcciones Territoriales.

Este componente está encaminado a sensibilizar a los actores claves para adelantar las acciones para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección al adolescente trabajador, como mecanismo esencial de la política pública de trabajo decente y en lo relativo a los derechos fundamentales del trabajo.

⁴³ NNA: Niñas, niños y adolescentes.

La difusión de los contenidos de la línea de política y de las peores formas de trabajo infantil, contribuyen de manera importante a:

- Facilitar la generación de capacidades para su aplicación en territorio, se encuentra dirigida a los miembros de los CIETIS departamentales, distritales, municipales, para que conozcan este instrumento de Política Pública e implementen acciones para prevenir y erradicar el trabajo infantil en todo el territorio nacional; como también a sensibilizar a los adolescentes de los cursos 8º a 11 de las instituciones educativas, organismos de la sociedad civil, gremios económicos y de la academia, para prevenir la explotación laboral o económica y la realización de trabajos peligrosos y riesgosos.
- Conocer este instrumento de Política Pública para que se implementen acciones para prevenir y erradicar el trabajo infantil en Colombia.
- Promover la capacitación a los Inspectores del Trabajo, alcaldes y autoridades tradicionales indígenas sobre la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador con énfasis en el trámite para otorgar autorizaciones de trabajo para adolescentes y por excepción para niñas y niños.
- Orientar y dar lineamientos a los CIETIS para la inclusión de los ejes estratégicos y líneas de acción de la línea de política pública en los planes de acción a nivel departamental y municipal.
- Promover la inclusión de las líneas de acción y de los Ejes Estratégicos de la Línea de política para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador en los Planes de Desarrollo Territorial.
- Promover y orientar a través de una guía metodológica la realización de los diagnósticos de trabajo infantil en los territorios, para la aplicación del artículo 204 del CIA.
- Incentivar las acciones de prevención y erradicación de trabajo infantil, para la disminución de la Tasa de Trabajo Infantil.
- Promover, socializar, divulgar y sensibilizar sobre la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección integral al adolescente trabajador y su normatividad, dirigido a Niñas, Niños y Adolescentes de los grados 8º a 11 de las Instituciones Educativas seleccionadas, docentes, empresarios, escuelas de padres de familia y ciudadanía en general, con énfasis en la población de niñas, niños y adolescentes de Instituciones Educativas, en el territorio nacional.
- Fortalecimiento de la articulación: La realización de las capacitaciones en los diferentes territorios conlleva un ejercicio de articulación con Gobernaciones departamentales, municipios y direcciones territoriales del trabajo e Inspectores de Trabajo.

Asistir técnicamente a los territorios en el manejo y uso de la herramienta SIRITI- 2023.

Para llevar a cabo esta actividad de asistir técnicamente a los territorios a través de los CIETIS departamentales, distritales y municipales, la Subdirección de Protección Laboral creó estrategias para asistir técnicamente a los territorios en el manejo de las funcionalidades del SIRITI y lineamientos para la construcción de los diagnósticos de focalización de zonas de influencia en trabajo infantil, lo cual es básico para el nuevo levantamiento de línea de base, el cual permite identificar, caracterizar y atender a las niñas, niños y adolescentes en condición de vulnerabilidad, factor que se debe tener en cuenta para cumplir la meta establecida en el PND 2022-2026, y reducir la tasa de trabajo infantil al 2.4%.

Los logros alcanzados desde el grupo SIRITI durante el año 2023.

ASISTENCIAS TECNICAS SIRITI DURANTE EL AÑO 2023			
NUMERO DE DEPARTAMENTOS	NUMERO DE MUNICIPIOS INTERVENIDOS	NUMERO DE PERSONAS CAPACITADAS	TOTAL, TALLERES
33	784	3152	195

Se logra cubrir el 70% de todo el territorio nacional, dejando capacidad instalada en los funcionarios de alcaldías y gobernaciones en el manejo de las funcionalidades SIRITI y lineamientos para la construcción de los diagnósticos de focalización de zonas de influencia en trabajo infantil.

En ese sentido con el apoyo de los técnicos del SIRITI en 12 departamentos se logra que los alcaldes implementen procesos de identificación y caracterización de lo NNA, con lo cual se observa que fueron identificados y registrados en la plataforma SIRITI a través del módulo desconectado SIRITIapp 545 casos de NNA en condición de vulnerabilidad como se observa en la siguiente tabla. Estos casos están listos para que las entidades que hacen parte del SNBF inicien las acciones de verificación de derechos y activación de rutas de atención para el restablecimiento de derechos de esta población mediante la oferta interinstitucional de servicios.

NNA registrados en SIRITI durante el año 2023					
Departamento	PFTI (Peores Formas de Trabajo Infantil)	PFTI+OH (Peores Formas de Trabajo Infantil y Oficinas del Hogar)	R (En Riesgo)	R+OH (En Riesgo y Oficinas del Hogar)	Total, general
Antioquia	1		1		2
Boyacá	51		47		98
Cauca	11		1		12
Cundinamarca	9		94	1	104
La Guajira	69	5	58	5	137
Nariño	8		52		60
Putumayo	3				3
Quindío			1		1
Risaralda			4		4
Santander	4		55		59
Tolima			2		2
Valle del Cauca	6		57		63
Total, general	162	5	372	6	545

Municipios donde se realizó levantamiento de línea de base durante el 2023.

De otro lado se adelantaron los procesos de interoperabilidad con el Sistema Social de Registro del DNP e ICBF con el sistema SIM.

En algunos municipios de Cundinamarca, Boyacá, Antioquia, La guajira, Tollina, Cauca, Nariño, Valle del Cauca, Huila, Norte de Santander, iniciaron el levantamiento de información estadística para la construcción de sus diagnósticos de focalización de zonas de influencia en trabajo infantil.

Consolidado de las Asistencias Técnicas y Jornadas de Sensibilización 2018-2023:

2018-2023 Asistencias Técnicas en la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador y Jornadas de Sensibilización

AÑOS	Departamentos Asistidos	Municipios Capacitados y/o Municipios Asistidos	Personas Capacitadas	Talleres			Jornadas de sensibilización a Niñas, Niños y Adolescentes y a Otras Poblaciones Objeto	
				Total	Virtuales	Presenciales	Número de Jornadas	Personas Sensibilizadas
2018	29	537	1320	75	0	75		
2018*	14	75	2.111	75	0	75	4	220
2019	29	507	1.280	93	20	75		
2019*	7	19	548	19		19	4	178
2020	33	842	3745	148	120	28		
2021	32	799	5275	180	178	2		
2022	30	684	3178	94	61	32	20	924
2022*	15	50			12	26	38	1561
2023	31	500	2.189	96	59	37		
2023*	33	53		24	2	22	24	1.100
TOTAL		1.047	19.646	804	452	391	90	3.983

* En el contexto del Plan Progresivo se dio asistencia técnica en la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo

Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador.

*Las Jornadas de Sensibilización tienen como Población objeto las Niñas, Niños y Adolescentes de los cursos 8o a 11º de las instituciones educativas, Padres de Familia, Docentes, Rectores, Empleadores, Líderes y Ciudadanía en general.

*2023: Con las Asistencias Técnicas en la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador, se asistieron 500 municipios, contabilizando el número de veces en que se atendió un municipio más de una vez.

La Campaña de sensibilización para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador, se ha venido realizando de manera ininterrumpida desde el año 2017, para sensibilizar sobre una cultura de cero tolerancias contra el trabajo infantil y también con los siguientes propósitos:

- Generar una transformación cultural en la familia y la sociedad para la prevención y erradicación del trabajo infantil y las peores formas, para proteger a la infancia y a los adolescentes trabajadores de la explotación laboral o económica y el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso, entorpecer su educación, o ser nocivo para su salud y para el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.
 - Divulgar los derechos del trabajador adolescente protegido a fin de garantizar sus derechos laborales y evitar la explotación laboral o económica, el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso y riesgoso, entorpecer su educación, o ser nocivo para su salud y para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.
 - Sensibilizar para la comprensión de que el trabajo infantil es perjudicial para la salud mental y física de los NNA.
 - Incidir para que los diferentes actores sociales se empoderen y rechacen el trabajo infantil, como el resultado de una transformación cultural en la familia y la sociedad.
- o **2017** - Campaña para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas y Protección Integral al Adolescente Trabajador: "UN NIÑO QUE TRABAJA PIERDE MAS DE LO QUE GANA"
- **2018**
En el marco del Plan Progresivo de Protección Social y Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras del Sector Rural, teniendo en cuenta los municipios priorizados del Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET, se llevaron a cabo las siguientes acciones:
- Asistencias Técnicas: Se realizaron 75 asistencias técnicas dirigidas a comisarios de familia, funcionarios territoriales y líderes sociales, empresas, trabajadores, entre otros, en la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017-2027, en catorce departamentos, las cuales contaron con la participación y/o asistencia de 2.111 personas.
 - Jornadas de Sensibilización: Se realizaron cuatro jornadas de sensibilización dirigidas a 220 niños niñas y adolescentes, en los Municipios de San Onofre (Sucre), María la Baja (Bolívar), Florencia (Caquetá) e Istmina (Chocó). Los principales propósitos de esta actividad son generar espacios de esparcimiento para los niños niñas y adolescentes y, a través de la lúdica socializar los derechos de los niños niñas y adolescentes, en articulación con Comisarias de Familia, Instituto Colombiano de Bienestar familiar, funcionarios territoriales y Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo e Inspectores de Trabajo.

- Campaña para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas y Protección Integral al Adolescente Trabajador: "SEAMOS GUARDIANES DE SUEÑOS". Se llevó a cabo con presencia en Radio y Publicidad Exterior (Eucoles). La campaña de radio tuvo presencia a nivel nacional, regional y comunitaria para un total de 2.284 cuñas, en 79 emisoras.

2019

o Plan Progresivo de Protección Social y Seguridad para Trabajadores y Trabajadoras del Sector Rural:

Dentro de las acciones adelantadas en el marco del Plan Progresivo de Protección Social y Seguridad para Trabajadores y Trabajadoras del Sector Rural y como componente de los Derechos Fundamentales del Trabajo, se adelantaron talleres de capacitación y sensibilización para la prevención y erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral del Adolescente Trabajador en el contexto de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, Protección al Adolescente Trabajador, fortalecimiento a los CIETIS - Comités Interinstitucionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, socialización de la Resolución 1796 de 2018 "*Por la cual se actualiza el listado de las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años*", a través de:

- Talleres presenciales, en siete (7) departamentos: Meta, Risaralda, Norte de Santander, Tolima, Arauca, Chocó y Antioquia, 19 municipios y 1 corregimiento. Para un total de 548 personas capacitadas, como líderes Sociales, funcionarios Territoriales e Integrantes de los CIETIS - Comités Interinstitucionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil, juntas de acción comunal, líderes sindicales y estudiantes.
- Jornada de Sensibilización para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral del Adolescente Trabajador: En el marco del Plan Progresivo de Protección Social y Seguridad para Trabajadores y Trabajadoras del Sector Rural y como línea de acción de la Campaña para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y sus peores formas y Protección al Adolescente Trabajador, se adelantaron jornadas de sensibilización para la prevención y erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral del Adolescente Trabajador, a través de actividades lúdicas y recreativas, dirigidas a niños, niñas y adolescentes, realizadas en los municipios de Chinácota – Norte de Santander, Puerto Inírida – Guainía, San Andrés – San Andrés y Villeta – Cundinamarca, en las que participaron 178 Niños, Niñas y Adolescentes.
- Campaña para la Erradicación del Trabajo Infantil y Medidas Inmediatas para la Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil: "Trabajar no

es cosa de niñ@s". En el marco del Plan Progresivo de Protección Social y Seguridad para Trabajadores y Trabajadoras del Sector Rural y para atender el compromiso derivado del "Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera", el Ministerio del Trabajo a través de la Subdirección de Protección Laboral, adelanta en el cuarto trimestre 2019, la Campaña para la prevención y erradicación del trabajo infantil y medidas inmediatas para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil y protección del adolescente trabajador, a través de un Plan de Medios, que comprende divulgación de comerciales en 8 canales de televisión, 795 cuñas emitidas, a nivel nacional, regional, radio comunitaria y local, con cobertura en los 32 departamentos y difusión de piezas en redes sociales y portales con alto tráfico, logrando un total de 841.438 mensajes, en el presente trimestre.

- **2020:**
- o Nombre de la Campaña: "AHORA MAS QUE NUNCA #NO AL TRABAJO INFANTIL. "PRIMERO ESTUDIO Y DESPUÉS TRABAJO"
 - Asistencias Técnicas en la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección Integral al Adolescente Trabajador, se realizaron en 33 departamentos incluido el Distrito Capital, 774 municipios asistidos o capacitados, 3.479 personas capacitadas, 28 CIETIS Departamentales, 138 talleres virtuales.
 - Durante el año 2020, por razón de la pandemia, se llevó a cabo un diplomado con el apoyo de la ESAP y del ICBF, en la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador, como una forma alternativa para llegar a los territorios en el contexto de la campaña para la prevención y erradicación de trabajo infantil y de sus líneas de acción: Asistencias Técnicas y Jornadas de Sensibilización.
 - En desarrollo del componente pedagógico, el cual hace parte de la estrategia implementada para el 2020, se logró en el mes de agosto de dicho año, la realización de un Diplomado Virtual en La Línea De Política Pública Para La Prevención Y Erradicación De Trabajo Infantil Y Protección Integral Al Adolescente Trabajador, buscando la participación de actores sociales de los Municipios PEDET y No PEDET, como medio alternativo por razón del Covid - 19, a través de la ESAP y con el apoyo de "Somos Tesoro" de los Proyectos USDOL y en articulación con ICBF.
 - Categorización Diplomado Virtual Trabajo Infantil. Durante la jornada del curso virtual desarrollado sobre trabajo infantil participaron 1209 personas correspondiente a 470 municipios del País, entre ellos participaron 160 personas de 45 Municipios PEDET.

- **2021** - Nombre de la Campaña: "EN EL AÑO INTERNACIONAL PARA LA ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL, VISIBILIZARLO Y ACTUAR ES TAREA DE TOD@S.
 - Asistencia Técnica mediante la capacitación en la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador, Plataforma SIRITI y acompañamiento técnico para la formulación de los planes de acción de los comités interinstitucionales de prevención y erradicación de trabajo infantil y protección del adolescente trabajador a los miembros de los CIETIS Departamentales y Municipales durante la vigencia 2021 a 23 Comités CIETIS Departamentales – Comités Interinstitucionales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador, alcanzando el 70% de cobertura a los CIETIS Departamentales, a través de 37 Talleres Departamentales incluyendo a Bogotá Distrito Capital. De la misma manera las asistencias técnicas se han llevado a cabo a través de 180 talleres virtuales y 2 talleres presenciales, incluidos los departamentales, que han cobijado los Comités CIETIS Municipales, logrando congregar en el número de talleres reportados participantes que sumados por municipios equivalen a 799 de los 1.123 municipios del país, alcanzando el 71% de cobertura, que suman a la fecha de corte a 30 de diciembre de 2021, a 5275 servidores públicos miembros de los diferentes comités y ciudadanía en general capacitados.
 - Entre enero y diciembre de 2021, la Subdirección de Protección Laboral de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del Ministerio del Trabajo, ha realizado Asistencia Técnica mediante la capacitación en la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador, Plataforma SIRITI y acompañamiento técnico para la formulación de los planes de acción de los comités interinstitucionales de prevención y erradicación de trabajo infantil y protección del adolescente trabajador a los miembros de los CIETIS Departamentales de Amazonas, Antioquia, Arauca, Atlántico, Bogotá, Bolívar, Boyacá, Caquetá, Cauca, Chocó, Córdoba, Guainía, Magdalena, Norte de Santander, Putumayo, Quindío, Risaralda, San Andrés, Santander, Sucre, Tolima, Valle del Cauca, Vaupés, Vichada y, quince (15) Comités CIETIS, de los mencionados, han formulado y aprobado el Plan de Acción de su comité, entre los cuales se encuentran los CIETIS de los departamentos de 1. Amazonas, 2. Bogotá, 3. Boyacá, 4. Caquetá, 5. Cauca, 6. Cundinamarca, 7. Cesar, 8. Guajira, 9. Guaviare, 10. Huila, 11. Magdalena, 12. Santander, 13. Sucre, 14. Putumayo y 15. Valle del Cauca.

- **2022** - Nombre de la campaña: "SUMEMOS ESFUERZOS POR UNA INFANCIA LIBRE DE TRABAJO INFANTIL"
 - Se realizaron Asistencias Técnicas en 30 departamentos, se asistieron técnicamente en la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador a 684 municipios y se capacitaron 3178 personas en los que se encuentran los: Inspectores de Trabajo, funcionarios Territoriales miembros de CIETIS Departamentales y Municipales, mediante 94 talleres, de los cuales 61 fueron virtuales y 32 presenciales.
 - Se realizaron Jornadas de Sensibilización en 15 departamentos y 50 municipios a través de 38 talleres, de los cuales 26 fueron virtuales y 12 presenciales, sensibilizándose a 1561 personas, que incluyen alumnos de universidades alumnos de colegio de los grados 9o, 10 y 11, docentes, rectores, madres de familia de zonas urbanas y rurales, empleadores, Miembros de las subcomisiones de políticas salariales y laborales y comunidades de resguardo indígena.
- **2023** - Nombre de la Campaña: "POR UNA NUEVA GENERACIÓN SIN TRABAJO INFANTIL, NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES POR LA PAZ Y LA VIDA"
 - Asistencias Técnicas en 31 departamentos, se asistieron técnicamente en la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador a 500 municipios y se capacitaron 2.189 personas en los que se encuentran los: Inspectores de Trabajo, funcionarios Territoriales miembros de CIETIS Departamentales y Municipales, mediante 96 talleres, de los cuales 59 fueron virtuales y 37 presenciales.
 - Jornadas de Sensibilización en 33 departamentos y 53 municipios a través de 24 talleres, de los cuales 2 fueron virtuales y 22 presenciales, sensibilizándose a 1.100 personas, que incluyen alumnos de colegio de los grados 8º, 9o, 10 y 11, urbanos y rurales y con presencia de población étnica, docentes, rectores, madres de familia de zonas urbanas y rurales, empleadores, Miembros de las subcomisiones de políticas salariales y laborales.
 - También se destaca que Colombia a través del Ministerio del Trabajo, hace parte de la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe libre de trabajo infantil (IR), como país fundador. La Iniciativa Regional América Latina y el Caribe libre de trabajo infantil (IR), es una plataforma de cooperación intergubernamental, con organización tripartita (gobiernos, empleadores y trabajadores) en la que participan 30 países de la región, así como organizaciones de empleadores y de trabajadores, con asistencia de la Organización Internacional del Trabajo OIT, busca acelerar la reducción del trabajo infantil en la región para lograr el cumplimiento de la Agenda para el Desarrollo Sostenible, en específico el ODS 8 sobre trabajo decente y

crecimiento económico, cuya meta 8.7 busca "a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas".

86. Sírvase informar en detalle, ¿Cuántos menores de edad se encuentran trabajando ilegalmente en Colombia y cuáles las medidas que se han tomado para erradicar esta situación? Mencione la eficiencia de dichas medidas y descríbalas.

Respuesta No 86: El Ministerio del Trabajo, como líder de la Línea de Política Pública para la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección integral al adolescente trabajador 2017-2027, ha contribuido en gran parte a la reducción de la tasa de trabajo infantil, trabajando directamente con los miembros de los Comités Interinstitucionales de Erradicación de Trabajo Infantil (CIETIS) a nivel departamental, distrital y municipal e inspecciones de trabajo así como con las niñas, niños y adolescentes de los grados 10° y 11° mediante jornadas de sensibilización y asistencias técnicas por parte de los equipos de trabajo de Trabajo Infantil, ESCNNA y SIRITI, logrando que se tenga mucho más compromiso por parte de los gobiernos locales en la ejecución de procesos de prevención y erradicación de y trabajo infantil, mediante la articulación de las entidades que hacen parte del Sistema Nacional de Bienestar Familiar (SNBF), para el seguimiento y ejecución de los planes y programas, dirigidos a la población identificada en condición de vulnerabilidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, y tomando como fuente la información publicada por DANE correspondiente al IV trimestre del año 2022, es preciso manifestar que el Ministerio del Trabajo, desde el año 2012, viene realizando de manera importante, un seguimiento al comportamiento de la Tasa de Trabajo Infantil en Colombia, con el fin de buscar estrategias que permitan la articulación de las entidades de orden internacional, nacional y local que permitan la eliminación de este flagelo en nuestro país.

Entre los años 2012 y 2022, la **Tasa de Trabajo Infantil en Colombia** según el último reporte del DANE con muestreo del Censo 2018, se observa una disminución de **6.9** puntos porcentuales, lo cual indica que en el transcurso de estos periodos salieron de trabajo infantil **720.995** niños, niñas y adolescentes que se encontraban realizando actividades peligrosas para su salud física y psicológica.

Gracias al trabajo articulado entre el Ministerio del Trabajo con las entidades que hacen parte del SNBF en todo el territorio nacional, se logró reducir la Tasa de Trabajo Infantil entre los años 2021 y 2022 en 1.4 puntos porcentuales, lo que significó que **138.463** NNA, dejaran de trabajar ejecutando actividades peligrosas.

TASA DE TRABAJO INFANTIL EN COLOMBIA AÑO 2022.

Según el último reporte publicado por el DANE en abril de 2023, el cual corresponde a cifras obtenidas por esta entidad producto de la aplicación de la **Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)**, durante el trimestre de octubre a diciembre de 2022, la Tasa de Trabajo Infantil en Colombia correspondió al 3.4%, lo que implica que para un total nacional la población de 5 a 17 años que trabaja fue de 369,383 mil niñas, niños y adolescentes (NNA). El 55,6% de esta población se encontraba ubicada en centros poblados y rural disperso (205,538 mil NNA) y el 44,4% en cabeceras (163,844 mil NNA). Para el periodo de referencia, el 69,5% de la población de 5 a 17 años que se encontraba trabajando eran hombres (256,705 mil) y el 30,5% eran mujeres (112,677 mil). Por rangos de edad, la mayor concentración de niños, niñas y adolescentes que trabajan, se presentó en el rango de 15 a 17 años con 70,1%, (258,990 mil) mientras que la población de 5 a 14 años fue el 29,9% (110,393 mil).

TASA DE TRABAJO INFANTIL AMPLIADA

La tasa por trabajo doméstico no remunerado, para el año 2022 fue del 7.6 equivalente a 810.988 niñas, niños y adolescentes (NNA) que se encontraron en esta situación de trabajo infantil no remunerado. En este mismo sentido la tasa de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado es del 9.2 con una equivalencia de 985.805 NNA. Considerando lo anterior, es preciso indicar las actividades realizadas por la población de niñas, niños y adolescentes con edades entre 5 a 17 años, que se dedica al trabajo doméstico no remunerado, en el cual se incluyen las actividades de cocinar, lavar los platos, poner la mesa; lavar, colgar, planchar la ropa, reparar ropa y limpiar o arreglar la casa, tender las camas, barrer, trapear, sacar la basura. Así como la población de 5 a 17 años que se dedica al cuidado no remunerado, contemplando el cuidar niñas o niños menores de 5 años que no estén enfermos ni en condición de discapacidad; cuidar personas enfermas, en condición de discapacidad o adultos mayores y ayudar a personas con tareas o trabajos escolares.

En términos generales, para el trimestre octubre – diciembre de 2022, en el total nacional la población de 5 a 17 años que trabajó, sumada a los que realizaron trabajo doméstico no remunerado en su hogar por 15 horas o más fue (1.180.371 mil).

MEDIDAS Y ACCIONES REALIZADAS POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA LOGRAR LA REDUCCION DE LA TASA DE TRABAJO INFANTIL EN COLOMBIA.

El Ministerio del Trabajo, comprometido con salvaguardar los derechos laborales de las niñas, niños y adolescentes en Colombia, lidera a nivel nacional la implementación de la Línea de Política Pública para la prevención y erradicación

del trabajo infantil y protección integral al adolescente trabajador 2017-2027, la

cual tiene como objetivo principal pretender que todos los niños, niñas y adolescentes del país crezcan en familia, bajo entornos protectores que los alejen del trabajo infantil, así como lograr que el adolescente trabajador ejerza sus derechos en el marco del trabajo protegido.

En atención a lo anterior, el Ministerio del Trabajo, cuenta con estrategias y herramientas de identificación, caracterización y atención, como lo es el Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas SIRITI, el cual ha sido diseñado y desarrollado por el Ministerio del Trabajo, con el fin de brindar un marco general para la construcción de una respuesta interinstitucional que ofrezca soluciones al problema del trabajo infantil en Colombia, articulando la información sobre la vinculación de Niñas, Niños y Adolescentes al trabajo infantil y sus peores formas para hacerla accesible y útil a todas las entidades involucradas en el restablecimiento de los derechos las NNA en condición de vulnerabilidad en todo el territorio nacional.

Ahora bien, basados en lo relacionado en el PND 2022-2026 , **Artículo 4 “Crece la generación para la vida y la paz: niñas, niños y adolescentes protegidos, amados y con oportunidades”**, donde se manifiesta que “Se fortalecerá la plataforma tecnológica SIRITI (Sistema de Información Integrado para la Identificación, Registro y Caracterización del Trabajo Infantil y sus Peores Formas) y se realizará un estudio que conduzca a su armonización con Registro Social del DNP”, el Ministerio del Trabajo quien tiene a cargo el diseño y desarrollo del sistema SIRITI, viene fortaleciendo esta herramienta haciéndola interoperable con los sistemas de información que hacen parte del SNBF, con el fin de ofrecer a los territorios una herramienta robusta que les permita conocer de primera mano el estado de las atenciones que se brinden a la población de NNA en condición de vulnerabilidad en sus territorios.

El Ministerio del Trabajo, cuenta con un equipo especializado para brindar asistencia técnica y hacer acompañamiento continuo los miembros CIETIS departamentales, distritales y municipales en el manejo de las herramientas de la plataforma SIRITI para la identificación, caracterización y atención de niñas, niños y adolescentes y sus familias y la construcción de los diagnósticos de focalización de zonas de influencia en trabajo infantil, con el fin de detectar de manera prioritaria las zonas de alto riesgo tanto en los sectores urbanos como rurales, lo cual garantiza que sea intervenida toda la población de NNA y familias por parte de los agentes del SNBF en coordinación con los gobiernos departamentales y municipales.

Durante el año 2023 del equipo técnico SIRITI, logra capacitar a 4.789 funcionarios de alcaldías y gobernaciones en 762 municipios de los 32 departamentos incluido el Distrito Capital, en el manejo de las herramientas de focalización, identificación, caracterización y atención, de la plataforma SIRITI, lo cual permitió un trabajo articulado de las entidades que hacen parte del SNBF

en procesos de prevención y erradicación de trabajo infantil y un mayor compromiso de los gobernantes locales con los NNA en sus territorios.

Dentro de la estrategia de asistencia técnica de la plataforma SIRITI para el año 2024, se inicia con 6 foros macrorregionales, con cobertura de todas las regiones del país, esto con el fin de dejar capacidad instalada en los participantes, que hacen parte de los CIETIS departamentales, distritales y municipales en el manejo de las herramientas de la plataforma SIRITI para la identificación, caracterización y atención de niñas, niños y adolescentes y sus familias en condición de vulnerabilidad, así como brindar lineamientos para la construcción de los diagnósticos de focalización de zonas de influencia en trabajo infantil, factor primordial para el nuevo levantamiento de línea de base 2024, a fecha 23 de febrero se logra capacitar a 1.123 funcionarios de alcaldías y gobernaciones de 397 municipios en 22 departamentos; se espera el cubrimiento total de todo el territorio nacional.

Durante el primer semestre de 2024 el equipo SIRITI, estará acompañando a los miembros de los CIETIS departamentales, distritales y municipales en la construcción de los diagnósticos de focalización de zonas de influencia en trabajo infantil, con el fin de lograr identificar en este periodo de los nuevos gobiernos, las zonas de alto riesgo, factor importante para la reserva presupuestal en los planes de desarrollo departamentales y municipales para la infancia y adolescencia de sus territorios.

De otro lado se avanza con el convenio de interoperabilidad entre SIRITI y los sistemas de información de ICBF, con el fin que todo NNA identificado y registrado en SIRITI sea intervenido de manera directa por ICBF, activando las rutas de atención que son necesarias para que las entidades que hacen parte del SNBF inicien procesos de verificación de derechos y oferta interinstitucional hasta lograr el restablecimiento general de sus derechos.

Se continúa con el análisis y desarrollo de nuevas herramientas para la optimización del sistema de información SIRITI, lo cual será un aporte muy importante para las regiones.

Finalmente es oportuno señalar que la Subdirección de Protección Laboral de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo del Ministerio del Trabajo, al realizar las asistencias técnicas antes mencionadas, a través de la capacitación

en la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador, ha brindado acompañamiento técnico para la formulación de los planes de acción de los comités interinstitucionales de prevención y erradicación de trabajo infantil y protección del adolescente trabajador a los miembros de los CIETIS

Departamentales y Municipales durante las vigencias antes indicadas incluida el 2023, a los Comités CIETIS Departamentales – Comités Interinstitucionales para

la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador, a través de Talleres Departamentales, municipales o Distritales, en las modalidades virtual y presencial, los cuales han estado dirigidos a los servidores públicos miembros de los diferentes comités y ciudadanía en general capacitados, con lo cual se ha contribuido de manera importante a la disminución de la Tasa de Trabajo Infantil.

87. Sírvase informar en detalle, ¿Cuáles son las políticas públicas en Colombia que buscan garantizar el derecho al trabajo y la protección de los derechos laborales? Describa en detalle la importancia y la eficiencia en la aplicación de ellas.

Respuesta No 87: En cumplimiento al Artículo 75° del PND 2022 – 2026, desde el Ministerio del Trabajo lideramos la construcción de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente, la cual contará con cinco (5) dimensiones, así: (i) la promoción de empleo e ingresos dignos, (ii) extensión de la protección social, (iii) garantía de los derechos fundamentales del trabajo; (iv) ejercicio de diálogo social y tripartito; y (v) Coordinación nacional y territorial con atención diferencial a los trabajadores y trabajadoras en los territorios y sectores productivos. Además, incorporará planes, programas y proyectos específicos para las personas trabajadoras de las zonas rurales.

88. Sírvase informar en detalle, ¿cómo se está abordando el problema de la informalidad laboral en Colombia y qué políticas se están implementando para reducirla?

Respuesta No 88: El problema de la informalidad en Colombia, se está abordando a través de las siguientes acciones y políticas:

1. La adopción de la Política Pública de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul, con enfoque diferencial, que tendrá como dimensiones: la promoción de empleo e ingresos dignos, la extensión de la protección social, la garantía de los derechos fundamentales del trabajo, y el ejercicio del diálogo social y tripartismo, la cual incorporará planes, programas y proyectos específicos para las personas trabajadoras de las zonas rurales y se articulará con la implementación de la Política Pública de Vendedores Informales.
2. Las actividades de promoción de la formulación e implementación participativa de Políticas Públicas de trabajo digno y decente en los niveles departamentales y municipales, así como regionales y demás niveles pertinentes con su componente de evaluación, incluyendo la asistencia legal, técnica y tecnológica, con un enfoque específico de trabajo decente para las zonas rurales que contribuya a la implementación de los Acuerdos de Paz, y el cierre de brechas de género.

3. El fomento del empleo y educación de personas con discapacidad en el sector público y privado a través del Fondo para la Superación de Brechas de Desigualdad Poblacional e Inequidad Territorial.
4. La formulación de un esquema de ajustes razonables orientado al fomento del empleo en el sector público y privado y del emprendimiento de personas con discapacidad.
5. El plan de formalización del empleo público, que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios. El Departamento Administrativo de la Función Pública propondrá los ajustes normativos necesarios para viabilizar la transformación institucional del Estado.
6. La estrategia integral para democratizar las TIC y desarrollar la sociedad del conocimiento y la tecnología en el país, que incluye iniciativas de transformación digital como herramienta para la productividad, la generación de empleo, la dinamización de la economía en las regiones y la potencialización de la economía popular.
7. El fortalecimiento de la Industria TIC nacional como un motor de crecimiento, empleo y desarrollo para el país, a través del fortalecimiento de los servicios como telecomunicaciones, televisión, radiodifusión sonora, y postales; los contenidos, el desarrollo de software, las aplicaciones, el emprendimiento y la innovación para la productividad, generando nuevos empleos e ingreso en las regiones y el impulso del uso de software libre, código abierto y tecnologías digitales emergentes.
8. El Programa Nacional de Jóvenes en Paz, que contempla transferencias monetarias condicionadas al trabajo social en su municipio, el acceso a mecanismos de asistencia técnica, financiación y comercialización de Iniciativas de emprendimiento individuales y/o colectivas, el acceso y gratuidad en programas de educación y formación para el trabajo.

89. Sírvase informar en detalle, ¿Qué medidas se están proponiendo en esta Reforma Laboral 2,0 (PI 166 2023C) para promover la formación y capacitación de los trabajadores en Colombia?

Respuesta No 89: En primera medida, es necesario resaltar que el artículo 81 de la Ley 2294 de 2023 o Ley del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, contempla el Sistema Nacional de Cualificaciones como el eje fundamental para la gestión del talento humano del país. En ese sentido, pasamos a brindar un contexto sobre este asunto.

El Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) procura favorecer la gestión del talento humano en Colombia para mejorar la pertinencia de la oferta educativa

/ formativa, el empleo, la competitividad empresarial, la productividad laboral, así como el bienestar de los trabajadores.

En tal sentido, el artículo 81 de la Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", señala lo siguiente:

SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES. Créese e impleméntese el Sistema Nacional de Cualificaciones -SNC- como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y promover el reconocimiento de aprendizajes previos, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción y reinserción laboral y el desarrollo productivo y empresarial del país.

Las vías de cualificación del SNC estarán en consonancia con la reglamentación del Marco Nacional de Cualificaciones -MNC-. Estas son: la educativa, el subsistema de la formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos -RAP- con sus respectivos sistemas y subsistemas aseguramiento y garantía de calidad.

Son componentes del SNC: el Marco Nacional de Cualificaciones MNC-, el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias -SECC-, el Subsistema de Normalización de Competencias -SSNC-, la Plataforma de Información del SNC y el Esquema de Movilidad entre las vías de cualificación.

Se crea el Marco Nacional de Cualificaciones -MNC-, para clasificar y estructurar las cualificaciones en un esquema de ocho (8) niveles ordenados y expresados en términos de conocimientos, destrezas y actitudes, de acuerdo con la secuencialidad y complejidad de los aprendizajes que logran las personas en las diferentes vías de cualificación.

Se crea el esquema de movilidad entre las vías de cualificación del SNC, con el fin de promover las rutas de aprendizaje, las relaciones con el sector productivo, empresarial y social, así como el aprendizaje a lo largo de la vida.

Se crea el Subsistema de Formación para el Trabajo -SFT-, el cual se estructura en diversos niveles de complejidad de acuerdo con las necesidades del sector productivo. Los oferentes de los programas del Subsistema de la Formación para el Trabajo son: el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, las instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano -IETDH- y las Instituciones de Educación Superior IES- que cumplan los requisitos y mecanismos que para tal fin se establezcan.

El Ministerio del Trabajo ejercerá la inspección y vigilancia del Subsistema de Formación para el trabajo y, para el efecto, reglamentará las condiciones de su funcionamiento, cuya implementación deberá estar sujeta a las disponibilidades presupuestales, al Marco Fiscal de Mediano Plazo y al Marco de Gasto de Mediano Plazo.

PARÁGRAFO. La formación profesional integral del SENA, regida por la Ley 119 de 1994 y las normas reglamentarias continuará con sus programas y podrá ser reconocidos en los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo”.

El Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) contempla las condiciones, los mecanismos, los actores y los roles que promueven la gestión del talento humano en Colombia para mejorar la pertinencia de la oferta educativa / formativa, el empleo, la competitividad empresarial, la productividad laboral, así como el bienestar de los trabajadores.

En este sentido, el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) favorece:

- La identificación de las competencias que necesitan las personas (actuales y futuras).
- La cualificación de los trabajadores.
- El cierre de brechas de talento humano.
- La armonización entre las necesidades y requerimientos del sector productivo y del sector educativo – formativo.
- La confianza por parte de empresarios y empleadores en sus trabajadores.
- La visibilización y valoración de los trabajadores.
- La valoración del aprendizaje a lo largo de la vida.

El Sistema Nacional de Cualificaciones contempla en su estructura 6 componentes:

1. El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).
2. El subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad.
3. El subsistema de Normalización de Competencias.
4. El subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias.
5. El Esquema de Movilidad Educativa y Formativa.
6. La plataforma de Información del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Además, el SNC comprende 3 vías de cualificación, así:

- Educación.
- Formación para el Trabajo.
- Reconocimiento de Aprendizajes Previos.

Contar con 3 vías de cualificación implica para el país un avance muy importante, puesto que se amplía la dimensión del aprendizaje, de forma tal que aprender

hoy en día no se limita a un lugar o un periodo determinado, sino que el aprendizaje puede darse de manera permanente, en distintos contextos y durante toda la vida de una persona.

Esto a su vez, permite dar respuesta de manera más pertinente, a las diversas necesidades que tienen las personas en materia de cualificación.

Al pretender dar respuesta a los distintos intereses y necesidades de las personas, cada vía de cualificación tiene su misión, su alcance y reglamentación, así como su ente rector. La vía educativa está a cargo del Ministerio de Educación Nacional. Por su parte, **el Ministerio del Trabajo es responsable de la vía de cualificación de la Formación para el Trabajo y también de la de Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP).**

La reglamentación vigente del Sistema Nacional de Cualificaciones es la siguiente:

- a. Ley 2294 de 2023 "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 'Colombia potencia mundial de la vida'". Artículo 81.
- b. Decreto 1649 de 2021 "Por el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), se dictan otras disposiciones y se adiciona la Parte 7 al Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación".
- c. Decreto 1650 de 2021 "Por el cual se adiciona el Capítulo 9 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad".
- d. Decreto 945 de 2022 "Por el cual se adiciona el Capítulo 10 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC)".

Decreto 2244 de 2023 "Por el cual se subroga el capítulo 11 y se deroga el capítulo 12 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relativos al Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como una vía de cualificación en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC)".

Ahora bien, en el marco de este contexto normativo, el proyecto de ley de reforma laboral bajo análisis contempla las siguientes medidas para impulsar la formación de los trabajadores del país:

- Laboralización del contrato de aprendizaje, como elemento necesario para dignificar los procesos de formación que ocurren en los entornos laborales.
- Creación de incentivos para la contratación de aprendices cuando las tasas de desempleo juvenil alcanzan dos dígitos y en los términos del artículo

79 de la Ley 2294 de 2023, es decir, al incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales.

- Formación para el trabajo rural.
- Formación para empleos verdes y azules.
- Protección laboral ante automatización de actividades.

90. Sírvase informar en detalle, ¿Qué medidas se están desarrollando en esta Reforma Laboral 2,0 (PI 166 2023C) para fomentar la innovación y el emprendimiento en el mercado laboral en Colombia?

Respuesta No 90: El proyecto de ley 166 de 2023 Cámara, acumulados con el Proyecto de ley No 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, entiende la innovación desde diversas aristas, que implican la participación no solo del Ministerio del Trabajo, sino de otras carteras y actores. Así, en la ponencia publicada en la gaceta del Congreso 1662 de 2023, se entiende, en primer lugar, que la innovación se da mediante la reindustrialización, la democratización del crédito, el fomento de los contratos de aprendizaje y el fomento de la economía popular, así como de los empleos verdes y azules.

Las acciones de reindustrialización y de democratización del crédito son una acción coordinada con el Ministerio de Comercio. Respecto a la política de reindustrialización, se tienen los siguientes objetivos (Gaceta del Congreso, 1662/2023, p. 7): i) cerrar brechas de productividad, ii) fortalecer los encadenamientos productivos y la inversión; iii) diversificar y sofisticar la oferta interna y exportable, y iv) profundizar la integración con América Latina y el Caribe, para transitar de una economía extractivista a una economía del conocimiento, productiva y sostenible.

En cuanto a la democratización del crédito, el proyecto pretender armonizar el trabajo agropecuario, la PYMES y la economía popular⁴⁴ con lo propuesto en el

⁴⁴ Gaceta del Congreso 1662 de 2023, pp. 17s.: " El Plan Nacional de Desarrollo dispone la realización de acciones que impulsen la disponibilidad de información para la caracterización y perfilamiento crediticio de la Economía Popular y de las Pyme, y la innovación en productos financieros adaptados a sus necesidades incluyendo el crédito de bajo monto. por ejemplo, en su artículo 90, determina la creación de un "Sistema de información estadístico para la economía popular", administrado por el DANE, para la micro focalización de políticas públicas de las unidades involucradas en la Economía popular."

Plan Nacional de Desarrollo, mediante instrumentos para la inclusión financiera⁴⁵, programas crediticios⁴⁶ e incentivos al sector agropecuario⁴⁷.

En relación con los contratos de aprendizaje y de empleos verdes y azules, el proyecto propone las siguientes modificaciones. El artículo 25 propone la inclusión de un párrafo en el artículo 33 del Código Sustantivo del Trabajo que, entre otros, consagra:

Para la financiación de los contratos de aprendizaje para las modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial prevista en el artículo 31 de la Ley 789 de 2002, se podrán utilizar los recursos previstos en el artículo 16 de la Ley 344 de 1996, siempre que se vinculen a la realización de proyectos de transferencia de tecnología y proyectos de ciencia, tecnología e innovación que beneficien a micro, pequeñas y medianas empresas, Instituciones de Educación Superior reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional, y Grupos de Investigación y Centros de Investigación y Desarrollo Tecnológico reconocidos por Colciencias. Estos proyectos no podrán ser concurrentes con los proyectos de formación que realiza el SENA.

Los empresarios podrán definir sobre la cuota regulada fijada por ley, la proporción adicional de aprendices de formación del SENA y practicantes universitarios en el caso de ocupaciones calificadas que requieran título de formación profesional, siempre y cuando la empresa realice actividades de ciencia, tecnología e innovación. El Gobierno nacional, a través de Colciencias, definirá las condiciones y mecanismos de acreditación de la realización de dichas actividades.

⁴⁵ Gaceta del Congreso 1662 de 2023, p. 17: " El artículo 88 la Ley del Plan Nacional de Desarrollo establece la implementación de "Instrumentos para la inclusión financiera y crediticia de la economía popular, la promoción de las finanzas verdes, la innovación y el emprendimiento", especialmente pequeños productores del sector agropecuario y los micronegocios. El artículo abarca el desarrollo, a través de las entidades del Grupo Bicentenario, de garantías de portafolio a deudores, líneas de fondeo global con comisiones y tasas compensadas, incentivos al buen pago, estrategias de finanzas mixtas con el objetivo de movilizar recursos adicionales, la realización de programas de acompañamiento o asistencia técnica, y perfilamiento crediticio de la Economía Popular y de las Pyme, y la innovación en productos financieros adaptados a sus necesidades incluyendo el crédito de bajo monto."

⁴⁶ Gaceta del Congreso 1662 de 2023, p. 17: " En marzo de 2023 los Ministerios de Hacienda, Agricultura y Comercio crearon el programa "CREO, un crédito para conocernos" que apunta a atender las necesidades de financiamiento de las unidades productivas de baja escala, tradicionalmente desatendidas, a lo largo del país y en todos los sectores de la economía, y a reemplazar las onerosas fuentes informales que prevalecen."

⁴⁷ Gaceta del Congreso 1662 de 2023, p. 17: "La piedra angular de la estrategia es la banca pública que hace parte del Grupo Bicentenario: Bancoldex (Banco de Desarrollo Empresarial de Colombia), Finagro (Fondo para el Financiamiento del Sector Agropecuario), Fondo Agropecuario de Garantías y Fondo Nacional de Garantías. Se proyecta la activación de un paquete de servicios financieros y no financieros para apalancar créditos productivos populares a través de la red de proveedores de servicios financieros. El Banco Agrario de Colombia liderará la colocación de dicha financiación.

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

Mientras que el artículo 59 consagra:

Artículo 59. Formación para la promoción de empleos verdes y azules. El Ministerio del Trabajo a través del SENA formará y capacitará a los trabajadores y trabajadoras en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos. Esta capacitación se direccionará especialmente a: a) Trabajadores y trabajadoras de los sectores económicos donde existe predominancia en su proceso de transición a empleo verde y azul, o se identifiquen posibles cierres por los procesos de transformación;

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

91. Sírvase informar en detalle, ¿Qué medidas se están desarrollando en esta Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C) para fomentar la contratación de personas mayores de edad en el mercado laboral en Colombia? Describa en detalle la importancia y eficiencia en la aplicación de ellas.

Respuesta No 91: El Ministerio de Trabajo como entidad firmante y responsable de promover el trabajo digno y decente para las Personas Adultas Mayores y en cumplimiento al artículo 7 de la Ley 2040 del 2020, ha dado a conocer la Norma Técnica Colombiana NTC 6535 como documento normativo que permitió la creación de la Resolución 3190 del 2022: Sello Amigable Adulto Mayor, con el fin de promover la empleabilidad y la inclusión laboral de las personas adultas mayores. Esta Resolución establece los requisitos que debe cumplir una organización para gestionar la empleabilidad de las personas adultas mayores, que cuentan con la edad de pensión, pero no cumplen los requisitos adicionales para acceder a la misma (de acuerdo con la legislación vigente), para garantizar su reclutamiento, selección, vinculación, desarrollo profesional, retención y desempeño, dentro de la organización.

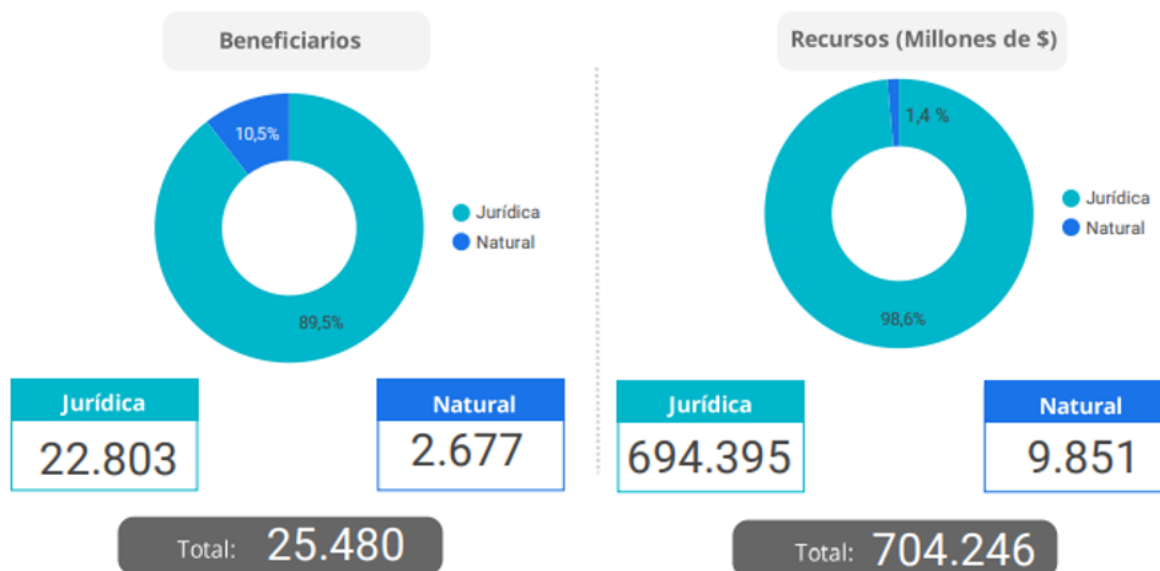
Durante la vigencia 2023, se otorgó el certificado Sello Amigable Adulto Mayor a 20 empresas, y se han desarrollado acciones de sensibilización para promover la inclusión laboral de adultos mayores. Asimismo, se elaboró el Informe Anual de Consolidación de Certificados de Otorgamiento del Sello Amigable Adulto Mayor, para el Consejo Nacional de Personas Mayores. En cumplimiento de la Resolución No. 5129 del 14 de diciembre del 2023, se asignó competencia a la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar, para realizar el procedimiento con miras al otorgamiento del SELLO AMIGABLE ADULTO MAYOR.

92. Sírvase informar en detalle, ¿Cuáles son las políticas públicas en Colombia para garantizar la protección laboral de los trabajadores en el sector del transporte?

Respuesta No 92: El Ministerio del Trabajo, mediante la Ley 2155 de 2021 en su artículo 24 se crearon los incentivos económicos para la generación de nuevos empleos, programa que tiene como propósito financiar costos laborales, como los pagos de seguridad social y parafiscales y está dirigido a empleadores que generen nuevos empleos mediante la contratación de trabajadores adicionales con ciertas condiciones. A nivel nacional a corte del mes de junio de 2023 el presente programa⁴⁸ ha generado los siguientes resultados:



Beneficiarios por tipo de persona



48

https://www.paef.ugpp.gov.co/ver20/anexos/V3/DS_Boletin_consolidado_JOV_1_EO1_NUEVOE_1_22_EO3_V3_DiseñoC.pdf

Este programa va dirigido para para la contratación de trabajadores tanto connacionales colombianos como también para trabajadores extranjeros o migrantes siempre y cuando estos tengan su situación migratoria vigente y legal con base en los preceptos legales que están establecidos en la legislación colombiana.

Con respecto al sector de transporte y almacenamiento, este incentivo ha generado a nivel nacional los siguientes resultados:

Empleadores beneficiados	%	Jóvenes	Mujeres mayores de 28 años	Hombres mayores de 28 años	Total cotizantes conformes	%	Recursos (Millones de \$)
1.107	4,4 %	22.146	3.973	9.685	35.804	4,3 %	31.708

El artículo 79 de la Ley 2294 de 2023 "POR EL CUAL SE EXPIDE EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022- 2026 "COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA" establece en el artículo 79 la ampliación de los incentivos económicos para la generación de empleo de la siguiente manera:

ARTÍCULO 79. INCENTIVO A LA CREACIÓN Y PERMANENCIA DE NUEVOS EMPLEOS FORMALES. Con el objetivo de dar continuidad a las medidas encaminadas a la promoción, generación y protección del empleo formal, el incentivo a la generación de nuevo empleo definido en el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021, se ampliará a los empleadores que vinculen a trabajadores con discapacidad y podrá extenderse hasta agosto de 2026. El Gobierno nacional evaluará la pertinencia de su continuidad, de acuerdo con los resultados de los estudios técnicos realizados por las entidades públicas sectoriales, y podrá rediseñar los requisitos de acceso y permanencia, las poblaciones beneficiarias, los montos y mecanismos para otorgar el incentivo y los demás aspectos necesarios para su implementación.

El Ministerio del Trabajo ejercerá la ordenación del gasto. Sin perjuicio de lo anterior, las demás entidades del orden nacional, en articulación con entidades territoriales, podrán destinar los recursos de acuerdo con sus disponibilidades presupuestales, en el Marco fiscal de mediano plazo y el Marco de Gasto de mediano plazo, para la debida ejecución de cada programa. Para tal efecto, se podrán efectuar las modificaciones presupuestales, institucionales u operativas a que haya lugar.

La validación del cumplimiento de los requisitos establecidos para los diferentes programas y su posterior fiscalización, estarán a cargo de la

Unidad de Gestión Pensional y Aportes Parafiscales -UGPP, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. Para cumplir lo dispuesto en el presente artículo, la persona beneficiaria deberá permanecer en la empresa por un tiempo mínimo de 6 meses.

Además de los incentivos económicos para la generación de empleo explicados anteriormente, en la legislación colombiana existen una serie de exenciones tributarias a las que puede acceder un empleador cuando contrata de manera formal a ciertos grupos poblacionales, estas son:

LEY DE PRIMER EMPLEO PARA JOVENES (Ley 2010 de 2019)	TRABAJO PARA ADULTOS MAYORES (Ley 2040 de 2020)	CONTRATACIÓN DE MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA (Ley 1257 de 2008)	INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (Ley 361 de 1997)
BENEFICIO: Los empleadores que contraten jóvenes y este sea su primer empleo tienen derecho a deducir el 120% de los pagos que realicen por concepto de salarios.	BENEFICIO: Los empleadores que contraten adultos mayores que no sean beneficiarios de una pensión de vejez, familiar o de sobreviviente y que hayan cumplido su edad para acceder a una pensión tienen derecho a deducir en el impuesto sobre la renta el 120% del valor pagado por concepto de salarios y prestaciones sociales.	BENEFICIO: Los empleadores que contraten mujeres víctimas de la violencia tienen el derecho a deducir del impuesto de renta y complementarios el 200% del valor pagado por concepto de salarios y prestaciones sociales.	BENEFICIO: Los empleadores que contraten personas en condición de discapacidad tienen el derecho a deducir del impuesto de renta y complementarios el 200% del valor pagado por concepto de salarios y prestaciones sociales.

Asimismo, se debe resaltar que, en cumplimiento al Artículo 75° del PND 2022 – 2026, desde el Ministerio del Trabajo lideramos la construcción de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente, la cual promoverá el trabajo digno y decente en todos los sectores del mundo del trabajo.

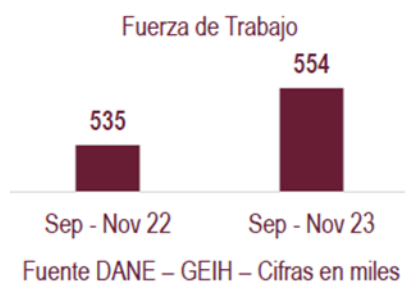
93. Sírvase informar en detalle, ¿A cuánto asciende el número de empleados formales e informales en condición de discapacidad en Colombia? ¿Qué medidas se proponen en esta Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C) para ellos?

Respuesta No 93: A continuación, damos respuesta a las inquietudes respecto a las cifras de ocupación y desempleo de las Personas con Discapacidad en Colombia, teniendo como fuente de información los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH del DANE del mercado laboral para la población identificada con discapacidad en el período septiembre - noviembre 2023.

Para el trimestre móvil Sep – Nov 2023, se estimó que las personas que se identificaron como población con discapacidad, fueron 2 millones 469 mil personas, mientras que la población identificada sin discapacidad se ubicó en 48 millones 714 mil personas, para un total de 51 millones 183 mil habitantes en el territorio colombiano. Del total de residentes en las 23 principales ciudades, 1 millón 211 mil personas (4,8% de la población) se identificaron como población con discapacidad.

PARTICIPACIÓN LABORAL

En el período trimestral, comprendido entre Sep - Nov23, se presentó un aumento de la fuerza de trabajo de la población de 19 mil personas con discapacidad, al pasar de 535 mil personas en Sep - Nov22 a 554 mil en el periodo Sep - Nov23. La tasa global de participación presentó un incremento de 0.5 p.p. al pasar de 24,7 % en el trimestre móvil de Sep - Nov22 a 25,2 % en el período Sep - Nov23.



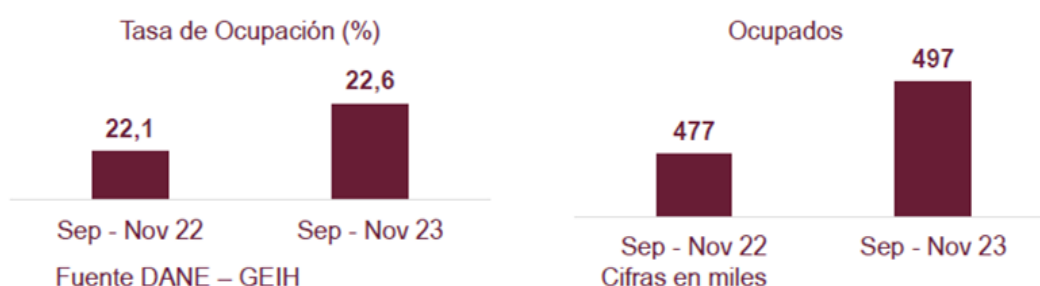
En este período la participación de la población con discapacidad sigue siendo baja en el mercado laboral, en comparación con la población sin discapacidad (TGP 66,4%) presentando una diferencia negativa de 41,2 p.p.



OCUPACIÓN

La tasa de ocupación para la población con discapacidad aumentó en 0,5 p.p. pasando de 22,1% en el periodo Sep - Nov22 a 22,6% en Sep - Nov23. El número de personas ocupadas con discapacidad aumentó 20 mil personas, al pasar de 477 mil personas en el periodo Sep - Nov22 a 497 mil personas en Sep - Nov23.

En cuanto a ocupación laboral, la población con discapacidad (TO 22.6%) presentó una diferencia negativa de 37,7 puntos porcentuales, al compararla con la población sin discapacidad, ya que la TO se ubicó en 60,3% para esta última.



COMPORTAMIENTO SEGÚN POSICIÓN OCUPACIONAL

En el período Sep - Nov23, la posición ocupacional más representativa fue trabajador por cuenta propia, correspondiente a 266 mil personas con discapacidad ocupadas, la cual tuvo una representación del 53,4% del total de empleos para esta población, seguido de Obrero, empleado particular con una representación de 28,2% correspondiente a 140 mil personas ocupadas con discapacidad en este trimestre. Para el periodo Sep - Nov23 la posición ocupacional que presentó mayor crecimiento fue Trabajador familiar sin remuneración, con un incremento de 12 mil nuevos empleos. La posición ocupacional denominada Patrón o empleador presentó una pérdida de empleados con discapacidad de 5 mil personas en este periodo.

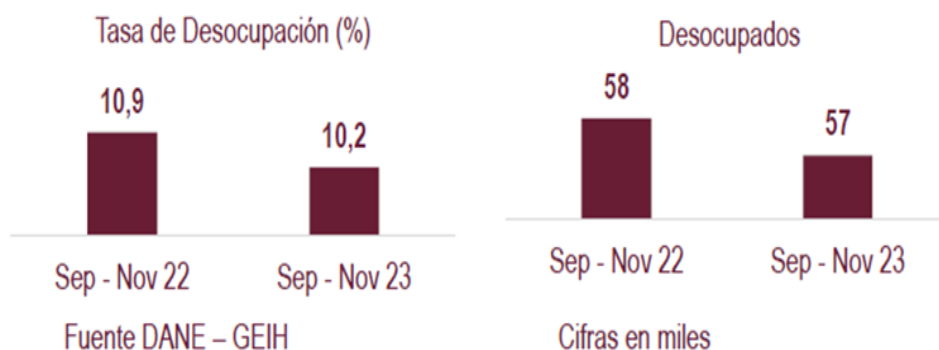
Tabla 2. Variación de Ocupados de la población con discapacidad, por posición ocupacional en el trimestre móvil Sep - Nov23.

Posición Ocupacional	Sep - Nov 22		Sep - Nov 23		Diferencia Sep - Nov 22- Sep - Nov 23
	Total	Distribución (%)	Total	Distribución (%)	
Ocupados total nacional con discapacidad	477		497		20
Obrero, empleado particular	140	29,3%	140	28,2%	0
Obrero, empleado del gobierno	16	3,4%	19	3,8%	3
Empleado doméstico	17	3,5%	16	3,3%	-1
Trabajador por cuenta propia	263	55,1%	266	53,4%	3
Patrón o empleador	16	3,3%	11	2,2%	-5
Trabajador familiar sin remuneración	14	2,8%	26	5,2%	12
Jornalero o peón	12	2,6%	20	4,0%	7
Otro	0	0,0%	0	0,0%	0

Fuente DANE – GEIH / Cifras en miles

DESOCUPACIÓN

La tasa de desocupación para la población con discapacidad en el periodo Sep - Nov23 presentó una disminución de 0,7 p.p. situándose en 10,2 % en comparación con el trimestre Sep - Nov22, cuando estuvo en 10,9%. La cifra de desocupados disminuyó en mil personas con discapacidad, al pasar de 58 mil personas en el periodo Sep - Nov22 a 57 mil personas en el periodo Sep - Nov23.



94. Sírvase informar en detalle, ¿A cuánto asciende el número de desempleados en condición de discapacidad en Colombia? ¿Qué medidas se proponen en esta Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C) para ellos?

Respuesta No 94: Frente a la primera pregunta, por favor remitirse a la respuesta de la pregunta anterior. (93)

Respecto a la segunda pregunta formulada, a continuación, damos a conocer las medidas que se proponen en la Reforma Laboral, la cual contiene entre otros aspectos un enfoque de inclusión social y laboral para personas con discapacidad, disposiciones relacionadas con el derecho al trabajo de esta población, regulaciones sobre capacidad legal, ajustes razonables, no discriminación, cuota de vinculación en el sector privado y estabilidad laboral, entre otros.

El proyecto de ley, incluye obligaciones específicas patronales de remoción de barreras, accesibilidad y adopción de ajustes razonables para el disfrute del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. En este sentido, la estrategia de remoción de barreras debe articularse a partir de ajustes

razonables como factor principal de remoción de estas que debe ligarse el concepto de diseño universal sobre los que descansa la eficacia y ámbito de bienestar colectivo de la estrategia de enfoque diferencial para la inclusión de personas con discapacidad.

El proyecto de ley, relaja el ámbito de protección en la estabilidad reforzada cuando el trabajador con discapacidad es vinculado conociéndose su limitación declarada en el contrato, invirtiendo la carga de la prueba en la sospecha de discriminación. Al tiempo se incluyen obligaciones específicas patronales de remoción de barreras para el disfrute del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

De la misma manera, el proyecto incorpora la regla progresiva de cuotas de contratación de personas con discapacidad en función del tamaño de la empresa como se prevé actualmente en Argentina, Brasil, España, Uruguay, Bolivia, El Salvador, República Dominicana, Honduras, Panamá, Nicaragua, Venezuela y México (en trámite). Según documento elaborado por la Gerencia Inclusión de Personas con Discapacidad de Vicepresidencia de la República de Colombia, 2023.

En la reforma laboral, se incluyeron además las siguientes disposiciones en el Articulado:

- Armoniza el artículo 46 del CST en relación con el contrato a término fijo y por obra o labor determinada con el principio de primacía de la realidad inscrito en el artículo 53 de la Constitución, con el fin de que estas figuras no sean usadas para encubrir relaciones laborales que tienen naturaleza indefinida.
- Incorpora las reglas jurisprudenciales relacionadas con la estabilidad
- laboral reforzada para personas amparadas por el fuero sindical, el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto y personas pre pensionadas.
- Armoniza el artículo 115 del CST con la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en relación con la garantía

del derecho fundamental al debido proceso en el marco de las relaciones laborales del sector privado.

- Modifica el artículo 66 del CST en orden a invertir la regla *onus probandi incumbit actori* en los casos de despido discriminatorio con la consecuente ineficacia o indemnización a elección del trabajador, en línea con la jurisprudencia constitucional.
- Fija límites a la subordinación
- Establece medidas para aumentar la formalización laboral mediante el reconocimiento de derechos laborales y el ingreso a la seguridad social de sectores históricamente marginados laboralmente.
- Otorga Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad mediante la implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.
- Adiciona numerales al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, respeto de las obligaciones especiales del empleador, para promover la empleabilidad e inclusión laboral de las personas con discapacidad, dentro de ellas la inclusión de ajustes razonables.
- Promueve la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual y personas con discapacidad.

95. Sírvase informar en detalle, en relación con lo que propone esta Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C) en materia sindical, lo siguiente:

a. ¿Cuántos sindicatos existen actualmente en Colombia? discrimine por sector económico, nombre, cantidad de integrantes.

Respuesta: Conforme cifras reportadas por la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control de la entidad actualmente existen 12.576 organizaciones sindicales en el país, de los cuales se clasifica, por un lado, en sindicatos de primer, segundo y tercer grado, frente a los cuales las cifras de existencia de cada uno de estos son:

TIPO DE ORGANIZACIÓN	CAINTIDAD
SINDICATO	12241
FEDERACION	323
CONFEDERACION	12
TOTAL	12576

Dentro de la clasificación de sindicatos de primer nivel, de estos 12.241 se clasifican en las siguientes categorías de organizaciones sindicales:

CLASIFICACION	CANTIDAD
EMPRESA	3465
GREMIO	6240
INDUSTRIA	2152
OFICIOS VARIOS	374
PATRONAL	1
NO REPORTA	9
Total, general	12241

En relación con número de integrantes de cada una de estas organizaciones sindicales, es pertinente indicar que estas no están obligadas a reportar al Ministerio del Trabajo dicha información y en caso de cualquier situación que requiera el reporte de esta información ante autoridad judicial, administrativa o ante el empleador, se regirán por lo dictaminado en Artículo 2.2.2.3.2 del Decreto 1072 de 2015 "Prueba de la calidad de afiliado a un sindicato. La certificación de la Tesorería del sindicato sobre la deducción del valor de la cuota o las cuotas, de los miembros de la respectiva organización sindical, constituye prueba frente al empleador y la Autoridad Administrativa laboral de la calidad de afiliado a uno o a varios sindicatos" (Decreto 2264 de 2013, art. 2)."

Ahora bien, en relación con el nombre de los afiliados de las organizaciones, sobre esta información legal de ser reportada por parte de las organizaciones sindicales a las entidades públicas, por cuanto toda información asociada a una persona y que permita su identificación es considerado como datos personales y en este sentido desde el artículo 15 de la Constitución Política de Colombia se consagra los derechos y garantías de quienes ostentan la titularidad de dicha información, en el marco de la protección personal, familiar y al buen nombre; así las cosas, los nombres de los integrantes de las organizaciones sindicales son datos susceptibles que únicamente corresponde a cada una de estas la decisión de ser suministrada o no y está en potestad de nuestra entidad.

b. ¿Cuántas federaciones existen actualmente en Colombia? discrimine por sector económico, nombre, cantidad de integrantes.

Respuesta: Existen en Colombia actualmente 323 Federaciones registradas en archivo sindical, las organizaciones sindicales, federaciones y Confederaciones no están registradas por sector económico, los formatos de depósito en los cuales se registran no contienen el apartado para indicarlo, por ende, no es posible cuantificar basados en ese parámetro.

c. ¿Cuántas confederaciones existen actualmente en Colombia? discrimine por sector económico, nombre, cantidad de integrantes.

Respuesta: Actualmente existen doce (12) Confederaciones sindicales, las cuales son: CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE COLOMBIA – CTC, CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE COLOMBIA – CSTC, CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO – CGT, CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA – CUT, CONFEDERACION DE TRABAJADORES DEMOCRATICOS DE COLOMBIA – CTDC, CONFEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES – CNT, UNION DE TRABAJADORES DE COLOMBIA – UTC, CONFEDERACION DE SERVIDORES PUBLICOS Y DE LOS SERVICIOS PUBLICOS DE COLOMBIA – CSPC, ALTERNATIVA DEMOCRATICA SINDICAL DE LAS AMERICAS – ADS, CONFEDERACION COLOMBIANA DE SERVIDORES PUBLICOS SER NACIÓN, CONFEDERACION COLOMBIANA ALTERNATIVA DEL TRABAJO – C.A.T. FEM.

No hay registro de organizaciones sindicales, federaciones y Confederaciones por sector económico, los formatos de depósito en los que se registran no contienen el apartado para indicarlo, por ende, no se puede cuantificar según ese parámetro.

d. ¿Cuántos empleados se encuentran sindicalizados actualmente en Colombia? discrimine por sector económico, por régimen público y privado.

Respuesta: Según información del último censo sindical realizado para 2017-2018 reflejaba una tasa de sindicalización de 4.6% aproximadamente, de las más bajas de América Latina⁴⁹ y también de las más bajas de los países que hacen parte de la OCDE, donde el promedio de sindicalización es del 16% quedando Colombia muy por debajo de este promedio.

Considerando los formatos de depósito en los que se registran las organizaciones sindicales no contienen el apartado para indicar sector económico, no se puede cuantificar afiliados por categoría de sector económico, pero en el último censo sindical se estimó que la mayor tendencia de los trabajadores sindicalizados pertenecía al sector agrícola o actividades rurales, sector educativo y en menor medida en sector industrial, salud y transporte.

⁴⁹ Informe Final Actualizado Censo sindical <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/equipo-de-censo-sindical-y-capacitacion-a-lideres>

Todavía existe una buena cantidad de sindicatos sin clasificar, siendo si importante destacar el nivel de sindicalización en las distintas entidades del Estado.



Tabla tomada a página 23 del Censo Sindical 2017 ⁵⁰

Frente a las preguntas e y f. e. ¿Cuál es la proyección de la cantidad de sindicatos para los cinco (5) años posteriores a la posible entrada en vigencia de esta Reforma Laboral 2,0? Entregue la información año a año, por Departamento y Municipio. / f. ¿Cuál es la proyección de la cantidad de empleados sindicalizados para los cinco (5) años posteriores a la posible entrada en vigencia de esta Reforma Laboral 2,0? Entregue la información año a año, por Departamento y Municipio en formato Excel.

Respuesta e y f : Tal como se plantea en la exposición de motivos del proyecto de Ley 166 de 2023 de cámara, acumulado con el proyecto de ley No 192 de 2023 cámara y 256 de 2023 Cámara, en el capítulo colectivo se incorporan una serie de medidas dirigidas principalmente a aumentar la protección del derecho de Asociación Sindical frente a actos de discriminación e implementar estrategias para fortalecer la densidad sindical y el número de afiliados. Estas medidas además se proponen por cuanto los derechos fundamentales del trabajo, incluida la libertad sindical, deben verse de manera universal y estar en armonía con los estándares internacionales del trabajo producto de tratados internacionales suscritos por Colombia y recomendaciones internacionales que exhortan al país a una serie de obligaciones.

En este sentido, para la **Reforma Laboral** son relevantes y eje del articulado el cumplimiento de las Recomendaciones Internacionales que en materia de trabajo se han elevado desde diversos estamentos internacionales como los órganos de Control de la OIT, la Comisión de Empleo – ELSAC – de la OCDE, las Recomendaciones en el marco del Plan de Acción Laboral con Canadá y Estados

⁵⁰ Censo Sindical 2017 <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/equipo-de-censo-sindical-y-capacitacion-a-lideres>

Unidos, así como la jurisprudencia supranacional en materia de derechos humanos de derechos laborales como la proveniente de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el alcance interpretativo que ha dado recientemente a favor del derecho de libertad sindical y huelga en la Opinión Consultiva 27.

No obstante, no se puede plantear un escenario probable de crecimiento de tasa de crecimiento sindical por cuanto esto solo depende de las decisiones que trabajadores y organizaciones sindicales adopten en relación con sus afiliaciones y plan sindical de crecimiento de manera autónoma, *“únicamente le está permitido establecer regulaciones que cumplan con los requisitos previamente mencionados, esto es, que se soporten en mandatos de la Carta, que no constituyan una injerencia indebida en la autonomía y libertad de los sindicatos, que su fin apunte al desarrollo de principios democrático, y que su alcance sea razonable y proporcional, pues de este modo se preserva la autonomía de dichos órganos sociales, la cual se expresa en su capacidad para dictar los estatutos propios que permitan su funcionamiento, en aspectos tales como su objeto, condiciones de admisión, obligaciones y en el número, período, funciones y denominación de los cargos de su junta directa.”* En este sentido el propósito del proyecto de ley es propender por las garantías para su fortalecimiento y crecimiento, sin que podamos fijar ningún parámetro o cifras de crecimiento de ninguna manera.

g. ¿Cuántas quejas y/o demandas se han presentado contra sindicatos en Colombia desde la expedición del Código Sustantivo del Trabajo a la fecha? Entregue la información año a año.

Respuesta: En virtud del artículo 21 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, se emite traslado a la Rama Judicial por ser un asunto de su competencia, con el radicado de salida No. 08SE202410000000008494, la cual se anexa a la presente respuesta

h. Cuáles son los criterios para establecer el pago de la cuota sindical a los no afiliados del sindicato, que se beneficien de una convención no colectiva?

Respuesta: Al respecto la Sentencia SL 4333 de 2021 de la Corte Suprema de Justicia recordó que:

“El artículo 39 del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, dispone que «los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato».

A su vez, el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo señala que los beneficios de la convención colectiva se extienden a terceros cuando los

afiliados a la organización sindical superan la tercera parte del total de trabajadores (...)"

Ahora, la Sala mediante providencia CSJ SL3597-2020 precisó que la obligación del empleador en la retención y pago de la cuota por beneficio convencional opera de manera automática. Así lo explicó en dicha oportunidad: "2. *Presupuestos para el pago ordinario de cuotas sindicales En nuestro ordenamiento jurídico existen por lo menos dos modalidades o variables de pago de cuotas sindicales, que el empleador está en la obligación de retener y entregar a la respectiva organización sindical. En primer lugar, las cuotas sindicales propias de los afiliados a la respectiva organización, conforme lo previsto en el artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 23 del Decreto 2351 de 1965. Nótese que estas cuotas son aprobadas por cada organización sindical en ejercicio de su autonomía y, por principio, solo afectan a los trabajadores afiliados, de modo que una vez se produzca su renuncia o exclusión del sindicato, cesa la obligación de retener y pagar la correspondiente cuota. Asimismo, las cuotas sindicales para los trabajadores no afiliados a la organización sindical que, pese a ello, se benefician de la convención colectiva de trabajo, según lo prevé el artículo 39 del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 68 de la Ley 50 de 1990. En este caso, cuando el instrumento colectivo negociado por un sindicato se extiende más allá de sus afiliados, bien por su condición de organización mayoritaria o porque cada trabajador no sindicalizado se adhiere al acuerdo extralegal, en los términos de los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo automáticamente se genera en cabeza del no afiliado la obligación de pago de la misma cuota sindical ordinaria* (subrayado y negrilla fuera del texto).

Nótese que estas cuotas son aprobadas por cada organización sindical en ejercicio de su autonomía y, por principio, solo afectan a los trabajadores afiliados, de modo que una vez se produzca su renuncia o exclusión del sindicato, cesa la obligación de retener y pagar la correspondiente cuota. Asimismo, las cuotas sindicales para los trabajadores no afiliados a la organización sindical que, pese a ello, se benefician de la convención colectiva de trabajo, según lo prevé el artículo 39 del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 68 de la Ley 50 de 1990.

De igual forma se contempla en la norma que:

En aquellos casos en que la organización sindical reúne la proporción prevista en el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo para el descuento y entrega de la citada cuota a los trabajadores no sindicalizados, el artículo 12 del Decreto 1373 de 1966 dispone:

Artículo 12. **1.** Cuando el sindicato sólo agrupe la tercera parte o menos del total de trabajadores de la empresa, los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la convención deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, la mitad de la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato.

2. Cuando el sindicato agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato, a menos que el trabajador no sindicalizado renuncie expresamente a los beneficios de la convención.

3. Las cuotas o porcentajes que se establezcan serán siempre uniformes para todos los trabajadores y los patronos deberán retenerlas del valor de los salarios de tales trabajadores y ponerlas a disposición del sindicato respectivo.

4. En los casos de negociación conjunta de un pliego de peticiones, las cuotas ordinarias que deban pagar los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la convención serán descontados de sus salarios y distribuidas por el patrono entre las diferentes organizaciones sindicales, en proporción al número de afiliados que tenga cada una de ellas en la empresa.

i. ¿Cuáles son los costos que asume un empleador al tener un sindicato?

Respuesta: El ejercicio del derecho de asociación sindical en Colombia es de orden constitucional y por lo cual no debe valorarse solo desde el punto de vista económico o de costos, se trata del cumplimiento de compromisos internacionales y de derechos humanos a cargo del Estado colombiano. En todo caso se resalta que la propuesta de articulado nace de un escenario de diálogo social, y busca, entre otros, una legislación que vaya en la vía de cumplir con el mandato constitucional de generar en las relaciones de trabajo estables y protegiendo el bienestar social de los trabajadores y sus familias en equilibrio con empresas sólidas y sostenibles sin precarización laboral, que responda además a la progresividad de derechos que tanto la Corte Constitucional ha exhortado desde hace varios años al Ministerio del Trabajo, como recomendaciones internacionales que han instado a Colombia a adecuar su legislación en ésta vía, en consecuencia, si bien no existe una forma cuantificable de medir estos costos con precisión, debemos destacar el objetivo de la reforma propuesta en relación con los aspectos sindicales.

j. ¿Sobre qué conceptos un sindicato puede realizar cobros a sus afiliados?

Respuesta: Los cobros que puede realizar una organización sindical a sus trabajadores afiliados son aquellos determinados, aprobados o regulados en sus estatutos, según los artículos 2 y 3 del Convenio 87 de la OIT, los cuales consagran:

Artículo 2. 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 las mismas.** (Subrayado fuera de texto original)

Artículo 3. 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

k. ¿Cuántas veces en Colombia las federaciones y confederaciones se han declarado en huelga?

Respuesta: En el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo se contempla la decisión de los trabajadores en el marco de la declaratoria de la huelga y se consagra que conforme el artículo 17 de la Ley 584/2000, *"antes de celebrarse la asamblea o asambleas, las organizaciones sindicales interesadas o los trabajadores, podrán dar aviso a las autoridades del trabajo sobre la celebración de las mismas, con el único fin de que puedan presenciar y comprobar la votación."*, lo cual demarca que el Ministerio del Trabajo únicamente tiene conocimiento oficial de las huelgas sobre las cuales los trabajadores, de manera autónoma, deciden dar aviso a la entidad y con el único fin de que ésta pueda presenciar y comprobar la votación, sin que ello se entienda ni como un reporte, registro, ni autorización; en razón de esta situación legal, no existe en nuestra base de datos información estadística que pueda señalarse en relación con la declaratoria de huelga.

l. Con la posible aprobación de esta Reforma Laboral 2.0, ¿las federaciones y confederaciones podrían declararse en huelga?

Respuesta: El artículo 82 de la propuesta de Reforma Laboral, **ARTÍCULO 82. Derecho de Huelga. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:** " **ARTÍCULO 429. DERECHO DE HUELGA.** La huelga es un derecho y un medio de presión que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores. El Estado garantizará el ejercicio efectivo del derecho fundamental a la huelga en todas sus modalidades y en favor de todos los trabajadores, estén sindicalizados o no. Podrán celebrarse

huelgas parciales.”, consagra el derecho que tienen todos los trabajadores de ejercer de manera libre el derecho a la libertad sindical y los determinantes de este derecho, conforme la norma y los convenios internacionales.

Es importante recordar que las federaciones y confederaciones tienen el derecho de ejercicio pleno de la libertad sindical y que la OIT ha reiterado a Colombia que la prohibición de ejercer huelga a federaciones y confederaciones contraviene a los artículos 1,2,3 y 6 del Convenio 87 de la OIT. Según lo anterior y con base en los artículos 3 y 6 del Convenio, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que tome a la brevedad las medidas necesarias para suprimir la prohibición del derecho de huelga a federaciones y confederaciones contenidas en el artículo 417 del CST. *La Comisión pide al Gobierno que informe de todo avance al respecto. (Observación de la CEACR 2020)*

m. Con la posible aprobación de esta Reforma Laboral 2.0, ¿los empleados podrían afiliarse o pagar sus cuotas sindicales directamente a las Federaciones y Confederaciones? ¿Cuáles serían las consecuencias de estos pagos? ¿Podrían los empleados adquirir fuero sindical si se afilian directamente a una federación o confederación?

Respuesta: El Artículo 74 de la propuesta de Reforma Laboral, consagra que toda cuota sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar a los respectivos empleadores que deduzcan de los salarios u honorarios de los trabajadores afiliados lo correspondiente y lo pongan a disposición de la organización sindical, esto por supuesto corresponderá a las cuotas ordinarias y/o extraordinarias que estatutariamente contemple la organización sindical a la cual se encuentra afiliado el trabajador o trabajadora, esta regulación refiere también al empleador o contratante que deberá retener las cuotas federales y confederales que el sindicato de base, al cual está afiliado el trabajador, esté obligado a pagar a estos organismos de segundo y tercer grado, esto en la medida en que el Convenio 87 de la OIT reconoce para todas las organizaciones de trabajadores los mismos derechos y contempla el respeto a la organización y desarrollo autónomo de estas, incluido en su aspecto estatutario.

Por otro lado, las derivaciones de estos aportes por cuota sindical ordinaria o extraordinaria están primordialmente determinados por los reglamentos y estatutos tanto de la organización sindical de base del trabajador, como de la federación y/o confederaciones.

n. Bajo qué parámetros las federaciones y confederaciones podrán establecer la afiliación directa de trabajadores?

Respuesta: El artículo 76 de la Reforma Laboral PL 166 de 2023 Cámara, propone **"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”, Contempla en consecuencia que los sindicatos podrán unirse o coaligarse a

federaciones y éstas a su vez a confederaciones. Las confederaciones podrán afiliarse sindicatos de primer nivel si así lo contemplan sus estatutos; de igual forma federaciones y confederaciones podrán afiliarse trabajadores de manera directa si así lo contemplan sus estatutos, en el marco de la autonomía sindical consagrada por el Convenio 87 de la OIT y Sentencias como C-180 de 2016, SL 415 de 2021, entre otras.

Frente a las preguntas o. ¿Qué implicaciones tiene la propuesta que permitiría que toda asociación sindical de trabajadores tenga derecho a solicitar la retención de cuotas sindicales también a los contratantes que ganen honorarios? y p. ¿Es posible que un contratante que gane honorarios se encuentre afiliado a un sindicato?

Respuesta o y p: El artículo 39 de la Constitución Política contempla que trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos de manera libre y sin intervención del Estado; su aplicación se da en armonía del Convenio 87 de la OIT, el cual en su artículo 2 contempla “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 las mismas.” (Subrayado fuera de texto)

De igual forma, la Jurisprudencia ha señalado “los contratistas, personas naturales, del Estado son una categoría de ciudadanos al servicio del Estado aparte de los trabajadores oficiales y de los empleados públicos, que pueden gozar del derecho de asociación sindical, en la medida en que así lo dispone la Carta cuando reconoce este derecho a todos los trabajadores sin importar el tipo de vinculación o de si se trata de una empresa privada o una entidad pública. También, porque no se encuentran dentro de la exclusión constitucional de esta prerrogativa, pues no son miembros de la Fuerza Pública y porque a la luz de los Convenios 87 y 98 de la OIT, parte del bloque de constitucionalidad, este derecho se reconoce a todos los trabajadores sin ninguna distinción.” Sentencia T-376 de 2020.

El informe 349, caso número 2498 del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo que dispone:

“... El Comité recuerda que el artículo 2º del Convenio núm. 87 establece que todos los trabajadores sin distinción deben gozar del derecho de constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola excepción de las fuerzas armadas y la policía. El Comité ha considerado al examinar otros casos similares (véanse por ejemplo 304 o informe, caso núm 1796 y 336 o informe, caso núm 2347) que el criterio para determinar las personas cubiertas por este

derecho no se funda en la existencia de un vínculo laboral con un empleador. En

estas condiciones, y de conformidad con el artículo 2 del Convenio, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se inscriba sin demora al Sindicato Nacional de Trabajadores de las Organizaciones no Gubernamentales (SINTRAONG'S) y que lo mantenga informado al respecto..."

Con base en estos principios constitucionales, los empleadores o contratantes deberán descontar de los pagos u honorarios, conforme estatutos y determinaciones del afiliado y vinculado por el contratante o empleador.

q. Qué derechos sindicales tendría un contratante que gana honorarios, si este se encuentra afiliado a un sindicato y/o paga cuotas sindicales?

Respuesta: Los derechos de un trabajador sindicalizado los determinan las reglas y estatutos que los regulan internamente, bajo los parámetros de independencia y autonomía sindical; y, por otras, las convenciones o acuerdos colectivos de trabajo que acuerde la organización sindical y cobije a sus afiliados y afiliados.

r. ¿Cómo se verían afectados los abogados laboristas que asesoran a las empresas en relación con asuntos sindicales?

Respuesta: La reforma laboral, no crea o modifica los requisitos para el ejercicio de la abogacía en términos laborales y, por tanto, no existiría una exigencia nueva para los abogados que asesoren a las empresas.

Ahora bien, podría decirse que, en cuanto al ejercicio, la reforma implicaría actualización de las(los) abogadas(os) para brindar un acompañamiento adecuado tanto a empresas, como a todos los sectores que lo requieran.

En cuanto un posible impacto en cuanto a estrategias de asesoría o acompañamiento, el Ministerio del Trabajo no sería competente para emitir un concepto sobre ello y, por tanto, sería necesario acudir a los gremios existentes para que indiquen cómo ven los impactos de la reforma laboral en relación con las estrategias de asesoramiento jurídico que tengan hacia empresas.

s. ¿Cuántos y cuáles han sido los pactos colectivos realizados en Colombia desde 1990?

Respuesta: En relación con los Pactos Colectivos, se reporta depósito desde el año 2014 al año 2023, como se evidencia en la siguiente gráfica:

PACTOS COLECTIVOS									
2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
156	160	297	270	226	204	107	73	234	149

t. ¿Qué implicaciones tendría la prohibición de los pactos colectivos en Colombia?

Respuesta: La propuesta de regulación de pactos colectivos está encaminada a dar cumplimiento a las recomendaciones y compromisos internacionales que tiene Colombia sobre el punto, algunas de estas recomendaciones han exhortado a Colombia lo siguiente:

- Plan de Acción Bajo el Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y Colombia: Recomendación 1: *Proteger los derechos fundamentales de los trabajadores a la libertad de asociación y de negociación colectiva, eliminar los vehículos legales usados para minar estos derechos. 1.2 Eliminar los pactos colectivos.*
- Recomendaciones de la Comisión de Empleo de la OCDE – ELSCA: *Eliminar la opción de negociar pactos colectivos.*
- Observaciones y Recomendaciones de los órganos de Control de la OIT - Comité de Libertad Sindical / Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Convenio 87 y 98 de la OIT de 1976, ratificados por Colombia: **Frente a los pactos colectivos:**
- *Recordando que el Convenio define en su artículo 4 como sujetos de la negociación colectiva a los empleadores o sus organizaciones, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, la Comisión espera que la reforma, una vez adoptada, tomará plenamente en cuenta sus observaciones de larga data acerca de los pactos colectivos. Informe de la CEACR 2024 – Convenio 98 de la OIT de 1976, ratificado por Colombia.*
- Artículos 2 y 4. *Pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados. La Comisión recuerda que pide desde el año 2003 al Gobierno que tome las medidas necesarias de manera que los acuerdos colectivos con trabajadores no sindicalizados (pactos colectivos) solo sean posibles en ausencia de organizaciones sindicales” Observación (CEACR) 2020, publicación: 109ª reunión CIT (2021).*

Estas recomendaciones surgen sobre la base de evidenciar distintos casos en los cuales la promoción de pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados desestimulaba tanto la sindicalización como la negociación colectiva, ya lo mencionaba la Sentencia SL4348 que estos pactos colectivos o planes de beneficios no pueden ser en su conjunto iguales, equivalentes o superiores a lo previsto en la convención colectiva pues «*tal práctica empresarial desestimula la afiliación sindical y genera deserción de los sindicatos, lo cual vulnera el derecho de asociación sindical protegido en el Convenio 87 de 1976 de la OIT y en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos*». En la propuesta de Reforma Laboral Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulados al Proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y al proyecto de ley No 256 de 2023 Cámara, se consagran dos elementos importantes, el primero es que está

encaminado a la prohibición de la suscripción de pactos colectivos, planes de beneficios o similares en aquellos sitios donde exista organización sindical, precisamente para que no estén encaminados en desmedro de la libertad sindical como ha indicado la jurisprudencia y las recomendaciones internacionales; en segundo lugar, el mismo artículo menciona un elemento de transición y es que los derechos o prerrogativas que se encuentren suscritos en pactos colectivos o cualquier tipo de acuerdo con efecto similar, conservarán su vigencia y una vez culminen su plazo, no podrán prorrogarse pero sus beneficios se deberán entender incorporados a los contratos de los trabajadores.

u. ¿Cuáles han sido los casos más ejemplares y simbólicos de los "contratos sindicales desde la expedición del Código Sustantivo del Trabajo?

Respuesta: El registro de archivo sindical indica que se han registrado las siguientes cifras de contratos sindicales por fecha:

CONTRATOS SINDICALES					
2018	2019	2020	2021	2022	2023
1629	2159	1562	2899	2611	2810

Es importante resaltar que uno de los sectores donde existe la mayor proliferación de contratos sindicales, sin que sea el único, es el sector salud, el cual representa el 72% de los Contratos sindicales suscritos en el país y donde contrario al peso que ha representado el contrato sindical, la negociación colectiva pesa solo un 4% con tan solo 114 convenciones colectivas entre 2018 a 2023.

SECTOR ECONOMICO - CONTRATOS SINDICALES 2018-2023		
SECTOR ECONOMICO	CANTIDAD	PORCENTAJE
ACTIVIDADES ARTISTICAS, DE ENTRETENIMIENTO Y RECREACION	1	0%
ACTIVIDADES DE ATENCION DE LA SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL	2473	18%
ACTIVIDADES DE ENTRETENIMIENTO Y RECREACION	2	0%
ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTIFICAS Y TECNICAS	14	0%
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA: PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACION OBLIGATORIA	202	1%
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	20	0%
CONFECCION	6	0%
CONSTRUCCION	9	0%

EDUCACION	1	0%
EMPRESAS DEDICADAS A LA ATENCION DE PACIENTES CON INTERNACION Y	20	0%
ENERGETICO	1	0%
INDUSTRIA	1	0%
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	40	0%
INFORMACION Y COMUNICACIÓN	3	0%
INFORMACION Y TELECOMUNICACIONES	7	0%
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS	848	6%
PRESTACION DE SERVICIOS EN CENTROS DE LLAMADAS	1	0%
SALUD	9899	72%
SERVICIOS	6	0%
SIN DATOS	107	1%
SUMINISTRO DE ENERGIA	2	0%
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	7	0%
Total general		13670

v. ¿Qué implicaciones tendría la prohibición de "contratos colectivos con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras" (contratos sindicales)?

Respuesta: La propuesta de prohibición de los contratos sindicales ha sido una recomendación histórica de distintas instancias internacionales al evidenciar múltiples casos en los cuales su suscripción ha estado encaminada a la trasgresión de derechos de los trabajadores y del derecho al ejercicio libre y pleno de la libertad sindical; en este sentido las recomendaciones han exhortado a Colombia lo siguiente:

Observaciones y Recomendaciones de los órganos de Control de la OIT - Comité de Libertad Sindical / Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Convenio 87 y 98.

La Comisión espera firmemente que el actual proceso de reforma laboral contribuirá a la eliminación de los riesgos generados por la figura del contrato sindical sobre la actividad sindical. Observando que el artículo 482 del CST sigue de momento en vigor, la Comisión insta adicionalmente al Gobierno a que aumente de manera significativa las acciones de fiscalización enfocadas al uso de los contratos sindicales. La Comisión pide al Gobierno que proporcione información sobre todo avance al respecto. " Informe de la CEACR 2024

La Comisión, subraya que la atribución a un sindicato de trabajadores de un poder de gestión y de decisión sobre el empleo de sus afiliados puede poner en

*peligro la capacidad del mismo actor de llevar a cabo al mismo tiempo la responsabilidad propia de las organizaciones sindicales consistente en apoyar y defender de manera independiente las reivindicaciones de sus miembros en materia de empleo y condiciones de trabajo (**Observaciones de la Comisión de Expertos a Colombia año 2020 y 2021**)*

En este sentido y atendiendo a las recomendaciones internacionales, se espera evitar la proliferación de figuras que puedan estar profundizando escenarios de precarización e intermediación laboral, así como diluyendo la figura legal y constitucional de la verdadera naturaleza de las organizaciones sindicales.

w. ¿Cuál es la diferencia entre "servicios mínimos" y "servicios públicos esenciales"?

Respuesta: El artículo 83 del proyecto del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulados al Proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y al proyecto de ley No 256 de 2023 Cámara consagra una regla de prestación de los servicios mínimos esenciales en caso de presentarse el ejercicio del derecho a la huelga en dicho sector.

El artículo 83 emplea las expresiones "servicios esenciales" (p. Ej., inciso 2) y "servicios mínimos" (p. Ej., inciso 3). La primera expresión hace referencia al límite que tiene el derecho a la huelga, en la medida en que ésta no puede implicar interrupción de aquellos servicios que puedan poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas, conforme con los párrafos 866 y siguientes de las decisiones de la OIT (véase el siguiente enlace: [Compilation of decisions of the CFA content \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/publications/compilation-of-decisions-of-the-cfa-content)). Estos servicios, a su vez, son definidos por el legislador en virtud del artículo 56 de la Constitución Política de Colombia y conforme las reglas establecidas por la Corte Constitucional en sentencias como la C-122 de 2012.

El servicio mínimo, por su parte, hace referencia al contenido o nivel de prestación que debe tener un servicio esencial, a fin de evitar su interrupción y puesta en riesgo de la vida, seguridad o salud de las personas. Su fundamento se encuentra en las decisiones de la OIT. De acuerdo con el párrafo 867, se entiende que:

Un servicio mínimo podría ser una solución sustitutiva apropiada de la prohibición total, en las situaciones en que no parece justificada una limitación importante o la prohibición total de la huelga y en que, sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la gran mayoría de los trabajadores, podría tratarse de asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de los usuarios o el funcionamiento continuo y en condiciones de seguridad de las instalaciones. (OIT, 867: enlace [Compilation of decisions of the CFA content \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/publications/compilation-of-decisions-of-the-cfa-content))

En esa medida, el artículo 83 del proyecto de ley indicaría que: a) el ejercicio del derecho a la huelga no puede implicar la interrupción de los servicios esenciales y; b) para ello, se debe fijar un nivel de prestación, al cual se denominará servicio mínimo, en los términos previstos en el artículo y conforme a las reglas jurisprudenciales y el bloque de constitucionalidad.

x. ¿Cuáles serían los criterios para determinar cuáles son los "servicios mínimos"?

Respuesta: En algunos países donde el derecho de huelga se reconoce a todos los trabajadores del sector público y privado, se estima que para la suspensión del trabajo respecto a sectores donde se ve inmerso el interés público frente a otros servicios presados, como en los casos de empleados públicos o de servicios esenciales, se contempla que, contrario a prohibir la huelga, se generen medidas para que la interrupción del servicio no sea perjudicial como para prohibirla. En tal sentido, se pueden adoptar disposiciones para asegurar el mantenimiento de un servicio mínimo, unas garantías mínimas que cubran las necesidades básicas de la población, con respecto al determinado servicio, durante la huelga.

Los órganos de control de OIT consideraron que la disposición sobre un servicio mínimo en esas actividades podría ser una alternativa apropiada, si no cuestiona el derecho de huelga de la mayoría de los trabajadores. Además han considerado que dicho servicio debería satisfacer por lo menos las siguientes condiciones: que debe tratarse de real y exclusivamente de un servicio mínimo, es decir un servicio limitado a las operaciones estrictamente necesarias para cubrir las necesidades básicas de la población, o satisfacer las exigencias mínimas del servicio, sin menoscabar la eficacia de los medios de presión; que las organizaciones de trabajadores involucradas tengan la posibilidad de participar en la definición de dichos servicios, junto con los empleadores y las autoridades." Estas condiciones deberán definirse claramente, informar a quienes puedan resultar afectados, También se podrá aplicar, en lugar de una prohibición total de huelga, en los servicios esenciales apropiadamente definidos. (Estudio General de la OIT, párrafos 160-162).

De igual forma, otro criterio a considerar es lo que ha esbozado el Comité de Libertad Sindical en relación con el punto ha considerado algunos elementos de importancia:

"Un servicio mínimo puede establecerse en casos de huelgas cuya extensión y duración pudieran provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las

condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro; para ser aceptable, dicho servicio mínimo debería limitarse a las operaciones estrictamente necesarias para no comprometer la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población y debería posibilitar, por otra parte, en lo que se refiere a su determinación, la participación de las

organizaciones de trabajadores así como de los empleadores y de las autoridades públicas.” (873 de la Recopilación de decisiones del CLS)

El servicio mínimo debe limitarse a las operaciones que sean necesarias para satisfacer las necesidades básicas de la población o las exigencias mínimas del servicio, garantizando que el alcance de los servicios mínimos no tiene como resultado que la huelga sea inoperante. (874 de la Recopilación de decisiones del CLS)

A falta de un acuerdo entre las partes a este respecto a nivel de la empresa, un órgano independiente podría establecerse para imponer un servicio mínimo suficiente para resolver las preocupaciones del Gobierno en cuanto a las consecuencias del conflicto, preservando al mismo tiempo el respeto de los principios del derecho de huelga y del carácter voluntario de la negociación colectiva. (879 de la Recopilación de decisiones del CLS)

y. ¿Con la normativa actual, la "reanudación de los trabajos" implica la "terminación de la huelga"?

Respuesta: De acuerdo con el artículo 431 inciso 2 del Código Sustantivo del Trabajo, la reanudación de trabajos implica la terminación de la huelga, y las labores no podrán ser suspendidas, a menos que se configuren los requisitos legales.

z. ¿Qué sucede si, habiendo declarado a la huelga, transcurren más de diez (10) días hábiles sin haberse efectuado la cesación colectiva del trabajo?

Respuesta: La cesación colectiva tiene reglas para los servicios esenciales y los no esenciales. De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Suprema, no puede configurarse la cesación colectiva de trabajo en aquellos servicios que hayan sido definidos por la ley (SL1447-2018).

Por otra parte, el artículo 445 inciso 1 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la suspensión colectiva del trabajo se debe dar dentro de los dos (2) y diez (10) días siguientes a la declaratoria de la huelga, en caso de no llegar a un arreglo directo en los términos del artículo 444. Si la cesación no se da en dicho plazo, opera el artículo 450 inciso 1 literal e) del mismo código, según el cual, la suspensión colectiva del trabajo es ilegal cuando no se efectúe antes de los dos (2) días o después de los diez (10) días hábiles a la declaratoria de la huelga.

96. Sírvase informar en detalle, ¿Cuáles son los convenios o tratados laborales internacionales ratificados por Colombia en la actualidad?

Respuesta No 96: Colombia ha ratificado 61 convenios internacionales, 8 de ellas corresponden a convenios fundamentales, 3 de gobernanza y 50 técnicos. De los 61 Convenios ratificados por Colombia, 49 están en vigor, 4 han sido

denunciados, y 7 instrumentos abrogados. A continuación, se señalan los convenios ratificados en vigor:

- C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (número. 29)
- C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número. 87)
- C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número. 98)
- C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número. 100)
- C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (número. 105)
- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número. 111)
- C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (número. 138) Edad mínima especificada: 15 años.
- C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (número. 182)
- C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (número. 81)
- C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (número. 129)
- C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (número. 144)
- C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (número. 1)
- C002 - Convenio sobre el desempleo, 1919 (número. 2)
- C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (número. 3)
- C006 - Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (número. 6)
- C011 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (número. 11)
- C012 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (número. 12)
- C013 - Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (número. 13)
- C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (número. 14)
- C017 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (número. 17)
- C018 - Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (número. 18)
- C019 - Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (número. 19)
- C020 - Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (número. 20)
- C022 - Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (número. 22)
- C023 - Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (número. 23)
- C024 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (número. 24)
- C025 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (número. 25)

- C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)
- C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)
- C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52)
- C080 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (núm. 80)
- C088 - Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)
- C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)
- C099 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)
- C101 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101)
- C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)
- C116 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116)
- C136 - Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)
- C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)
- C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)
- C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)
- C160 - Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160) De conformidad con el artículo 16, párrafo 2, del Convenio, los artículos 7, 8 y 10 a 15 de la Parte II han sido aceptados.
- C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)
- C162 - Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)
- C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
- C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)
- C170 - Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)
- C174 - Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)
- C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

97. Sírvase informar en detalle, ¿Cuántos procesos de inspección laboral se han realizado en los últimos 30 años en Colombia? Entregue la información año a año, por Departamento y Municipio en formato Excel.

Respuesta No 97: Nos permitimos informar que dentro de nuestro sistema SISINFO tenemos solo información desde el año 2011 a la fecha así: **Se adjunta los documentos en Excel:**

- Proceso de Inspección Laboral
- Histórico visitas de Inspección

Nos permitimos informar que dentro de nuestro sistema SISINFO tenemos solo información desde el año 2017 a 2023 así: **Se adjunta el siguiente documento en Excel:**

- Proceso de Inspección Laboral

Inspecciones Reportadas en Onedrive (Según Lineamientos Emitidos Por Subdirección De Inspección)							
Territorios	Años						
Dirección Territorial/Oficina Especial	2017 Asistencia Preventiva	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Amazonas	39	46	32	21	31	44	40
Antioquia	22	491	994	868	988	1158	1319
Arauca	0	116	178	51	160	195	104
Atlántico	38	153	518	421	730	750	770
Barrancabermeja	15	168	196	106	240	279	254
Bogotá	45	1267	2129	592	1395	1596	1346
Bolívar	0	145	93	235	277	455	403
Boyacá	15	194	441	214	461	481	534
Buenaventura	0	0	0	24	63	46	60
Caldas	51	175	278	294	519	492	427
Caquetá	8	26	168	105	265	198	165
Casanare	22	109	154	137	147	220	197
Cauca	3	244	229	172	406	432	407
Cesar	14	108	168	358	511	610	425
Chocó	9	71	140	99	217	251	165
Córdoba	15	191	197	264	418	391	323
Cundinamarca	5	311	367	354	572	628	644
Guainía	0	0	44	22	30	24	50
Guajirá	7	155	240	212	309	368	347
Guaviare	0	22	37	22	26	24	30
Huila	12	172	206	213	344	474	431

Magdalena	50	122	169	213	352	404	450
Meta	15	103	164	182	316	309	297
Nariño	0	110	116	184	291	323	270
Norte Santander	45	234	264	279	417	354	341
Putumayo	0	36	178	88	177	130	110
Quindío	4	151	146	154	270	331	297
Risaralda	14	160	326	581	1350	1104	1257
San Andres	6	23	33	30	33	57	55
Santander	101	474	413	345	547	674	660
Sucre	24	196	391	128	295	208	231
Tolima	11	260	309	259	484	560	640
Uraba	19	196	197	137	240	187	182
Valle Del Cauca	77	965	907	466	706	887	814
Vaupés	0	0	13	4	15	22	16
Vichada	0	0	0	11	20	22	11
Total	686	7194	10435	7845	13622	14688	14072

Fuente: Acciones de Inspección Archivos de información Subdirección de Gestión Territorial

98. Sírvase informar en detalle, ¿Cuántas sanciones contra empresas por violación de derechos laborales se han impuesto en Colombia durante los últimos 30 años? Entregue la información en formato Excel año a año, por departamento, municipio y tipo de violación.

Respuesta No 98: En relación a esta pregunta, cabe precisar que, desde nuestra Base de Datos de sanciones, no es posible reportar el número de las Querellas radicadas en los últimos 30 años, teniendo en cuenta que los registros contenidos en la misma corresponden a Procesos Administrativos Sancionatorios (PAS) y que estos procesos pueden ser iniciados por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, en razón de una Querella o sin que medie previamente la Querella.

Que, una vez consultada la Base de Datos de Sanciones, se establece que los registros contenidos corresponden a Procesos Administrativos Sancionatorios (PAS) de los últimos 10 años, es decir de 2013 a 2023.

Que los registros de las sanciones Impuestas de la Base de Datos de Sanciones, se encuentran contenidos y pueden ser desagregados por las Direcciones Territoriales, es decir, no es posible desagregar por departamento o municipio.

Hecha la anterior claridad, comedidamente allego los registros de sanciones impuestas, en el lapso comprendido del 2013 al 2023 por cada una de las Direcciones Territoriales así:

Dirección Territorial	Sanciones Impuestas
Amazonas	7
Antioquia	354
Arauca	2
Atlántico	151
Barrancabermeja	15
Bogotá	74
Bolívar	111
Boyacá	42
Buenaventura	3
Caldas	57
Caquetá	90
Casanare	1
Cauca	21
Cesar	41
Choco	2
Córdoba	14
Cundinamarca	9
Guainía	7
Guajira	21
Huila	39
Magdalena	93
Meta	47
Nariño	19
Norte de Santander	142
Putumayo	9
Quindío	64
Risaralda	153
San Andrés	1
Santander	561
Sucre	23
Tolima	88

Unidad de Investigaciones Especiales	6
Urabá	51
Valle	127

Fuente: Subdirección Gestión Territorial

Anexos: **Se adjunta documentos en Excel:**

- Proceso de Inspección Laboral

99. Sírvase informar en detalle ¿qué programas o políticas públicas se implementarán en las regiones con altos índices de informalidad como Sucre, Cesar, Chocó, San Andrés, Magdalena, Norte de Santander, entre otras, ¿dónde la principal fuente de ingresos de los ciudadanos son oficios informales?

Respuesta No 99: Los programas y políticas pública que se implementarán de manera priorizada en las regiones con altos índices de informalidad son las siguientes:

- **Las garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia** que pretende garantizar condiciones locativas mínimas y de seguridad, así como fortalecer el sistema de protección y seguridad social, ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.
- **El Programa de formación para el trabajo rural:** que contempla el diseño, formulación e implementación de un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales.
- **El Trabajo familiar, campesino, solidario y popular:** que contará con especial protección de las autoridades que incluye, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades. El Proyecto de Ley contempla que en aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda; la retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales incluyendo el acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales.
- **La protección al Trabajo femenino rural y campesino:** que busca reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo,

siendo ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores, estableciendo además mecanismos de acceso al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva, reconociendo los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.

- **La generación y protección de empleos verdes y azules:** que representan un esfuerzo contemporáneo para alinear la economía con los objetivos de sostenibilidad ambiental y conservación. La inclusión de estos empleos en el capítulo VII del Proyecto de Reforma Laboral, especialmente en el contexto de contrarrestar la informalidad y garantizar la estabilidad laboral, busca generar múltiples efectos en el empleo rural y campesino no agropecuario desde la conservación ambiental y la reforestación hasta la gestión de recursos hídricos. La atención a la sostenibilidad y los estándares éticos asociados con los empleos verdes y azules promueve una mayor formalización en estos sectores. Se espera que buena parte de los empleos verdes se centre en el turismo ecológico, ofreciendo oportunidades para las comunidades rurales y campesinas de beneficiarse del turismo sostenible.

100. Sírvase informar en detalle ¿cuáles son los incentivos que tendrán las Pymes en Colombia para promover la empleabilidad mediante contratos laborales de tiempo completo en las regiones que actualmente se encuentran más afectadas por la inflación?

Respuesta No 100: Para para promover la empleabilidad mediante contratos laborales de tiempo completo en las regiones que actualmente se encuentran más afectadas por la inflación, las Pymes contarán con los siguientes incentivos:

- Reducción de los trámites necesarios para registrar un negocio y contratar empleados formalmente, permitiendo la realización de trámites en línea y ofreciendo guías simplificadas, así como la continuidad de la exención en el pago de la matrícula mercantil y su renovación para pequeñas empresas jóvenes
- Continuidad a los incentivos fiscales tales como rentas exentas, tarifas preferenciales para el impuesto sobre la renta y complementarios para emprendimientos que inicien actividades en las Zonas más afectadas por el Conflicto Armado, Becas deportivas por impuestos, descuento del impuesto de renta para inversiones realizadas en investigación, desarrollo tecnológico o innovación y deducciones de renta.
- Talleres y cursos sobre gestión de negocios, obligaciones laborales y fiscales, y beneficios de la formalización, a través del refuerzo del Servicio

Público de Empleo a nivel territorial priorizando los municipios medianos y pequeños y las zonas rurales, el enfoque de cierre de brechas.

- Fomento del acceso a créditos y financiamientos con condiciones preferenciales para micronegocios formalizados.
- Campañas informativas sobre los beneficios de la formalización, como acceso a programas de apoyo gubernamental, posibilidad de contratos con entidades públicas, y protección legal.
- Conexión a los dueños de micronegocios con empresarios experimentados que puedan guiarlos en el proceso de formalización y crecimiento de sus negocios y fomentar programas donde las grandes empresas puedan apadrinar o asociarse con micronegocios para su desarrollo y formalización, así como la creación de redes o asociaciones de micronegocios para que puedan compartir experiencias, recursos y buenas prácticas.
- Creación de fondos que respalden a los micronegocios en situaciones de dificultad económica o para cubrir responsabilidades laborales.
- El incentivo de la práctica de la agroecología con base en los saberes tradicionales y en articulación con el Servicio Público de Extensión Agropecuaria; así como la pesca y acuicultura, como fuente de desarrollo y empleo digno.
- La creación de espacios de cotrabajo o centros de negocios donde varios micronegocios puedan compartir recursos y servicios, reduciendo costos.
- El fortalecimiento de los instrumentos de apoyo a iniciativas productivas de mujeres urbanas y rurales propiciando el empoderamiento económico y el cierre de brechas de género dando continuidad al Fondo Mujer Emprende.
- Los incentivos, para las empresas que formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul, y los programas de formación en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos.
- Incentivos para emprendimientos productivos con línea de formación continua y especializada para el fomento de la economía campesina y las organizaciones que la integran.
- Herramientas tecnológicas a bajo costo o de forma gratuita para facilitar la administración del micronegocio a partir de Iniciativas de transformación digital como herramienta para la productividad, la generación de empleo, la dinamización de la economía en las regiones y la potencialización de la economía popular.
- Continuidad de los incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la población pospenada.
- Programas de inspección que no solo busquen sancionar, sino también orientar y educar sobre cómo mejorar y mantener la formalidad.

PREGUNTA No. 101:

Respuesta No 101: Con el objetivo de garantizar una respuesta precisa y completa, se solicita amablemente una prórroga para la presentación correspondiente, la cual se enviará el día lunes 18 de marzo de 2024, debido a la complejidad inherente al caso que demanda un tiempo adicional para realizar un análisis exhaustivo y proporcionar una respuesta jurídica fundamentada.

102. Sírvase informar en detalle, según lo establecido en el artículo 13 del texto de la Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C) ¿Cuál es el objetivo de la propuesta del Gobierno de la reducción del tiempo de la Jornada Laboral Ordinaria en Colombia? Fundamente la respuesta.

Respuesta No 102: La modificación de la jornada laboral armoniza las reglas establecidas en el derecho colombiano con las normas internacionales en materia de trabajo, mejora las condiciones de las personas trabajadoras y se aproxima a los estándares de la OCDE. Por otra parte, la propuesta de modificación de la jornada armoniza con las obligaciones contraídas en la Ley 2101 de 2021, que propone una reducción progresiva de la jornada laboral.

De acuerdo con la información de la OCDE, Colombia y México son países con mayor número de horas trabajadas al año. Para aproximarse al número promedio de horas, en Colombia se promulgó la Ley 2101 de 2021, que reduce progresivamente la jornada de 48 a 42 horas, rango que se aproxima a Chile (40 horas).

Asimismo, el proyecto de ley, acoge las recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo. Según su informe:

Dichas modalidades de ordenación flexible del tiempo de trabajo comprenden sistemas de promediación con periodos de referencia de hasta un año y una duración máxima de horas de trabajo diarias muy elevada. Estas modalidades pueden conducir a largas jornadas de trabajo, que resultan perjudiciales para la salud física y mental, así como para la conciliación entre la vida profesional y la vida privada. A la Comisión le preocupa el hecho de que la falta de tiempo libre compensatorio para quienes trabajan durante el descanso semanal también sea lo habitual en una serie de países. (OIT, 2023, p. 57)

Para profundizar en dicho informe, se sugiere consultar: [Informe III \(Parte A\) \(ilo.org\)](#).

En cuanto al proyecto de ley, este indica que la modificación de la jornada de trabajo se sustenta en:

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

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

Finalmente, se busca eliminar la obligación para el empleador de solicitar autorización para trabajo suplementario (horas extras) conforme a la petición hecha por los gremios. Adicionalmente, se consagra lo obligación de llevar un registro del trabajo suplementario y de entregárselo al trabajador y a las autoridades so pena de tener como cierta la estimación razonable que haga el trabajador.

Fundamento:

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

El proyecto de ley busca retomar las medidas que estaban vigentes antes de la expedición de la Ley 789 de 2002. Esta Ley realizó unos cambios con importantes impactos en derechos económicos de las y los trabajadores en 2 materias (Proyecto de Ley número 367 de 2023, Cámara):

1. Eliminación de los recargos nocturnos en el horario entre las 6:00 p. m. y las 10:00 p. m.: Para lograrlo, la reforma redefinió lo que debe entenderse legalmente por trabajo diurno y trabajo nocturno. De esta forma, modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo en el sentido de que el trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. y el trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.

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

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

La vigencia de estas medidas estaría sujeta a la evaluación que realice la Comisión De Seguimiento y Verificación dos años después de entrada su vigencia, de no obtener los resultados esperados el Gobierno nacional presentaría un proyecto de ley para modificar o derogar las disposiciones que no hayan logrado mejorar la generación de empleo. Sin embargo, conforme lo manifestado por el Ministerio de Trabajo (2023), esta comisión nunca adelantó dicha evaluación, por lo que nunca se cumplió esta obligación legal, y por lo tanto, no hay estudios oficiales que respalden la conveniencia de esta reforma. En lo que respecta a los estudios privados, se puede llegar a la conclusión de que la Ley 789 de 2002 no cumplió con los objetivos trazados en la generación de empleo, tal y como se reseñó anteriormente.

PREGUNTA No. 103:

Respuesta No 103:

Con el objetivo de garantizar una respuesta precisa y completa, se solicita amablemente una prórroga para la presentación correspondiente, la cual se enviará el día lunes 18 de marzo de 2024, debido a la complejidad inherente al caso que demanda un tiempo adicional para realizar un análisis exhaustivo y proporcionar una respuesta jurídica fundamentada.

104. Sírvase informar en detalle, teniendo en cuenta las 10 primeras ciudades con mayor índice de desempleo durante el año 2023 en Colombia, sírvase informar ¿Cuales tienen la mayor tasa de informalidad del país? Fundamente su respuesta.

Tasa de Desocupación promedio 2023 por ciudades. Ordenadas de mayor a menor

Orden	Ciudad	Tasa de Desocupación
1	Arauca	29,1
2	Mocoa	26,8
3	Quibdó	25,8
4	Puerto Carreño	16,5
5	Ibagué	15,8
6	Riohacha	14,7
7	Florencia	14,2

8	San Andrés	13,5
9	Valledupar	12,9
10	Neiva	12,7
11	Montería	12,6
12	Cúcuta A.M.	12,5
13	Armenia	12,0
14	Inírida	11,3
15	Sincelejo	11,2
16	Cali A.M.	11,0
17	Cartagena	10,9
18	Villavicencio	10,9
19	Pasto	10,8
20	Barranquilla A.M.	10,4
21	Bogotá D.C.	10,4
22	Tunja	10,2
23	Popayán	10,0
24	Manizales A.M.	9,9
25	Yopal	9,8
26	Pereira A.M.	9,6
27	Santa Marta	9,1
28	Bucaramanga A.M.	9,0
29	Medellín A.M.	9,0
30	Mitú	8,6
31	San José del Guaviare	8,2
32	Leticia	4,1

Cuadro 18 Tasa de Desocupación promedio 2023 por ciudades. Ordenadas de mayor a menor

Orden	Ciudad	Proporción de Informalidad
1	Sincelejo	68,5
2	Valledupar	64,2
3	Riohacha	63,7
4	Santa Marta	62,4
5	Montería	61,0
6	Cúcuta A.M.	59,6
7	Quibdó	58,7

8	Popayán	57,9
9	Florencia	56,5
10	Barranquilla A.M.	56,1
11	Pasto	55,2
12	Villavicencio	54,3
13	Cartagena	53,5
14	Neiva	50,7
15	Cali A.M.	47,6
16	Ibagué	47,2
17	Bucaramanga A.M.	45,6
18	Armenia	43,7
19	Pereira A.M.	43,6
20	Tunja	40,4
21	Medellín A.M.	38,7
22	Manizales A.M.	32,9
23	Bogotá D.C.	32,8
24	Arauca	61,4
25	Yopal	51,0
26	Mocoa	46,1
27	Leticia	63,6
28	Inírida	70,0
29	San José del Guaviare	59,2
30	Mitú	28,2
31	Puerto Carreño	55,9
32	San Andrés	26,9

PREGUNTA No 104:

Respuesta No 104:

Con el objetivo de garantizar una respuesta precisa y completa, se solicita amablemente una prórroga para la presentación correspondiente, la cual se enviará el día lunes 18 de marzo de 2024, debido a la complejidad inherente al caso que demanda un tiempo adicional para realizar un análisis exhaustivo y proporcionar una respuesta jurídica fundamentada.

105. Sírvase informar en detalle, ¿Cuáles son los 5 primeros sectores productivos con mayor índice de empleabilidad en Colombia? Fundamente su respuesta.

Respuesta No 105: El siguiente cuadro presenta las actividades económicas que de mayor a menor número de ocupados presentaron en el promedio del año 2023:

Cuadro 19. Ocupados por rama de actividad económica promedio 2023. Ordenados de mayor a menor número de ocupados. Cifras en miles

Orden	Rama de Actividad Económica	Ocupados	% Participación
	Ocupados Total Nacional	22.788	100,0
1	Comercio y reparación de vehículos	4.020	17,6
2	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.280	14,4
3	Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.738	12,0
4	Industrias manufactureras	2.401	10,5
5	Actividades artísticas, entretenimiento recreación y otras actividades de servicios	1.925	8,4
6	Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.822	8,0
7	Transporte y almacenamiento	1.706	7,5
8	Alojamiento y servicios de comida	1.639	7,2
9	Construcción	1.565	6,9
10	Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos^	589	2,6
11	Actividades financieras y de seguros	422	1,9
12	Información y comunicaciones	403	1,8
13	Actividades inmobiliarias	275	1,2
14	No informa	2	0,0

PREGUNTAS No 106 y 107.

Respuesta No 106 y 107:

Con el objetivo de garantizar una respuesta precisa y completa, se solicita amablemente una prórroga para la presentación correspondiente, la cual se enviará el día lunes 18 de marzo de 2024, debido a la complejidad inherente al caso que demanda un tiempo adicional para realizar un análisis exhaustivo y proporcionar una respuesta jurídica fundamentada.

108. Sírvase informar en detalle, ¿Qué medidas se contemplan en esta Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C) para proteger a los trabajadores en situaciones de despidos masivos o cierre de empresas? Fundamente la respuesta.

Respuesta No 108: Dentro del articulado de la Reforma Laboral 2.0 (PL 166 DE 2023 c) referida no se tratan los temas de despidos masivos o cierre de empresas, de manera que se hace referencia a la normatividad vigente:

DESPIDOS COLECTIVOS:

LEY 50 DE 1990 - ARTÍCULO 67. El artículo 40 del Decreto-Ley 2351 de 1965 quedará así:

Protección en caso de despidos colectivos.

1. Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5o, ordinal 1o, literal d) de esta ley y 7o, del Decreto-ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.

3. La autorización de que trata el numeral 1 de este artículo podrá concederse en los casos en que el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos, o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o quede hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados. Esta solicitud respectiva deberá ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma.

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a

cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500) e inferior a mil (1000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000).

5. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

6. Cuando un empleador o empresa obtenga autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el cierre definitivo, total o parcial, de su empresa, o para efectuar un despido colectivo, deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría correspondido al trabajador si el despido se hubiera producido sin justa causa legal. Si la empresa o el empleador tiene un patrimonio líquido gravable inferior a mil (1.000) salarios mínimos mensuales, el monto de la indemnización será equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la antes mencionada.

7. En las actuaciones administrativas originadas por las solicitudes de que trata este artículo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá pronunciarse en un término de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable de causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

CIERRE DE EMPRESAS

Código Sustantivo de Trabajo - ARTÍCULO 464. EMPRESAS DE SERVICIOS PÚBLICOS. Las empresas de servicios públicos que no dependan directa ni indirectamente del Estado no pueden suspender ni paralizar labores sino mediante permiso del Gobierno o dándole aviso a éste, con seis meses de anticipación cuando menos, a fin de que puedan tomarse oportunamente las providencias que aseguren la continuidad del servicio. (Este artículo corresponde al artículo 481 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950).

ARTICULO 465. INTERVENCIÓN DEL GOBIERNO. En cualquier caso en que se presentare, de hecho, la suspensión de los servicios en algunas de las

empresas a que se refiere el artículo anterior, el Gobierno queda autorizado para

asumir su dirección y tomar todas las providencias necesarias para restablecer los servicios suspendidos y garantizar su mantenimiento. (Este artículo corresponde al artículo 482 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950).

ARTICULO 466. EMPRESAS QUE NO SON DE SERVICIO PÚBLICO. (Artículo modificado por el artículo 66 de la Ley 50 de 1990) Las empresas que no sean de servicio público no pueden clausurar labores, total o parcialmente, en forma definitiva o temporal, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo

y Seguridad Social, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor. Para tal efecto la empresa deberá presentar la correspondiente solicitud y en forma simultánea informar por escrito a sus trabajadores tal hecho.

La suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días, suspende los contratos de trabajo. Cuando la empresa reanudare actividades deberá admitir de preferencia al personal licenciado, en condiciones no inferiores a las que disfrutaba en el momento de la clausura. Para tal efecto, deberá avisar a los trabajadores la fecha de reanudación de labores. Los trabajadores que debidamente avisados no se presenten dentro de los tres (3) días siguientes, perderán este derecho preferencial.

PARAGRAFO. El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con la solicitud en un plazo no mayor de dos meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta, sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

(Este artículo corresponde al Artículo 483 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950).

109. Sírvase informar en detalle, ¿Qué medidas se proponen en esta Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C) para fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro de las empresas? Detalle y fundamente la respuesta.

Respuesta: La participación de los trabajadores se da mediante el ejercicio de la libertad sindical. En el proyecto de ley 166 de 2023C (Proyecto de Ley No. 166 de 2023 cámara, acumulado al Proyecto de ley No. 192 de 2023 Cámara y al Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara), se propone crear un conjunto de derechos que, por una parte, refuerzan la posibilidad de dialogar entre los sindicatos y la dirección de la empresa y, por otra parte, brindan mayores

garantías en materia de diálogo y acceso a la información de los trabajadores respecto a las directivas del sindicato y las directivas de las empresas. En el artículo 67 del proyecto se propone:

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

(...)

Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas o del sector que representen. Como mínimo las empresas entregarán periódicamente la siguiente información a las organizaciones sindicales que tengan afiliados en la empresa: copia de los estados financieros de la empresa e información sobre el número total de trabajadores, cargos y formas de vinculación, sin que menoscabe la reserva empresarial.

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

110. Sírvase informar en detalle, ¿Cuáles son las propuestas de esta Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C) para promover la responsabilidad social empresarial? Detalle y fundamente la respuesta.

Respuesta No 110: En materia de responsabilidad social empresarial, el proyecto de ley propone, entre otros, medidas sobre el proceso de descarbonización. El artículo 62 del proyecto de ley 166 de 2023C (Proyecto de Ley No. 166 de 2023 cámara, acumulado al Proyecto de ley No. 192 de 2023 Cámara y al Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara), se propone:

Artículo 65. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética. Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad debe contar con un plan de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados. Dicho plan deberá ser concertado y construido con las personas trabajadoras de la empresa y con las

organizaciones sindicales que las representan, socializado con las partes interesadas en el proceso y aprobado por el Ministerio del Trabajo. El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:

1. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el proceso de transición, de descarbonización, o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación.
2. Ruta de reconversión laboral de los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo puedan ser terminados o ruta de reubicación laboral en casos de cambio de actividad.
3. Posibilidades de reubicación laboral o condiciones para las desvinculaciones, o en su defecto planes de retiro voluntario que garanticen el mínimo vital de la persona trabajadora durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.
4. Continuidad en la afiliación y cotización a la seguridad social durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.
5. Financiación de un fondo de diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo, que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria. Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas.
6. Las personas que se vean afectadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.
7. Este plan deberá incluir una ruta de medidas de reparación social y ambiental dirigido a compensar los efectos de la actividad minero-energética ocasionados por la empresa. Dichos planes deberán surtir un proceso de socialización y participación dentro de los componentes de la Responsabilidad social empresarial y debida diligencia.

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

PREGUNTAS No 111, 112, 113

Respuesta No 111, 112 y 113: Con el objetivo de garantizar una respuesta precisa y completa, se solicita amablemente una prórroga para la presentación correspondiente, la cual se enviará el día lunes 18 de marzo de 2024, debido a

la complejidad inherente al caso que demanda un tiempo adicional para realizar un análisis exhaustivo y proporcionar una respuesta jurídica fundamentada.

114. Sírvase informar en detalle, si bien la ministra de la cartera del Trabajo ha sido enfática en asegurar que el "objetivo de la reforma laboral no es generar empleo, sino mejorar las condiciones laborales", ¿Cómo garantizará el Gobierno que los colombianos desempleados ahorren y coticen para su pensión, teniendo en cuenta que este es uno de los objetivos principales de la Reforma Pensional, que también hace curso en el Congreso de la República?

Respuesta: El cambio que se propone es una reforma cualitativa, puesto que la política de empleo es integral y deviene del Plan Nacional de Desarrollo Colombia "Potencia Mundial de la Vida", desde la cual se promueve la reindustrialización del campo, la garantía de generación de nuevos incentivos para las mipymes y el impulso del microcrédito, también desde la visión de fortalecimiento de la economía popular solidaria y comunitaria como complementos para reducir la informalidad, todo esto teniendo en cuenta la capacidad económica de cada uno y así poder diferenciar y poder llegar de manera proporcional a todos, logrando con ello una verdadera ampliación de cobertura. Por tal motivo, el nuevo sistema contemplará mecanismos alternativos dirigidos a que los diferentes grupos poblacionales puedan realizar sus cotizaciones al sistema de manera proporcional a sus ingresos, incluido, el fortalecimiento del mecanismo de solidaridad donde el Estado coadyuve la cotización de los trabajadores que ampare la norma.

Es así, como, el proyecto de ley No 293 de 2023 Senado Reforma Pensional, propone unas disposiciones especiales en materia de cotización que facilitarán el acceso a las prestaciones del pilar contributivo, tales como:

1. Prestación Anticipada de vejez: A los(as) afiliados(as) que no estén en el régimen de transición o que renuncien a este, y que tengan sesenta y dos (62) años de edad si es mujer o sesenta y cinco (65) años de edad si es hombre y que después de hacer uso del sistema actuarial de equivalencias no reúnan las semanas mínimas para acceder a la pensión de vejez del Pilar Contributivo y que tengan más de (1000) semanas cotizadas, podrán disfrutar de la prestación anticipada de vejez que será equivalente a un salario mínimo mensual vigente, y de su mesada se le descontará el valor equivalente a las cotizaciones faltantes, hasta alcanzar las 1300 semanas.

2. Pensión Familiar: es aquella que se reconoce por la suma de esfuerzos de cotización o aportes de cada uno de los(as) cónyuges o cada uno(a) de los(as) compañeros(as) permanentes, previa declaración notarial y/o judicial de unión marital cuyo resultado es el cumplimiento de los requisitos establecidos para obtener la pensión integral de vejez del Pilar Contributivo definido en la presente ley.

3. Pensión especial para madres o padres con hijo(a) invalido: la madre trabajadora o el padre trabajador que reciba el Beneficio por su Hijo(a) Inválido o Con Discapacidad, no pierde el beneficio si se reincorpora a la fuerza laboral, sino que deberá seguir realizando aportes de forma solidaria a pensión. Dicho recaudo no será susceptible de solicitud de indemnización sustitutiva o de reliquidación sobre los aportes posteriores al reconocimiento de la pensión toda vez que el derecho ya se ha reconocido.

4. Beneficio de semanas para mujeres con hijos. También se cuenta con el beneficio de semanas para mujeres con hijos en el artículo 36 ibidem, el cual es un reconocimiento especial para la MUJER “Compensación de género”, mediante el cual podrán obtener el beneficio de disminuir en cincuenta semanas por cada hijo(a) nacido(a) vivo(a) o adoptivo(a) el número de semanas requeridas, hasta llegar a un mínimo de 1150 semanas por un máximo de tres (3) hijos(as).

5. Reducción de semanas para que las mujeres se pensionen. En la reforma pensional se ha considerado integralmente el enfoque de género, adicionalmente, se ha acatado la decisión de la Corte Constitucional en la Sentencia C-197 de 2023, sobre la reducción de semanas para que las mujeres se pensionen, lo cual ya quedó incorporado en su articulado. Es así como, se establece dentro de los requisitos para acceder a la Pensión Integral de Vejez, aparte de los 57 años de edad si es mujer, o 62 años de edad si es hombre y que se haya cotizado un mínimo de 1.300 semanas en cualquier tiempo, que las semanas mínimas de cotización que se exija a las mujeres para obtener la pensión de vejez a partir del 1o. de enero del año 2026 se disminuirán hasta llegar a 1000 semanas de cotización y que además, se disminuirá 50 semanas a partir del 1 de enero del 2026 y a partir del 1º de enero de 2027, se disminuirá en 25 semanas cada año. Esta Sentencia de declaratoria de inconstitucional a la exigencia de 1300 semanas de cotización para que las mujeres obtengan la pensión de vejez en Colombia, tiene dos impactos importantes sobre el Sistema Pensional, a saber:

- Aumento del Pasivo en un 3.26% aproximadamente.
- Aumento de la probabilidad de pensión de las mujeres en 8.8%

Asimismo, para efectos de facilitar el acceso a las prestaciones del Pilar Contributivo se establecen disposiciones especiales en materia de cotización:

El **Sistema actuarial de equivalencias:** mediante el cual se podrán disponer de los recursos cotizados y ahorrados en el Componente Complementario de Ahorro Individual con el fin de acreditar el requisito de semanas mínimas para adquirir el derecho a la pensión en el Componente de Prima Media, a través de un sistema actuarial de equivalencias que calcule el valor de las semanas.

Es así como, en cuanto al **trabajo rural**, la reforma contempla en el parágrafo

2 del artículo 22, que las personas que desarrollan una actividad económica

principal que estén ubicados en el área rural, centro municipal o centros poblados y sus ingresos sean estacionales, podrán realizar la cotización de hasta por 12 (doce) meses hacia futuro en un mismo año calendario en un solo pago, aportando sobre el ingreso base del año en que se realiza el aporte.

Por su parte, la **cotización por días o por semanas** incluida en el artículo 27 del proyecto de ley, permitirá flexibilizar la afiliación al Sistema de Protección Social Integral para la Vejez de los(as) de los(as) contratistas o trabajadores(as) trabajadores(as) dependientes que se encuentren vinculados laboralmente por periodos inferiores a un mes o por días, en virtud de un trabajo a tiempo parcial, o de los(as) trabajadores(as) independientes que perciban un ingreso mensual inferior a un (1) smlmv, la cotización se realizará de acuerdo con el número de días laborados y sobre un monto no inferior a un salario mínimo legal diario vigente.

A través del artículo 25 del proyecto de ley "Cambio por la vejez", se busca fortalecer el **Programa Subsidio al Aporte en Pensión – PSAP**, para que un grupo más amplio pueda acceder a sus beneficios:

"ARTÍCULO 25. EL FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL. El Fondo de Solidaridad Pensional a través de la Subcuenta de Solidaridad, tiene por objeto ampliar la cobertura y subsidiar o cofinanciar las cotizaciones al Sistema de Protección Social Integral para la Vejez de los grupos de población que por sus características y condiciones socio económicas no pueden realizar la cotización completa en el Pilar Contributivo, tales como trabajadores(as) independientes, desempleados(as), artistas, deportistas, la mujer en ejercicio de la economía del cuidado, madres FAMI, voluntarios, personas en situación de discapacidad, población Rrom, indígenas, afrodescendientes, palenqueros, negros y afrocolombianos, así como a los(las) trabajadores(as) que carezcan de suficientes recursos para efectuar la totalidad de la cotización."

Es de resaltar, que el Programa Subsidio al Aporte en Pensión – PSAP viene teniendo una disminución frente a la cobertura que se pretendía, por lo que, con esta propuesta de la reforma se busca eliminar barreras de cobertura y que el programa pueda extenderse a una mayor diversidad poblacional.

PREGUNTA No 115:

Respuesta No 115:

Con el objetivo de garantizar una respuesta precisa y completa, se solicita amablemente una prórroga para la presentación correspondiente, la cual se enviará el día lunes 18 de marzo de 2024, debido a la complejidad inherente al caso que demanda un tiempo adicional para realizar un análisis exhaustivo y proporcionar una respuesta jurídica fundamentada.

116. ¿Sírvese informar en detalle, cuantas madres cabeza de hogar se encuentran identificadas en Colombia, cuantas se encuentran empleadas formalmente? cuántas están en la informalidad y cuantas desempleadas? Clasifique la respuesta por Departamento y Municipio, con cifras de los últimos 10 años, año a año en formato Excel.

Respuesta No 116: De acuerdo con su solicitud, se adjunta la información para 2021 – 2023

Número de mujeres cabeza de hogar por condición de informalidad y desocupación

Total, nacional 2023

Años	Mujeres (cabeza de hogar)	
	Informales	Desocupadas
2021	1.991.481	494.596
2022	1.688.792	464.885
2023	1.844.712	441.011

Fuente: DANE-GEIH. Cálculos SAMPL-DGPESF-Mintrabajo

117. Sírvase informar en detalle, Fundamente la respuesta con cifras de los últimos 5 años, entregando la información año en año en formato Excel.

Nivel de ingresos de informales - Total, nacional 2023

Años	Nivel de Ingresos ⁵¹
	Informales
2021	1.985.297
2022	2.036.293
2023	2.251.272

PREGUNTAS 118, 119 Y 120:

Respuesta No 108, 119 y 120:

⁵¹ Se utilizó la variable INGLABO de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, variable que recoge la información de ingresos antes de imputación - Corrección por omisión e imputación de falsos ceros y valores extremos.

Con el objetivo de garantizar una respuesta precisa y completa, se solicita amablemente una prórroga para la presentación correspondiente, la cual se enviará el día lunes 18 de marzo de 2024, debido a la complejidad inherente al caso que demanda un tiempo adicional para realizar un análisis exhaustivo y proporcionar una respuesta jurídica fundamentada.

121. Sírvase informar en detalle, ¿Cuántas personas se encuentran actualmente contratadas mediante la figura de teletrabajo u otra modalidad de trabajo no presencial (trabajo en casa, trabajo remoto)?

Respuesta: El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, publica cada dos años el estudio de percepción y penetración del teletrabajo, que como su nombre lo dice, presenta las cifras de percepción y penetración del teletrabajo en el país. A continuación, se presentan las cifras de estos estudios:

- El Cuarto Estudio de Percepción y Penetración del Teletrabajo⁵² estimó un total de 122.278 teletrabajadores en el país para el año 2018, siendo Bogotá la ciudad que concentraba mayor número de teletrabajadores.
- El Quinto Estudio de Percepción y Penetración del Teletrabajo⁵³ estimó un total de 209.173 teletrabajadores y 17.253 organizaciones que implementaron el teletrabajo en el año 2020. Este estudio resume las estadísticas así:



Fuente: Quinto Estudio de Percepción y Penetración del Teletrabajo, 2020.

- El Sexto Estudio de Percepción y Penetración del Teletrabajo⁵⁴ estimó un total de 1.557.776 trabajadores a distancia, de los cuales 868.792

⁵² https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-75985_archivo_pdf_estudio_teletrabajo.pdf

⁵³ https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-179224_recurso_1.pdf

⁵⁴ https://www.teletrabajo.gov.co/814/articles-276348_recurso_1.pdf

corresponde a la Teletrabajadores, 551.855 a trabajadores en casa y 137.129 trabajadores remotos.

Por último, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 7 de la Ley 1221 de 2008, y el artículo 2.2.1.5.23 del Decreto 1227 de 2022, compilado en el Decreto 1072 de 2015, los empleadores tienen la obligación de reportar el número de teletrabajadores ante del Ministerio de Trabajo. Se allega la siguiente información, de acuerdo con los formularios de registro de Teletrabajadores.

- 2018: 120 teletrabajadores
- 2019: 5.131 teletrabajadores
- 2020: 4.709 teletrabajadores
- 2021: 3.858 teletrabajadores
- 2022: 62.148 teletrabajadores

- Año 2023: 107.777 Teletrabajadores
 - Teletrabajadores empresas Privadas: 96.439
 - Teletrabajadores empresas Pública: 2.027
 - Teletrabajadores empresas de economía Mixta: 9.311

- Año 2024: 2.152 Teletrabajadores
 - Teletrabajadores empresas Privadas: 1.522
 - Teletrabajadores empresas Pública: 0
 - Teletrabajadores empresas de economía Mixta: 630

Es necesario aclarar, que la información solicitada por sectores no hace parte del ítem de información del registro; por lo tanto, no es posible enunciar los sectores o brindar información específica por economía.

122: ¿Sírvese informar, Cuantas empresas con capital extranjero se encuentran activas actualmente en Colombia?, Detalle por tipo de empresa, sector y antigüedad.

Respuesta No 122: Se trasladó por competencia al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo con el Radicado de salida No. 08SE202410000000007782.

123: ¿Sírvese informar, Cuantas empresas con capital extranjero han dejado de funcionar en los últimos 3 años en Colombia? Detalle por tipo de empresa, sector y antigüedad.

Respuesta No 123: Se trasladó por competencia al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo con el Radicado de salida No. 08SE202410000000007782.

124. El texto de la Reforma Laboral 2,0 incluye disposiciones que modifiquen la reglamentación vigente para las empresas con capital extranjero? Detalle justifique a la respuesta.

Respuesta No 124: La reforma laboral no incluye disposiciones que alteren la normativa aplicable a las empresas con capital extranjero. Es relevante destacar que la regulación relativa a este tipo de empresas no forma parte del cuerpo legal laboral, por lo tanto, incorporar disposiciones sobre asuntos comerciales, como la regulación de empresas con capital extranjero, a través de una reforma laboral, violaría el principio de unidad de materia establecido en el artículo 158 de la Constitución Política de Colombia:

ARTICULO 158. Todo proyecto de ley debe referirse a una misma materia y serán inadmisibles las disposiciones o modificaciones que no se relacionen con ella. El presidente de la respectiva comisión rechazará las iniciativas que no se avengan con este precepto, pero sus decisiones serán apelables ante la misma comisión. La ley que sea objeto de reforma parcial se publicará en un solo texto que incorpore las modificaciones aprobadas.

Por su parte en sentencia C-133 de 2012, la Corte Constitucional estableció que:

(...) la expresión “materia”, a que hace referencia el artículo 158 Superior, debe entenderse desde una perspectiva amplia y global, de forma tal que “permita comprender diversos temas cuyo límite, es la coherencia que la lógica y la técnica jurídica suponen para valorar el proceso de formación de la ley”. Ello, sobre la base de considerar que lo que prohíbe la Constitución es que no se relacionen los temas de un artículo y la materia de la ley, esto es, que se incluyan en el texto legal medidas que no apunten a un mismo fin; aspecto éste que, en todo caso, no tiene por qué comprometer la atribución constitucional reconocida al legislador para “determinar el contenido de las normas que expide de la manera que considere más conveniente y acorde con los objetivos de política pública que lo guían.

A su vez en sentencia C-204 de 2016, la corte constitucional dispuso:

- (i) el principio de unidad de materia exige que todas las disposiciones de una ley guarden conexidad con la materia principal de la misma;
- (ii) para efectos de establecer el cumplimiento del principio de unidad de materia, debe acudirse a una interpretación razonable y proporcional, de forma tal que se pueda evidenciar si entre las disposiciones de la ley existe conexidad;
- (iii) se ha identificado que existe conexidad si se verifica cualquiera de los siguientes tipos de conexidad: causal, teleológica, temática o sistémica; y

(iv) la jurisprudencia sugiere que se debe dar una aplicación a la metodología no tan estricta, de forma que, se pondere el principio de configuración legislativa.

PREGUNTAS 125, 126 y 127

Respuesta No 125, 126 y 127: Respuesta: Se trasladó por competencia al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo con el Radicado de salida No. 08SE202410000000007782.

128. ¿La formulación de la Reforma Laboral, es concordante con las disposiciones planteadas en el texto de Reforma Pensional? Detalle la forma en que se correlacionan.

Respuesta No 128: Mejorar la situación de los trabajadores y promover el empleo en Colombia permitirá también garantizar la continuidad en la contribución al Sistema de Seguridad Social Integral, sincronía que propende tanto por la protección de la calidad de vida que se tiene hoy, como la que se tendrá al final de la vida productiva.

Uno de los propósitos de la propuesta normativa laboral que el Gobierno del Cambio viene adelantando es precisamente aumentar la formalización laboral mediante el reconocimiento de derechos laborales y el ingreso a la seguridad social de sectores históricamente marginados laboralmente como jornaleros (del total de población que se autoreconoce como campesina (6.472.000 personas) 568.000 son jornaleros o peones; y dentro de la población que no se reconoce como campesina (15.518.000), 68.000 son jornaleros o peones), jóvenes aprendices (187.479 en enero de 2023), trabajadoras del servicio doméstico (567.440 que hoy no están formalizadas), migrantes, repartidores de plataformas digitales.

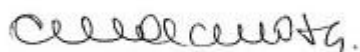
La formalización de estos sectores propenderá no solo para que haya unos mejores ingresos en la etapa productiva, sino para que también haya una densidad superior de cotizaciones y que al final de la vida productiva del trabajador esto se refleje en una mayor posibilidad de completitud de los requisitos establecidos en la normativa para su derecho pensional. Por lo que, cualquier mejora en el aumento de las cotizaciones, ya sea pensional, de salud o de riesgos, va a generar una mejora en la calidad de vida de la persona, tanto en sus ingresos en su vida laboral, como en la edad de retiro.

Así la cosas, mientras que la reforma laboral contribuye a la formalización de muchos sectores, aumenta la estabilidad laboral y mejora los ingresos de las personas trabajadoras, lo que redundará en mayores cotizaciones al sistema pensional, más constantes y continuas y al ingreso de nuevos cotizantes al sistema; el proyecto de ley de reforma pensional crea figuras como la cotización

a tiempo parcial que permite que la laboralidad de sectores con flexibilidad horaria e intermitencia y temporalidad en sus vinculaciones al fin ingresen al sistema como cotizantes.

Por tal motivo, las propuestas laboral y pensional del Gobierno Nacional tienen disposiciones que se interrelacionan, como lo son el establecimiento de la cotización al sistema por semanas y por días que permitirá apoyar económica y socialmente el trabajo agropecuario y el trabajo a través de plataformas.

Atentamente,



SORAYA PINO CANOSA
Jefe Oficina Asesora Jurídica (E)

Anexo tres carpetas comprimidas:

1. Información
2. Traslados Debate Control Político - Radicado 05EE2024320000000017120.
3. Traslado Petición de información Debate Control Político - Radicado 05EE2024320000000017120. Interrogantes No. 80 Y 81.

<p>Elaboró: Ligia Carrero Monroy Coordinadora de Formación para el Trabajo Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo</p> <p>Luis Ernesto Durán Roa Coordinador Nacional Relaciónamiento Empresarial y Contrato de Aprendizaje Servicio Nacional de Aprendizaje SENA</p> <p>Rosa Lila Carrillo Inspectora de Trabajo Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones</p> <p>Ángel Ricardo Peña Z Coordinador Grupo de Información Laboral</p> <p>Catalina Sánchez B Subdirectora de Formalización Laboral y Protección al Empleo</p> <p>Estefanni Barreto, Angelica Palacios, Jorge Palomares, Andrés Sánchez y Mabel Carmona Contratistas de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo</p> <p>Rubiela Agamez, Campo Elías Baquero y Adriana Sánchez Funcionarios de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo</p>	<p>Revisó: Luis Eduardo Torres Profesional Especializado Dirección de Generación y Protección al Empleo y Subsidio Familiar</p> <p>Álvaro Aroca Collazos Subdirector de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral</p> <p>Lina María Arenas Manrique Asesora Viceministerio de Empleo y Pensiones</p> <p>Isabel Agatón Subdirectora de la Subdirección de Protección Laboral</p> <p>Magda Alberto Asesora de Despacho Asignada para coordinar asuntos de género y derechos de las mujeres</p>	<p>Aprobó: Iván Daniel Jaramillo Jassir Viceministro de Empleo y Pensiones</p> <p>Juan Nicolás Escandón Henao Director de Derechos Fundamentales del Trabajo</p> <p>Juan Carlos Hernández Director de Pensiones y Otras Prestaciones</p> <p>Claudia Mónica Naranjo Directora de Generación y Protección al Empleo y Subsidio Familiar</p>
--	--	--