

No. Radicado: 08SE202412000000011470  
Fecha: 2024-03-21 12:01:39 pm  
Remitente: Sede: CENTRALES DT  
Depen: OFICINA ASESORA JURIDICA  
Destinatario: CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA  
Anexos: 0 Folios: 45  
  
08SE202412000000011470

Bogotá D.C, Colombia, 21 de marzo de 2024

Al responder por favor citar este número de radicado



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

**Asunto:** Alcance respuesta radicado No. 05EE2024320000000017120  
Proposición número 126 de 2024 y radicado No. 05EE2024320000000016110 –  
Proposición No. 114 de 2024 Debate control político. "REFORMA LABORAL EN  
COLOMBIA: IMPLICACIONES Y DESAFIOS".

Respetados Doctores:

Una vez recibida las respuestas a las preguntas planteadas por las áreas técnicas, 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 respecto de las preguntas que quedaron pendientes por atender en la respuesta inicial mediante radicado 9938 del 14 de marzo de 2024, en los siguientes términos:

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

**Para las preguntas de la 10 a la 41 en la cual se solicita:**

10. *Sírvase informar el detalle, ¿El Ministerio del trabajo realizó algún estudio para conocer la proyección de la afectación económica (mensual anual) promedio por cada empleado, que recaerá en las empresas de ¿Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca en Colombia, en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2?0? (PL 1662023C) En caso afirmativo, anexe copia integra del estudio realizado a la respuesta de esta pregunta.*

11. *Informe en detalle ¿Cuál será el incremento adicional (mensual y anual) promedio en el costo económico, tanto en porcentaje como en pesos colombianos, que recaerá sobre las empresas de agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2,0(PL 166 2023C)? Incluya en esta respuesta el análisis de la proyección del comportamiento a futuro de los contratos laborales, contratos de prestación de servicio y todas las demás variables que sean necesarias para poder dimensionar la afectación económica que tendrían las empresas de "Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca"*

12. *Sírvase informar en detalle, ¿El Ministerio de Trabajo realizó algún estudio para conocer la proyección de la afectación económica (mensual y anual) promedio por cada empleado, que recaerá en las empresas de "explotación de minas y canteras "en Colombia, en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2?0 (PL 166 2023C)? En caso afirmativo, anexe copia integra del estudio realizado a la respuesta de esta pregunta.*

13. *Informe en detalle ¿Cuál será el incremento adicional (mensual y anual) promedio en el costo económico, tanto en porcentaje como en pesos colombianos, que recaerá sobre las empresas de "explotación de minas y canteras ", en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2?0? (PL 166 2023C). Incluya en esta respuesta el análisis de la proyección del comportamiento a futuro de los contratos laborales, contratos de prestación de servicios y todas las demás variables que sean necesarias para poder dimensionar la afectación económica que tendrían las empresas de "explotación de minas y canteras "en caso de que sea aprobada esta Reforma Laboral 2.0.*

14. *Sírvase informar en detalle, ¿El ministerio de Trabajo realizó algún estudio para conocer la proyección de la afectación económica (mensual y anual) promedio por cada empleado, que recaerá en las empresas de "industrias manufactureras" en Colombia, en el escenario de que sea aprobada la Reforma laboral 2?0 (PL 166 2023C) En caso afirmativo, anexe copia integra del estudio realizado a la respuesta de esta pregunta.*

15. Informe en detalle ¿Cuál será el incremento adicional (mensual y anual) promedio en el costo económico, tanto en porcentaje como en pesos colombianos, que recaerá sobre las empresas de "industrias manufactureras", en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2023 (PL 166 2023C)? Incluya en esta respuesta el análisis de la proyección del comportamiento a futuro de los contratos laborales, contratos de prestación de servicios y todas las demás variables que sean necesarios para poder dimensionar la afectación económica que tendrían las empresas de "industrias manufactureras" en caso de que sea aprobada esta Reforma Laboral 2.0.

16. Sirvase a informar en detalle, ¿El Ministerio de Trabajo realizó algún estudio para conocer la proyección de la afectación económica (mensual y anual) promedio por cada empleado, que recaerá en las empresas de "suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado" en Colombia, en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2023 (PL 166 2023C)? En caso afirmativo, anexe copia íntegra del estudio realizado a la respuesta de esta pregunta.

17. Informe en detalle ¿Cuál será el incremento adicional (mensual y anual) promedio en el costo económico, tanto en porcentaje como en pesos colombianos, que recaerá sobre las empresas de "suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado", en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2023 (PL 166 2023C)? Incluya en esta respuesta el análisis de la proyección del comportamiento a futuro de los contratos laborales, contratos de prestación de servicios y todas las demás variables que sean necesarias para poder dimensionar la afectación económica que tendrían las empresas de "suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado" en caso de que sea aprobada esta reforma Laboral 2.0.

18. Sirvase informar en detalle, ¿El Ministerio de Trabajo realizó algún estudio para conocer la proyección de la afectación económica (mensual y anual) promedio por cada empleado, que recaerá en las empresas de "construcción" en Colombia, en el escenario de que sea aprobada la reforma Laboral 2023 (PL 166 2023C)? En caso afirmativo, anexe copia íntegra del estudio realizado a la respuesta de esta pregunta.

19. Informe en detalle ¿Cuál será el incremento adicional (mensual y anual) promedio en el costo económico, tanto en porcentaje como en pesos colombianos, que recaerá sobre las empresas de "construcción", en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2023 (PL 166 2023C)? Incluya en esta respuesta el análisis de la proyección del comportamiento a futuro de los contratos laborales, contratos de prestación de servicios y todas las demás variables que sean necesarias para poder dimensionar la afectación económica que tendrían las empresas.

20. *Sírvase informar en detalle, ¿el Ministerio de Trabajo realizó algún estudio para conocer la proyección de la afectación económica (mensual y anual) promedio por cada empleado, que recaerá en las empresas de "comercio al por mayor y al por menor" en Colombia, en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2.0 (PL 166 2013C)? En caso afirmativo, anexe copia íntegra del estudio realizado a la respuesta de esta pregunta.*

21. *Informe en detalle ¿Cuál será el incremento adicional (mensual y anual) promedio en el costo económico, tanto en porcentaje como en pesos colombianos, que recaerá sobre las empresas de "comercio al por mayor y al por menor" en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2.0 (PL 166 2023C). Incluya en esta respuesta el análisis de la proyección del comportamiento a futuro de los contratos laborales, contratos de prestación de servicios y todas las demás variables que sean necesarias para poder dimensionar la afectación económica que tendrían las empresas de "comercio al por mayor y al por menor" en caso de que sea aprobada esta reforma laboral 2.0.*

22. *Sírvase a informar en detalle, ¿el Ministerio de Trabajo realizó algún estudio para conocer la proyección de la afectación económica (mensual y anual) promedio por cada empleado, que recaerá en las empresas de "información y comunicaciones" en Colombia, en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2.0 (PL 166 2023C)? En caso afirmativo, anexe copia íntegra del estudio realizado a la respuesta de esta pregunta.*

23. *Informe en detalle ¿Cuál será el incremento adicional (mensual y anual) promedio en el costo económico, tanto en porcentaje como en pesos colombianos, que recaerá sobre las empresas de "información y comunicaciones", en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2.0 (PL 166 2023C)? Incluya en esta respuesta el análisis de la proyección del comportamiento a futuro de los contratos laborales, contratos de prestación de servicios y todas las demás variables que sean necesarias para poder dimensionar la afectación económica que tendrían las empresas de "información y comunicaciones" en caso de que sea aprobada esta Reforma Laboral 2.0.*

24. *Sírvase a informar en detalle, ¿el Ministerio de Trabajo realizó algún estudio para conocer la proyección de la afectación económica (mensual y anual) promedio por cada empleado, que recaerá en las empresas de "actividades financieras y de seguros" en Colombia, en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2.0 (PL 166 2023C). En caso afirmativo, anexe copia íntegra del estudio realizado a la respuesta de esta pregunta.*

25. *Informe en detalle ¿Cuál será el incremento adicional (mensual y anual) promedio en el costo económico, tanto en porcentaje como en pesos*

*colombianos, que recaerá sobre las empresas de "actividades financieras y de seguros", en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 20 (PL 166 2023C). Incluya en esta respuesta el análisis de la proyección del comportamiento a futuro de los contratos laborales, contratos de prestación de servicios y todas las demás variables que sean necesarias para poder dimensionar la afectación económica que tendrían las empresas de "actividades financieras y de seguros" en caso de que sea aprobada esta Reforma Laboral 2.0.*

*26. Sirvase a informar en detalle, ¿el Ministerio de Trabajo realizo algún estudio para conocer la proyección de la afectación económica (mensual y anual) promedio por cada empleado, que recaerá en las empresas de "actividades inmobiliarias" en Colombia, en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 20 (PL 166 2023C) En caso afirmativo, ¿anexé copia integra del estudio realizado a la respuesta de esta pregunta.*

*27. Informe en detalle ¿Cuál será el incremento adicional (mensual y anual) promedio en el costo económico, tanto en porcentaje como en pesos colombianos, que recaerá sobre las empresas de "actividades inmobiliarias", en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 20 (PL 166 2023C)? Incluya en esta respuesta el análisis de la Proyección del comportamiento a futuro de los contratos laborales, contratos de prestación de servicios y todas las demás variables que sean necesarias para poder dimensionar la afectación económica que tendrían las empresas de "actividades inmobiliarias" en caso de que sea aprobada esta Reforma Laboral 20.*

*28. Sirvase a informar en detalle, ¿el Ministerio de trabajo realizo algún estudio para conocer la proyección de la afectación económica (mensual y anual) promedio por cada empleado, que recaerá en las empresas de "actividades profesionales, científicas y técnicas" en Colombia, en el escenario de que sea aprobada la reforma Laboral 20 (PL 166 2023C) En caso afirmativo, ¿anexé copia integra del estudio realizado a la respuesta de esta pregunta?*

*29. Informe en detalle ¿Cuál será el incremento adicional (mensual y anual) promedio en el costo económico, tanto en porcentaje como en pesos colombianos, que recaerá sobre las empresas de "actividades profesionales, científicas y técnicas", en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 20 (PL 166 2023C)? Incluya en esta respuesta el análisis de la proyección del comportamiento a futuro de los contratos laborales, contratos de prestación de servicios y todas las demás variables que sean necesarias para poder dimensionar la afectación económica que tendrían las empresas de "actividades profesionales, científicas y técnicas" en caso de que sea aprobada la Reforma Laboral.*

30. *Sírvase a informar en detalle, ¿El Ministerio de trabajo realizó algún estudio para conocer la proyección de la afectación económica (mensual y anual) promedio por cada empleado, que recaerá en las empresas de "actividades de servicios de educación" en Colombia, en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2 0 (PL 166 2023C) En caso afirmativo, ¿anexé copia integra del estudio realizado a la respuesta de esta pregunta?*

31. *Informe en detalle ¿Cuál será el incremento adicional (mensual y anual) promedio en el costo económico, tanto en porcentaje como en pesos colombianos, que recaerá sobre las empresas de "actividades de servicios de educación", en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2 0 (PL 166 2023C) Incluya en esta respuesta el análisis de la proyección del comportamiento a futuro de los contratos laborales, contratos de prestación de servicios y todas las demás variables que sean necesarias para poder dimensionar la afectación económica que tendrían las empresas de "actividades de servicios de educación" En caso de que sea aprobada esta Reforma.*

32. *Sírvase a informar en detalle, ¿El Ministerio de trabajo realizó algún estudio para conocer la proyección de la afectación económica (mensual y anual) promedio por cada empleado, que recaerá en las empresas de "actividades de servicios de salud" en Colombia, en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2 0 (PL 166 2023C) En caso afirmativo, ¿anexé copia integra del estudio realizado a la respuesta de esta pregunta?*

33. *Informe en detalle ¿Cuál será el incremento adicional (mensual y anual) promedio en el costo económico, tanto en porcentaje como en pesos colombianos, que recaerá sobre las empresas de "actividades de servicios de salud" en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2 0 (PL 166 2023C) Incluya en esta respuesta el análisis de la proyección del comportamiento a futuro de los contratos laborales, contratos de prestación de servicios y todas las demás variables que sean necesarias para poder dimensionar la afectación económica que tendrían las empresas de "actividades de servicios de salud" En caso de que sea aprobada esta Reforma.*

34. *Sírvase a informar en detalle, ¿El Ministerio de trabajo realizó algún estudio para conocer la proyección de la afectación económica (mensual y anual) promedio por cada empleado, que recaerá en las empresas de "actividades de servicios de vigilancia y seguridad" en Colombia, en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2 0 (PL 166 2023C) En caso afirmativo, ¿anexé copia integra del estudio realizado a la respuesta de esta pregunta?*

35. Informe en detalle ¿Cuál será el incremento adicional (mensual y anual) promedio en el costo económico, tanto en porcentaje como en pesos colombianos, que recaerá sobre las empresas de "actividades de servicios de vigilancia y seguridad" en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2 0 (PL 166 2023C) Incluya en esta respuesta el análisis de la proyección del comportamiento a futuro de los contratos laborales, contratos de prestación de servicios y todas las demás variables que sean necesarias para poder dimensionar la afectación económica que tendrían las empresas de "actividades de servicios de vigilancia y seguridad" En caso de que sea aprobada esta Reforma Laboral 2.0.

36. Sírvase a informar en detalle, ¿El Ministerio de trabajo realizo algún estudio para conocer la proyección de la afectación económica (mensual y anual) promedio por cada empleado, que recaerá en las empresas de "actividades de servicio de alojamiento "en Colombia, en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2 0 (PL 166 2023C) En caso afirmativo, ¿anexé copia integra del estudio realizado a la respuesta de esta pregunta?

37. Informe en detalle ¿Cuál será el incremento adicional (mensual y anual) promedio en el costo económico, tanto en porcentaje como en pesos colombianos, que recaerá sobre las empresas de "actividades de servicio de alojamiento" en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2 0 (PL 166 2023C) Incluya en esta respuesta el análisis de la proyección del comportamiento a futuro de los contratos laborales, contratos de prestación de servicios y todas las demás variables que sean necesarias para poder dimensionar la afectación económica que tendrían las empresas de "actividades de servicio de alojamiento " En caso de que sea aprobada esta Reforma Laboral 2 0.

38. Sírvase a informar en detalle, ¿El Ministerio de trabajo realizo algún estudio para conocer la proyección de la afectación económica (mensual y anual) promedio por cada empleado, que recaerá en las empresas de "actividades de servicio de comida y alimentación" en Colombia, en el escenario de que sea aprobada la Reforma laboral 2 0 (PL 166 2023C) En caso afirmativo, ¿anexé copia integra del estudio realizado a la respuesta de esta pregunta?

39. Informe en detalle ¿Cuál será el incremento adicional (mensual y anual) promedio en el costo económico, tanto en porcentaje como en pesos colombianos, que recaerá sobre las empresas de "actividades de servicio de comida y alimentación" en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2 0 (PL 166 2023C) Incluya en esta respuesta el análisis de la proyección del comportamiento a futuro de los contratos laborales, contratos de prestación de servicios y todas las demás variables que sean necesarias para poder dimensionar la afectación económica que tendrían las empresas de "actividades

*de servicio de comida y alimentación” En caso de que sea aprobada esta Reforma Laboral 2 0.*

*40. Sírvase a informar en detalle, ¿El Ministerio de trabajo realizo algún estudio para conocer la proyección de la afectación económica (mensual y anual) promedio por cada empleado, que recaerá en las empresas de “actividades de servicios generales y de aseo” en Colombia, en el escenario de que sea aprobada la Reforma laboral 2 0 (PL 166 2023C) En caso afirmativo, ¿anexé copia integra del estudio realizado a la respuesta de esta pregunta?*

*41. Informe en detalle ¿Cuál será el incremento adicional (mensual y anual) promedio en el costo económico, tanto en porcentaje como en pesos colombianos, que recaerá sobre las empresas de “actividades de servicios generales y de aseo” ” en el escenario de que sea aprobada la Reforma Laboral 2 0 (PL 166 2023C) Incluya en esta respuesta el análisis de la proyección del comportamiento a futuro de los contratos laborales, contratos de prestación de servicios y todas las demás variables que sean necesarias para poder dimensionar la afectación económica que tendrían las empresas de actividades de servicios generales y de aseo. En caso de que sea aprobada esta Reforma Laboral 2 0.*

**Respuesta a las preguntas de la 10 a la 41:** Actualmente, no se cuenta con un estudio de la proyección de la afectación económica del proyecto de reforma laboral (Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado al proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara y al Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara) por los diferentes sectores económicos elaborado por el Ministerio del Trabajo, puesto que la iniciativa no tiene como objeto afectar, por el contrario tiene un enfoque de garantía de derechos humanos laborales acorde a las obligaciones internacionales asumidas por el Estado colombiano y que devienen en estándares en la materia. Esto en consideración a que el balance técnico que soporta el proyecto de ley tiene plena armonía con el Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, lo cual indica que a partir de lo sustentado en la exposición de motivos, nuestro interés es consolidar una mirada integral del empleo desde una agenda de derechos humanos laborales, y para ello la integralidad de las políticas públicas del Gobierno del Cambio serán el soporte para los procesos de reindustrialización del campo, la generación de garantías de trabajo decente desde la asociatividad a través de la economía popular solidaria y comunitaria, pero también de forma complementaria con los apoyos económicos, incentivos y microcréditos que protegerán a las MYPIMES. Por consiguiente, el objetivo propuesto por la reforma en orden a cumplir compromisos internacionales se articula adecuadamente a la política de empleo como acción de gobierno y de Estado, esperando que el avance de derechos propuesto desde la reforma laboral permita consolidar también empresas sólidas y sostenibles, pero sin precarización laboral.

Adicionalmente, se destaca que las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026- Colombia Potencial Mundial de la Vida, promueven políticas activas y pasivas que corrigen las imperfecciones del mercado laboral y otras disposiciones que venían operando en donde se relacionan las metas trazadas para el mercado de trabajo en general.

En este punto en particular se citan iniciativas de entidades adscritas como lo son:

- 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.

No obstante, estas iniciativas no son focalizadas a sectores en particular. Su contribución en la generación de empleo se da de manera transversal en el mercado laboral.

El Ministerio del Trabajo considera que los contenidos de la exposición de motivos del Proyecto de Ley de la Reforma Laboral contienen la justificación más extensa y adecuada de la propuesta normativa puesta a consideración del Congreso de la República.

Sin embargo, en aras de aportar insumos para una mejor comprensión, se señala lo siguiente:

## Contexto del mercado laboral

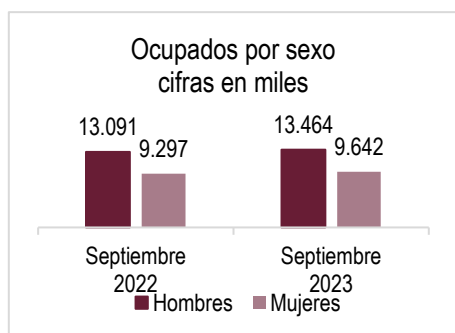
### Comportamiento de los ocupados en septiembre de 2023

Para el mes de septiembre de 2023 el número de ocupados alcanzó las 23 millones 107 mil personas, aumentando 717 mil frente al mismo mes de 2022 (en términos porcentuales un aumento de 3,2%). Las Otras Cabeceras fueron el dominio geográfico que más contribuyó con el aumento de ocupados con 337 mil (contribuyendo en 1,5 pp), seguido de las 13 ciudades y AM con 237 mil (contribuyendo en 1,1 pp), los centros poblados y rural disperso con 86 mil (contribuyendo en 0,4 pp) y las 10 ciudades con 57 mil ocupados más (contribuyendo con 0,3pp).



Dominio geográfico	septiembre 2022	septiembre 2023	Variación Abs.	Variación %	Contrib. pp
Total nacional	22.389	23.107	717	3,2	
Otras cabeceras	5.870	6.207	337	5,7	1,5
13 ciudades y A.M.	10.711	10.948	237	2,2	1,1
Centros poblados y rural disperso	4.696	4.782	86	1,8	0,4
10 ciudades	1.113	1.170	57	5,1	0,3

Del aumento en 717 mil ocupados, los hombres contribuyeron con la mayor parte del aumento con 373 mil (1,7 pp) y las mujeres con 345 mil (1,5 pp).



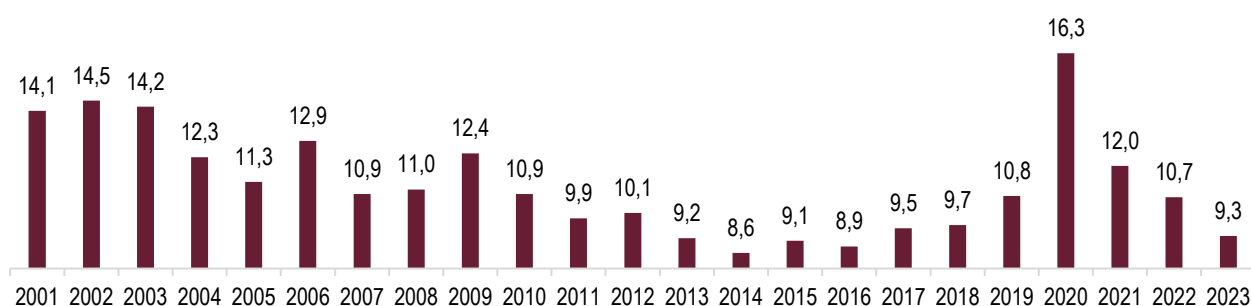
Sexo	Septiembre 2022	Septiembre 2023	Variación Abs.	Variación %	Contrib. pp
Total nacional	22.389	23.107	717	3,2	
Hombres	13.091	13.464	373	2,8	1,7
Mujeres	9.297	9.642	345	3,7	1,5

### Total Nacional

Junto con el aumento de los ocupados, la tasa de ocupación se ubicó en 58,3% aumentando en 1 p.p. con respecto al 57,2% de hace un año. El número de desocupados se redujo en 340 mil personas respecto a septiembre de 2022, registrándose así 2 millones 356 mil desocupados frente a los 2 millones 696 mil de septiembre de 2022. La tasa de desocupación presentó una reducción de 1,5 p.p. frente al mismo mes de septiembre de 2022 (10,7%) ubicándose así en 9,3%. La población por fuera de la fuerza de trabajo se redujo en 179 mil personas comparado con septiembre de 2022. Esto se ve reflejado en el aumento de la tasa global de participación pasando de 64,1% a 64,2% y el aumento de la fuerza de trabajo de 377 mil personas.

La tasa de desocupación alcanzada en septiembre de 2023 es una de las más bajas desde el año 2017 cuando se ubicaba en 9,5%, logrando así la anhelada tasa de un dígito.

Tasa de Desocupación% Septiembre 2001 a 2023



La tasa de desocupación de las mujeres fue de 11,3% mostrando una reducción de 2,1 pp frente a septiembre de 2022, para los hombres se ubicó en 7,7% con una reducción de 1,1pp. La brecha entre hombres y mujeres presenta una reducción en términos de la tasa de desocupación, pasando de una diferencia de 4,5 pp en septiembre de 2022 a 3,6 pp en septiembre de 2023.

### Comportamiento de los ocupados por rama de actividad económica

Para el mes de septiembre de 2023, 9 de las 13 ramas de actividad económica crearon empleo, la generación de empleo llegó a 915 mil empleos mientras que se destruyeron solo 197 empleos, en el conjunto de estas 13 actividades. Los sectores que lideraron el aumento del empleo fueron: Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana, Transporte y almacenamiento, Actividades artísticas, entretenimiento recreación y otras actividades de servicios, Información y comunicaciones y Actividades inmobiliarias. Las ramas de Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, Actividades financieras y de seguros, Alojamiento y servicios de comida y No informa, presentaron reducciones.

### Variación de Ocupados por sector económico para el mes de septiembre 2023 cifras en miles

Rama de Actividad Económica	septiembre 2022	septiembre 2023	Var. Abs 2023-2022
Ocupados Total Nacional	22.389	23.107	717
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.618	2.854	236
Transporte y almacenamiento	1.669	1.902	232
Actividades artísticas, entretenimiento recreación y otras actividades de servicios	1.830	1.986	156
Información y comunicaciones	366	479	113
Actividades inmobiliarias	241	283	42
Industrias manufactureras	2.427	2.467	41
Construcción	1.488	1.526	38
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos <sup>A</sup>	608	637	29
Comercio y reparación de vehículos	4.030	4.050	20
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.740	1.747	7
No informa	8	2	-6
Alojamiento y servicios de comida	1.650	1.621	-28
Actividades financieras y de seguros	464	399	-64
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	3.250	3.152	-98

## 1. BENEFICIOS DE LA REFORMA LABORAL

- I. La reforma laboral busca beneficiar, proteger, garantizar y reivindicar los derechos laborales de los cerca de 23 millones 52 mil ocupados en el país, de los cuales 9 millones 532 mil son mujeres (41,3%) y 13 millones 520 mil son hombres (58,7%).
- II. El enfoque de inclusión social para personas con discapacidad: Generación y formalización del empleo de la población con discapacidad fortaleciendo la vinculación laboral, se busca beneficiar así la fuerza de trabajo de la población con discapacidad que suma cerca de 542 mil personas, que en su mayoría trabaja informalmente o se encuentra desocupada.
- III. Creación del contrato agropecuario – jornal con el fin de mejorar las condiciones de vinculación laboral y protección social reconociendo las realidades económicas del sector agropecuario y rural. En este sentido se busca que la remuneración y pago se adapte a dichas realidades, para lograr una vinculación formal laboral.

Con la nueva modalidad de contratación de jornal agropecuario podrían beneficiarse un millón 493 mil ocupados, cifra que corresponde a los ocupados por cuenta propia y jornaleros para el año 2022 y que representan el 60% del empleo rural agropecuario en el total nacional. (En la encuesta de hogares los trabajadores del sector rural se auto reconocen “por cuenta propia”, y no tanto como jornaleros, pero les paga un empleador).

### Aprendices SENA

- IV. La vinculación de los aprendices del SENA deberá ser bajo contrato laboral, con lo que se busca garantizar los derechos de aproximadamente 160.906 aprendices del SENA que se vinculan a las empresas en su etapa electiva o práctica. (Esta cifra corresponde al registro a través de la PILA de acuerdo con los tipos de cotizantes 18 y 19 aprendices en etapa electiva y productiva y que cotizan al subsistema de riesgos laborales como promedio mensual de 2022).

### Empleo en Plataformas digitales

- V. Se busca beneficiar a cerca de 120 mil empleos para formalizarlos, a través de reglas de afiliación y cotización al Sistema Integral de Seguridad Social para la garantía de protección social como estándar de trabajo decente, así como la transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

### Trabajadores a tiempo parcial

- VI. A través del fortalecimiento de la cotización a seguridad social por semanas o por días, se busca garantizar la formalización y protección de los trabajadores que la propia dinámica de algunos sectores como comercio, hoteles, restaurantes, entretenimiento, agropecuario, empleados de servicio doméstico, plataformas digitales, bares y otros generan empleo por periodos menores a un mes.

### Ampliación de la jornada nocturna

- VII. La ampliación de la jornada nocturna no implica que todo el empleo se vea afectado, de acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH- del DANE (promedio anual 2022) existiría un margen importante de casi un millón 291 mil ocupados (5,9%) que se podría beneficiar con la medida de ampliación de la jornada laboral nocturna desde las 7:00 pm. En el total agregado, estos trabajadores ganarían anualmente \$771.790 millones de pesos lo cual equivaldría, aproximadamente, al 0,2% del PIB (a precios corrientes del 2022).

- VIII. La reforma busca mejorar las condiciones de contratación laboral haciendo que sea el contrato a término indefinido el que predomine en las relaciones laborales:

## 2. Cifras sobre contrato laboral y tipo de contratación ocupados promedio 2021 y 2022

Para el año 2022 de los 22 millones 32 mil ocupados, 12 millones 984 mil (58,9%) manifestaban tener un contrato de trabajo, los otros 9 millones 48 mil (41,1%) ocupados manifestaron no tener contrato laboral.

El aumento de ocupados entre 2022 y 2021 de un millón 640 mil, muestra como los que manifiestan tener un contrato laboral crecen en mayor medida que los que no lo tienen, un millón 449 mil frente a 191 mil ocupados. Así, el porcentaje de los ocupados que tienen contrato pasó de 56,6% en 2021 a 58,9% en 2022.

### Número de ocupados 2021 y 2022 según si manifiestan tener o no algún tipo de contrato

*cifras en miles*

Tiene algún tipo de contrato	2021	%	2022	%	Variación Abs.
Si	11.534	56,6	12.984	58,9	1.449
No	8.857	43,4	9.048	41,1	191
Total	20.392	100,0	22.032	100,0	1.640

Fuente: DANE-GEIH

De los ocupados que dicen tener un contrato laboral 8 millones 457 mil (un 65,1%) tiene un contrato escrito, mientras que 4 millones 520 mil (el restante 34,8%) manifiesta que este es verbal.

### Número de ocupados 2021 y 2022 que tienen contrato según tipo de contrato

*cifras en miles*

¿El contrato es verbal o escrito?	2021	%	2022	%	Variación Abs.
Verbal	3.741	32,4	4.520	34,8	779
Escrito	7.761	67,3	8.457	65,1	696
No sabe, no informa	32	0,3	6	0,0	-26
Total	11.534		12.984		1.449

Fuente: DANE-GEIH

De los 7 millones 457 mil ocupados que dicen tener un contrato de trabajo escrito, 5 millones 833 mil dicen tener un contrato a término indefinido (un 69%) y 2 millones 605 mil tienen un contrato a término fijo (30,8%).

### Número de ocupados 2021 y 2022 que tienen contrato según tipo de contrato

*cifras en miles*

Tipo de contrato escrito	2021	%	2022	%
A término Indefinido	5.465	70,4	5.833	69,0
A término fijo	2.204	28,4	2.605	30,8
No sabe, no informa	93	1,2	20	0,2
Total	7.761		8.457	

Fuente: DANE-GEIH

La reforma laboral apunta a que el contrato de trabajo a término indefinido sea el predominante, en este sentido se buscaría que los 2 millones 605 mil ocupados que tienen un contrato a término fijo pasen a tener un contrato a término indefinido.

De acuerdo con la posición ocupacional se puede observar los trabajadores que teniendo derecho a un contrato de trabajo manifiestan no tenerlo, en este caso tenemos que:

- I. 2 millones 648 mil obreros o empleados de empresa particular deberían tener un contrato de trabajo.
- II. 558 mil empleados de servicio doméstico deberían tener un contrato de trabajo.

Entre estas dos posiciones 3 millones 206 mil ocupados deberían tener un contrato de trabajo, preferiblemente a término indefinido.

### Número de ocupados 2022 por posición ocupacional y tipo de contrato

*cifras en miles*

Posición Ocupacional	A término Indefinido	A término fijo	No sabe, no informa	Sin contrato	Total
1.Obrero o empleado de empresa particular	4.798	1.936	13	2.648	9.395
2.Obrero o empleado del gobierno	821	95	2	0	918
3.Empleado doméstico	73	18	0	558	649
4.Trabajador por cuenta propia	77	542	5	8.674	9.298
5.Patrón o empleador	24	2	0	608	634
6.Trabajador familiar sin remuneración	0	0	0	439	439
7.Trabajador sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares	39	11	0	636	686
8.Jornalero o Peón	1	0	0	12	13
Total	5.833	2.605	20	13.575	22.032
Asalariados (1+2+3+8)	5.692	2.050	15	3.218	10.975
No asalariados (4+5+6+7)	141	555	5	10.357	11.057

Fuente: DANE-GEIH

Las necesidades que permite atender una Reforma Laboral, como la propuesta por el Gobierno Nacional, buscan hacer frente a la sentida necesidad del cierre de brechas que afectan tanto a trabajadores y empleadores y que caracteriza una deuda histórica que debe atenderse. La propuesta de Reforma Laboral no está cimentada sobre la base de infringir perjuicios a ninguna parte en las relaciones laborales, sino en lograr equidad.

Es innegable que un recurso humano adecuadamente protegido por el sistema de seguridad social integral, remunerado justamente, permite a los empleadores contar con los mejores elementos, recurso humano calificado y comprometido, que sume como eje fundamental en la mejora de la productividad y competitividad; y por ende de la economía del país.

Con respecto a lo técnico económico, la reforma laboral generaría empleo a partir de la siguiente tesis:

La tesis planteada tiene el siguiente ciclo: al incrementar los beneficios a los empleados, esa porción adicional de ingresos podría tener dos destinos: a) ahorro, o b) consumo. En Colombia el 82.3% de la población activa gana dos SMMLV o menos, lo que indica que esa proporción (delta) de ingreso tendría como destino el consumo; es decir generaría un aumento en el consumo de bienes y servicios.

El aumento de bienes y servicios favorece a las empresas, ya que incrementa la demanda de los productos y servicios que ofrecen. Las empresas para poder satisfacer ese incremento en la demanda de productos y servicios deben incrementar sus factores de producción (Capital, personas, tecnología). En los sectores y actividades intensivas en mano de obra tendrán un mayor efecto positivo; por esa razón, se espera un significativo aumento en la tasa de ocupación; es decir en la contratación de nuevos empleos.

Todo lo anterior, contribuye al crecimiento del país, a la recuperación de derechos laborales y mejorar el bienestar de la población colombiana.

Si bien la reforma no tiene como objetivo general la generación de empleo, sino el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores, el Ministerio ha considerado importante la implementación de programas que ayuden a la generación de empleo y la formalización, así como la implementación de política proempleo como la de reindustrialización.

Es así, como se promueve la generación de empleo a través de los programas de apoyo al empleo formal (Empleo nuevo y formalización):

**Programa para la formalización de empleo:** Teniendo en cuenta que el artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, "Por medio de la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026, "Colombia Potencia Mundial de la Vida", relativo al Incentivo a la Creación y Permanencia de Nuevos Empleos Formales, y con el objetivo de dar continuidad a las medidas encaminadas a la promoción, generación y protección del empleo formal, a través del Decreto 1736 del 20 de octubre de 2023, se amplió el incentivo a la generación de nuevo empleo definido en el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021, a aquellos empleadores que vinculen a trabajadores con discapacidad, dando la posibilidad de extender la vigencia del Incentivo hasta agosto de 2026, con el fin de incentivar la creación y permanencia de nuevos empleos formales.

## ¿Qué son los incentivos económicos?

El artículo 79 de la ley 2294 de 2023 del PND de 2022 - 2026 "Colombia potencia mundial de la vida" fija el incentivo para la creación y permanencia de nuevos empleos formales que tiene como propósito financiar costos laborales, como los pagos de seguridad social y parafiscales.



Pueden aplicar:

**TODOS/AS LOS EMPLEADORES/AS NATURALES O JURÍDICOS, CONSORCIOS, UNIONES TEMPORALES Y PATRIMONIOS AUTÓNOMOS OBLIGADOS A DECLARAR RENTA QUE INCREMENTEN LA NÓMINA**

No pueden aplicar: Entidades o sociedades con presupuesto de Nación mayor al 50% y personas naturales políticamente expuestas y los patrimonios autónomos que no declaren renta.

**La Política de Reindustrialización** buscará cerrar brechas de productividad, fortalecer encadenamientos productivos, diversificar la oferta interna y exportable, así como profundizar la integración con América Latina y el Caribe. La política desarrollará las siguientes apuestas estratégicas:

- Transición energética
- Soberanía alimentaria y agroindustrial
- Reindustrialización de la salud
- Defensa, paz y reindustrialización para aprovechar las capacidades de la industria de defensa, aeroespacial y astilleros
- Apuestas estratégicas desde los territorios, en todos los sectores y subsectores.

El Gobierno Nacional reconocerá y articulará la política con las vocaciones productivas de las regiones que, tal como se evidenció en los Diálogos Regionales Vinculantes, los territorios conocen con claridad su vocación. La economía popular, así como la micro y pequeña empresa tendrán un papel fundamental en el desarrollo de estas apuestas.

Los resultados esperados en el sector agropecuario con la implementación de los mecanismos de formalización que contempla el Proyecto de Reforma Laboral son los siguientes:

- Mejorar los ingresos de los trabajadores agropecuarios de manera sostenible obteniendo una retribución justa por su trabajo para satisfacer sus

necesidades básicas y las de su familia, a la vez que se facilita el cumplimiento de la normatividad laboral por parte de los empleadores a través del jornal rural que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.

- Garantizar una adecuada compensación por trabajo suplementario.
- Mejorar el acceso a los beneficios que otorga en régimen de seguridad social integral.
- Disminuir la brecha de informalidad en las ocupaciones del sector rural, en relación con la urbana o áreas metropolitanas.
- Articularse con el Proyecto de Reforma Pensional No. 293 de 2022 de Senado, que se encuentra en trámite en el Congreso de la República reconociendo las condiciones de flexibilidad horaria e intermitencia, temporalidad y jornadas parciales de las vinculaciones de los trabajadores del sector agropecuario, con la finalidad de posibilitar su ingreso al sistema pensional como cotizantes construyendo derechos que respondan ante las contingencias de vejez, invalidez y muerte, a través del jornal agropecuario y la cotización por semanas o por días, que permitirá apoyar económica y socialmente el trabajo agropecuario.
- Generar mecanismos de estabilidad laboral a la vez que se reconocen las particularidades del trabajo agropecuario estableciendo que el trabajador y trabajadora agropecuaria que labore en actividades estacionales o de temporada, cíclicas o periódicas, tendrá derecho preferente para volver a ser contratado en la siguiente temporada o estación, siempre y cuando el trabajador o trabajadora haya realizado sus labores conforme a las necesidades del servicio o que el mismo sea requerido.
- Garantizar el derecho al descanso remunerado al trabajador o trabajadora agropecuario.
- Proteger a los trabajadores frente a los perjuicios que se ocasionan como consecuencia de la terminación injustificada y unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador a través del reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa.
- Dignificar sus condiciones laborales señalando que el empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas y de seguridad mínimas.

- Contribuir a la superación de 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.
- Evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes a través de un programa de formación para el trabajo rural y en la ejecución de proyectos productivos que desarrolle el Gobierno Nacional o las Entidades Territoriales.
- Proteger a los trabajadores comunitarios y familiares frente a cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo a través de la verificación por parte de los inspectores de trabajo, el acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales y las garantías salariales y prestacionales, en este último caso, específicamente para aquellos esencialmente subordinados y continuos.
- Proteger a la mujer rural a través de la remuneración 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, el acceso al sistema de seguridad social integral a través de esquemas contributivos y no contributivos a partir del reconocimiento los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.

El trabajo agropecuario es una subcategoría del trabajo rural, centrada en las actividades del sector primario. El trabajo rural se refiere a todas las actividades laborales que se desarrollan en zonas rurales, ya sea en el sector primario, secundario o terciario, mientras que el trabajo agropecuario, tal como lo define el artículo 30 del Proyecto de Ley de Reforma Laboral, se centra específicamente en el sector primario, abarcando actividades relacionadas con la pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, relacionadas con la producción de alimentos y materias primas de origen animal o vegetal.

Por su parte, la Declaración sobre los Derechos de los Campesinos y de otras personas que trabajan en zonas rurales de 2018 que, entre otros fundamentos, justificó el Acto Legislativo 1 del 2023, señaló que, *"Se entiende por "campesino" toda persona que se dedique o pretenda dedicarse, ya sea de manera individual o en asociación con otras o como comunidad, a la producción agrícola en pequeña escala para subsistir o comerciar y que para ello recurra en gran*

*medida, aunque no necesariamente en exclusiva, a la mano de obra de los miembros de su familia o su hogar y a otras formas no monetarias de organización del trabajo, y que tenga un vínculo especial de dependencia y apego a la tierra”.*

Si bien es cierto que la economía rural tradicionalmente ha estado dominada por actividades agropecuarias, con el tiempo, muchas regiones rurales han diversificado sus economías, incorporando otras actividades no agropecuarias para reducir la dependencia del sector primario.

En ese sentido, el trabajo rural abarca una amplia variedad de actividades, que incluyen desde la producción agropecuaria hasta el turismo rural, la minería, la artesanía, los servicios de salud, educación, transporte, entre otros. Consecuentemente, los trabajadores rurales enfrentan desafíos que van más allá de los riesgos agropecuarios, como el acceso limitado a servicios básicos, la infraestructura deficiente, la falta de oportunidades educativas y de formación, y la migración hacia áreas urbanas.

Teniendo en cuenta lo anterior, los efectos que se esperan sobre el empleo rural y campesino no agropecuario por la aplicación de las medidas dirigidas a contrarrestar la informalidad y garantizar la estabilidad laboral que contempla el Proyecto de reforma laboral son transversales y se pueden clasificar en específicas (por estar enfocados a la población rural y campesina) y en generales (Por estar dirigidos a la población trabajadora dentro de la cual se encuentran cobijados estos trabajadores y sus familias), a saber:

### Específicas

- **Las garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia (Art. 32)** 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 (Art.33):** 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 (Art. 34):** 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 (Art. 35):** que busca reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo, siendo 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.
- **Las disposiciones sobre empleos verdes y azules (Art. 54 y siguientes):** 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.

### Generales

- Formalización del Empleo traducido en mayores registros de trabajadores, lo que les proporcionaría acceso a las prestaciones y seguridad sociales.
- Mejora en las condiciones laborales para los empleados rurales y campesinos a través de contratos de trabajo más estables, mejores salarios, y condiciones de trabajo más seguras.

- La diversificación económica al incentivar a las comunidades rurales y campesinas a diversificar sus actividades económicas y explorar otros nichos de mercado que no se basen únicamente en actividades agropecuarias.
- La capacitación y formación para mejorar las habilidades de los trabajadores y, por ende, su productividad y competitividad.
- El aumento en la productividad a partir de las condiciones laborales mejoradas.

**47. *Sírvase informar en detalle, Cómo la implementación de esta Reforma Laboral 2.0 (PL 166 2023C) estimula y promueve la competitividad de los productos colombianos con destino a exportación.***

**Respuesta:** El proyecto de ley de reforma laboral tiene como pilar fundamental promover la estabilidad laboral de los trabajadores, a través de los modelos de contratación y las condiciones de trabajo. En ese orden no es posible para el Ministerio del Trabajo, estimar los impactos derivados de dicha iniciativa sobre la competitividad de los productos colombianos con destino a exportación. No obstante, es importante reconocer que la reforma laboral si da cumplimiento a los compromisos internacionales derivados de los tratados de libre comercio con Estados Unidos y Canadá, al punto que los planes de acción laboral que resultan obligatorios para el Gobierno del Cambio promueven ajustes normativos destinados a corregir temas como la subcontratación laboral y sus efectos contra los derechos laborales, el uso indebido de pactos colectivos y contratos sindicales y las garantías para el ejercicio de asociación sindical entre otros.

**53. *Sírvase informar en detalle, en el caso de que sea aprobada la Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C):***

**a) ¿Cuál es la proyección de la afectación en la cantidad de microempresas en Colombia para los 10 años posteriores a la hipotética entrada en vigencia de la mencionada Reforma? Entregue la información año a año.**

**Respuesta:** En la actualidad no se cuenta con un estudio de la proyección de la afectación económica del proyecto de reforma laboral (PL 166 2023 cámara, acumulado con el proyecto de ley No. 192 de 2023 cámara y 256 de 2023 cámara) sobre el número de empresas. Esto en razón a que la reforma no pretende afectar el tejido empresarial, ni su misionalidad está enfocado a la creación o destrucción de empresas, por el contrario, el proyecto de ley se enfoca en dar cumplimiento a las obligaciones internacionales adaptando en la regulación estándares internacionales y nacionales en materia de derechos humanos laborales.

Se debe tener en consideración que la dinámica del tejido empresarial está dada principalmente por los agregados macroeconómicos (Tasas de interés, inflación, tasa de cambio, PIB, productividad, inversión privada, gastos públicos, consumo) y los planes de desarrollo de cada gobierno.

Para los numerales b, c, d, e, f, g, y h, el Ministerio del Trabajo, no ha realizado proyección de afectación de las empresas ni de los empleos. Brindamos la información del número de ocupados por tamaño de empresa según sean estos formales o informales por la definición del DANE, según la tabla 14 referida en la respuesta de la pregunta 52 ya remitida.

No obstante, se destaca que la reforma laboral promueve un artículo que brindará garantías a 4 millones de micronegocios que hoy en día según cifras del DANE se encuentran en la informalidad, particularmente en sectores relevantes como el hotelaría, la agricultura, restaurantes y bares. Simplemente con aspectos básicos que permitan el reconocimiento legal como el uso del registro mercantil, la utilización de libros contables o el pago de seguridad social habilitarán incentivos favorables en materia de crédito, otorgando elementos para la sostenibilidad financiera y la ampliación de garantías a favor de la formalización empresarial.

**61. *Sírvase informar en detalle, ¿qué tipo de incentivos para las micro, pequeñas y medianas empresas plantea la Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C)?***

**Respuesta:** La Reforma Laboral en Colombia, contemplada en el Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara acumulado al proyecto de ley No. 192 de 2023 cámara, 256 de 2023 cámara, incluye disposiciones y cambios que podrían beneficiar a las MiPyMEs como es la regulación de Nuevas Formas de Contratación y Trabajo, abordando temas como el trabajo a distancia y el trabajo agropecuario, adaptándose a las realidades del mercado laboral actual, lo cual beneficia a las MiPyMEs que operan en diferentes sectores, incluyendo aquellos que requieren flexibilidad en la contratación y gestión del personal. Además, el proyecto de ley incluye medidas para la formación y capacitación laboral, lo que podría mejorar las competencias y habilidades de los trabajadores disponibles para las MiPyMEs. Adicionalmente, se debe tener en cuenta que la reforma hace parte de un conjunto de normas, programas y políticas públicas articuladas entre sí y por tanto es importante traer a colación las disposiciones que contiene el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, para estos efectos:

· Reducción de Costos y Simplificación de Trámites: Se busca garantizar tarifas equitativas y transparentes para la creación y operación de unidades productivas, integrando nuevos servicios en la Ventanilla Única Empresarial y fortaleciendo la interoperabilidad entre diversas plataformas. También se está

implementando un régimen simplificado de insolvencias y mecanismos alternativos de resolución de conflictos.

- Simplificación de Obligaciones Tributarias: Creación de mecanismos para simplificar el cumplimiento de las obligaciones tributarias, como un sistema único de declaración y pago del Impuesto de Industria y Comercio, y la promoción de un régimen simple de tributación.

- Fortalecimiento del Tejido Empresarial a Nivel Regional: se financian programas de desarrollo empresarial, enfocándose en microempresas y unidades de economía solidaria con especial énfasis en la participación de empresas lideradas por mujeres y jóvenes.

- Participación de MiPymes en Compras Públicas: facilitando la verificación de las condiciones de los proponentes, reduciendo la carga administrativa.

- Acceso a Financiamiento y Educación Financiera: Se fomenta la educación financiera y el acceso a productos financieros, estableciendo planes de crédito barato y ofreciendo mayor acompañamiento a las iniciativas productivas, especialmente para jóvenes.

- Consolidación de la Productividad y Sostenibilidad del Sector Artesanal: Se busca el desarrollo y fortalecimiento del sector artesanal, promoviendo oportunidades productivas y comerciales.

- Asociatividad Solidaria para la Paz: Se fomentan formas asociativas populares y comunitarias, con un enfoque especial en la inclusión social y productiva de diversos grupos poblacionales.

- Iniciativas Productivas y Acceso al Financiamiento Amplio: Se facilita el acceso a productos financieros y la portabilidad entre proveedores, con especial atención a las sociedades de garantías recíprocas y financiación con tasas bajas.

**62. Sírvase informar de detalle ¿Qué medidas se han implementado históricamente en Colombia para fomentar la formalización laboral desde la entrada en vigor del Código Sustantivo del Trabajo? ¿Qué medidas se proponen en la Reforma Laboral (PL 166 2023C) para fomentar y mejorar los indicadores de formalización laboral?**

**Respuesta:** Desde la entrada en vigor del Código Sustantivo del Trabajo en 1950, se han implementado diversas medidas para fomentar la formalización laboral en el país. Algunas de las más relevantes incluyen:

### **Normas sobre incentivos a la contratación formal:**

- **Ley 50 de 1990:** Introdujo reformas significativas al Código Sustantivo del Trabajo, incluyendo cambios en las normativas de contratación y despido, buscando modernizar y flexibilizar el mercado laboral.
- **Ley 789 de 2002:** Incluyó beneficios como reducciones en los aportes a la seguridad social para ciertos grupos de trabajadores y otras medidas para aligerar la carga fiscal de los empleadores.
- **Ley 1429 de 2010:** Con incentivos para la formalización de pequeñas empresas, incluyendo exenciones graduales de ciertos impuestos y aportes parafiscales durante los primeros años de actividad.
- **Ley 1607 de 2012:** "Reforma Tributaria" que implementó cambios en el sistema tributario que incluyen incentivos para la formalización laboral, como el beneficio de deducción adicional por contratación de personal en ciertas condiciones.
- **Ley 1616 de 2013:** Que incluye disposiciones para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad mental.
- **Ley 1636 de 2013:** Que incluye incentivos para las empresas que contratan trabajadores desempleados.
- **Ley 1780 de 2016:** "Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del empleo y el emprendimiento juvenil", que ofrece incentivos para la contratación formal de jóvenes, incluyendo exenciones y beneficios fiscales para las empresas que los emplean.
- **Ley 1819 de 2016:** "Reforma Tributaria Estructural" que incluyó incentivos que pueden fomentar la formalización laboral.

**Normas sobre fortalecimiento de la inspección laboral:** Se ha trabajado en fortalecer los mecanismos de inspección y vigilancia para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y combatir el trabajo informal.

- **Ley 50 de 1990:** incluyó aspectos relacionados con la inspección y vigilancia en el ámbito laboral.
- **Ley 789 de 2002:** incluyó medidas para fortalecer la inspección laboral.
- **Ley 1233 de 2008:** enfocada en los trabajadores independientes, pero incluye aspectos que fortalecen la inspección y regulación laboral para este sector.
- **Ley 1438 de 2011:** "Reforma al Sistema de Seguridad Social en Salud": tiene disposiciones que impactan la inspección laboral, especialmente en lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo.
- **Ley 1610 de 2013:** modificó aspectos del Código Sustantivo del Trabajo, reforzando los mecanismos de inspección y vigilancia en temas laborales.

### **Promoción del autoempleo y el emprendimiento:**

- **Ley 1014 de 2006:** "De fomento a la cultura del emprendimiento" que establece directrices para fomentar la cultura del emprendimiento en el

país. Promueve la creación de empresas y apoya la educación y formación en emprendimiento.

- **Ley 1429 de 2010:** "Ley de formalización y generación de empleo" con incentivos para la formalización de pequeñas empresas, lo que incluye reducción de trámites y exenciones de impuestos durante los primeros años de creación del negocio.
- **Ley 1450 de 2011:** "Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014" con estrategias para el fomento del emprendimiento y el autoempleo, incluyendo la promoción de la innovación y el desarrollo tecnológico.
- **Ley 1780 de 2016:** "Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del empleo y el emprendimiento juvenil" esta ley se enfoca en los jóvenes, promoviendo su participación en el emprendimiento y facilitando la creación de nuevas empresas por parte de este segmento de la población.
- **Ley 1834 de 2017:** "Ley Naranja" que fomenta el emprendimiento en el sector de las industrias creativas y culturales, proporcionando un marco para el apoyo a este tipo de iniciativas.

Ahora bien, la Reforma Laboral de Colombia, presentada en el Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado al 192 de 2023 cámara, y al proyecto de No. 256 de 2023 Cámara, propone diversas medidas para fomentar y mejorar los indicadores de formalización laboral, dentro de las cuales se incluyen:

- **Trabajo Familiar y Comunitario (Art. 34):** se reconoce y brinda protección al trabajo familiar o comunitario, con especial atención a las tareas de subsistencia familiar o comunitaria.
- **Protección al Trabajo Femenino Rural y Campesino (Art. 35):** se busca reconocer y remunerar el trabajo de la mujer rural y campesina, y asegurar su acceso al sistema de seguridad social integral.
- **Formalización del Trabajo Doméstico Remunerado (Art. 36):** se establece que los trabajadores del servicio doméstico deben ser vinculados mediante contrato de trabajo escrito, el cual será depositado en el Ministerio de Trabajo para seguimiento a la formalización.
- **Medidas de Formalización y Aportes a la Seguridad Social en Micronegocios (art. 37):** los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, con la condición de formalizar su existencia y representación legal.
- **Trabajadores Migrantes (Art. 39):** se garantiza que el estatus migratorio no será un impedimento para la exigencia de garantías laborales y de seguridad social.
- **Incentivos al Empleo Verde y Azul (Art. 55):** se establecen incentivos para empresas que desarrollen políticas y programas de empleo verde y azul, enfocados en la sostenibilidad y la automatización de procesos.
-

**63. Sírvase informar en detalle, en relación con los incrementos de costos para el empleador planteados en el "Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa" de la Reforma Laboral 2.0 (PL 166 2023c), lo siguiente:**

- a. ¿Cuántos contratos de trabajo a término indefinido hay actualmente en Colombia? Clasifique la información por Departamento y Muni**
- b. ¿Cuántos contratos de trabajo a término indefinido inferiores a un (1) año hay actualmente en Colombia? Clasifique la información por Departamento y Municipio.**
- c. ¿Cuántos contratos de trabajo a término indefinido con más de un (1) año y menos de cinco (5) años hay actualmente en Colombia? Clasifique la información por Departamento y Municipio.**
- d. ¿Cuántos contratos de trabajo a término indefinido con más de diez (10) años hay actualmente en Colombia? Clasifique la información por Departamento y Municipio**

**Respuesta literal a, b, c, d:** El Ministerio del Trabajo, vigila y controla los derechos laborales, pero no contamos con la información para responder esta pregunta, la cartera no cuenta con una estadística por departamento, en el orden territorial radica en cabeza de cada entidad, municipio o departamento, desarrollar esta tarea sería tardarnos demasiado, conforme habría que notificar a cada ente, consideramos de manera respetuosa aclarar la pregunta.

En las entidades de Derecho Público, no se celebra contratos a término indefinido, la información recae en lo privado.

No contamos desde la cartera, con un censo de las entidades privadas.

**Respecto a los siguientes literales:**

- e. ¿Se realizó algún estudio que permita proyectar la afectación que tendría esta propuesta en la cantidad de contratos de trabajo a término indefinido?**
- f. ¿Cuál es la proyección de la afectación que tendría esta propuesta en la cantidad de contratos de trabajo a término indefinido?**
- g. ¿Puede esta propuesta motivar la reducción en la cantidad de contratos de trabajo a término indefinido por parte de los empleadores? Principalmente cuando los empleados se encuentren cerca de cumplir los cinco (5) años de antigüedad.**

**Respuestas literales e, f, g:** El proyecto de Ley 166/2023 Cámara acumulado al Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara respeta los distintos objetos del derecho laboral, por un lado, y del derecho civil y comercial, por otro. Ello significa que el proyecto de ley no prevé una modificación alguna al régimen del contrato de prestación de servicios previsto en las leyes civiles y comerciales.

El proyecto de ley enfatiza en que su objeto es la relación laboral y, para ello, reconoce la existencia de nuevas relaciones a través del uso de prestaciones de servicios específicos y propone evidenciar las formas en que se suele desplazar la relación laboral a partir de criterio uso indebido de la figura, en detrimento de los derechos humanos laborales, como lo ha desarrollado la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia.

En cuanto a la visibilización de las relaciones laborales encubiertas, la Corte Constitucional ha sostenido que, en ocasiones, se ha acudido al contrato de prestación de servicios, cuando se está en realidad ante una relación laboral<sup>1</sup>, caracterizada por el elemento de subordinación. Sobre esto se ha indicado:

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.<sup>2</sup>

La Jurisprudencia enfatiza, además, en que el elemento distintivo es la subordinación de la persona y, por tanto, al determinar si una relación es laboral o no, deben identificarse la forma en que el contratista actúa independientemente<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Esto lo ha indicado la Corte Constitucional en diversos pronunciamientos, tales como: sentencias de tutela T-848 de 2004 y T- 388 de 2020; sentencia de unificación SU-448 de 2016. La Corte Suprema de Justicia lo ha hecho a través de sentencias como: SL 1886-2023, SL 1489-2023.

<sup>2</sup> Corte Constitucional, sentencia de unificación SU-448 de 2016.

<sup>3</sup> Corte Constitucional, sentencia de unificación SU-448 de 2016. Corte Suprema de Justicia, SL 888-2023.

El proyecto de ley, acoge estos criterios y propone en su artículo 47:

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.

De la misma forma el proyecto acoge los criterios de protección de la relación de trabajo establecidos en la recomendación 198 de la OIT, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas adoptadas por los sujetos previstos en el artículo 53 de la CN.

**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. ¿Cuántos jueces/juzgados de trabajo hay actualmente en Colombia?**

**Respuesta:** En atención al artículo 21 de la Ley 1437 de 2011, el Ministerio del Trabajo no es competente para resolver y por tanto se remite la pregunta a la Rama Judicial con el Radicado de salida No. 08SE2024100000000010169.

**b. ¿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:** De conformidad con el artículo 21 de la Ley 1437 de 2011, el Ministerio del Trabajo, no cuenta con esa información, ni la estadística para responder.

**69. Sírvase informar en detalle, en relación con el artículo 37 de la Reforma Laboral 2.0 (PL 166 2023C), lo siguiente:**

**a. ¿Cuál sería la diferencia entre una microempresa y un micronegocio?**

**Respuesta:** De acuerdo con normatividad oficial sobre empresas y los conceptos estadísticos del DANE, puede considerarse que los micronegocios son un subconjunto de las microempresas. En ese sentido, si tenemos en cuenta el marco conceptual y metodológico de la Encuesta de Micronegocios del DANE – EMICRON, un micronegocio se define así:

*"Micronegocio: Unidad económica con máximo nueve (9) personas ocupadas, que desarrolla una actividad productiva de bienes o servicios, con el objeto de obtener un ingreso, actuando en calidad de propietario o arrendatario de los medios de producción."*<sup>4</sup>

Así las cosas, el micronegocio es un concepto estadístico que permite identificar las unidades económicas según el número de trabajadores. El Ministerio del Trabajo, ha propuesto definir un micronegocio adoptando la definición del DANE a partir del número de trabajadores, como se establece en el parágrafo 1 del artículo 37 del Proyecto de Ley de la Reforma Laboral 2.0 N. 166 de 2023 Cámara, acumulado al Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara.

*"Parágrafo 1. Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades."*

En cuanto a las microempresas, éstas se pueden definir según dos atributos: por el número de empleos (De acuerdo, con la Ley 905 de 2004) y por el monto de los ingresos, siendo esta última dimensión la usada oficialmente por el Ministerio de Comercio, Industria y Comercio (Según el Decreto 957 de 2019).

En términos del número de trabajadores, una microempresa se considera como aquella que tenga una planta de personal no superior a los diez (10) trabajadores. Mientras que en términos del valor de los ingresos el decreto 957 de 2019 define que:

"...

**1. Para sector manufacturero:**

*Microempresa. Aquella cuyos ingresos por actividades ordinarias sean inferiores o iguales a veinte tres mil quinientos y tres Unidades Valor Tributario (23.563 UVT).*

**2. Para sector servicios:**

---

<sup>4</sup> Metodología Encuesta de micronegocios del DANE

[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/comercio\\_servicios/emicon/DSO-EMICRON-MET-001.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/comercio_servicios/emicon/DSO-EMICRON-MET-001.pdf)

Página 13.

*Microempresa. Aquella cuyos ingresos por actividades ordinarias anuales sean inferiores o iguales a treinta y dos mil novecientos ochenta y ocho de Valor Tributario (32.988 UVT).*

**3. Para el sector comercio:**

*Microempresa. Aquella cuyos ingresos por actividades ordinarias anuales sean inferiores o a cuarenta y cuatro mil setecientos y nueve Unidades de Valor Tributario (44.769 UVT).*

...”

**b. ¿Cuántos micronegocios habría en Colombia en caso de aprobarse este artículo?**

El número de micronegocios de acuerdo con la Encuesta de Micronegocios del DANE<sup>5</sup> para el III trimestre de 2023 se estimó en 3.819.008 en las cabeceras municipales, los que se distribuyen por actividad económica como se muestra en la siguiente tabla:

Cantidad de micronegocios según actividad económica en cabeceras municipales. III trimestre 2023p

Actividad en cabeceras municipales	III – 2023	%
<u>Cabeceras municipales</u>	3.819.008	100,0
<i>Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, pesca y minería</i>	189.827	5,0
<i>Industria manufacturera (1)</i>	407.557	10,7
<i>Construcción</i>	280.484	7,3
<i>Comercio y reparación de vehículos automotores y motocicletas</i>	1.088.215	28,5
<i>Transporte y almacenamiento</i>	578.023	15,1
<i>Alojamiento y servicios de comida</i>	358.688	9,4
<i>Actividades inmobiliarias, profesionales, servicios administrativos, información y comunicaciones</i>	313.633	8,2
<i>Educación, actividades de atención a la salud humana y de asistencia social, actividades artísticas, de entretenimiento, de recreación y otras actividades de servicios</i>	602.582	15,8

Fuente: DANE, Encuesta de Micronegocios - Emicron.

<sup>5</sup> Según el alcance establecido en la metodología “La Encuesta de Micronegocios proporciona información estadística de los propietarios(as) de micronegocios (trabajadores(as) por cuenta propia o patrones (as) empleadores(as)) con 9 o menos personas ocupadas dedicados a: la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; explotación de minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; transporte y almacenamiento; alojamiento y servicios de comida; actividades inmobiliarias y demás servicios. Los propietarios(as) son identificados previamente en los capítulos de ocupados y micronegocios de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

La EMICRON excluye a las unidades económicas que desarrollan las actividades de suministro de electricidad, gas, vapor, distribución de agua; transporte por vía aérea; actividades financieras y de seguros; administración pública y defensa, y actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores.”

*Nota: El dominio Cabeceras municipales no incluye los departamentos de Amazonas, Arauca, Casanare, Guainía, Guaviare, Putumayo, Vaupés y Vichada. El DANE suspendió el operativo de recolección en los centros poblados y rural disperso, a partir del primer trimestre de 2023, por lo cual actualmente solo se ofrecen resultados de las cabeceras municipales.*

Al revisar la situación en el empleo de los propietarios de estos micronegocios se encuentra que un 90,9% (3.470.803) se considera como trabajador por cuenta propia. Esta es una de las características claves de los micronegocios, por lo que se considera importante establecer la medida propuesta por la reforma laboral en relación con la posibilidad de la cotización a seguridad social, apuntando así a fortalecer la formalización y protección de estos trabajadores.

Cantidad de micronegocios según situación en el empleo del propietario(a)

	III - 2023	
Cabeceras municipales	3.819.008	100,0
Patrón(a) o empleador(a)	348.204	9,1
Trabajador(a) por cuenta propia	3.470.803	90,9

Fuente: DANE, Encuesta de Micronegocios - Emicron.

### c. ¿Cuántos empleos generarían en Colombia estos micronegocios?

**Respuesta:** El personal ocupado en los 3.819.008 micronegocios se estima en 4.887.792, para el III trimestre de 2023, es decir estos micronegocios emplean entre 1 a 2 trabajadores. La siguiente tabla muestra el número de personal ocupado por actividad económica:

Personal ocupado en los micronegocios según actividad económica

Concepto	III - 2023	%
<i>Cabeceras municipales</i>	4.887.792	100,0
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, pesca y minería	280.702	5,7
Industria manufacturera (1)	553.429	11,3
Construcción	367.878	7,5
Comercio y reparación de vehículos automotores y motocicletas	1.403.671	28,7
Transporte y almacenamiento	597.421	12,2
Alojamiento y servicios de comida	553.375	11,3
Actividades inmobiliarias, profesionales, servicios administrativos, información y comunicaciones	433.783	8,9
Educación, actividades de atención a la salud humana y de asistencia social, actividades artísticas, de entretenimiento, de recreación y otras actividades de servicios	697.533	14,3

Fuente: DANE, Encuesta de Micronegocios - Emicron.

*Nota: El dominio Cabeceras municipales no incluye los departamentos de Amazonas, Arauca, Casanare, Guainía, Guaviare, Putumayo, Vaupés y Vichada. Debido a la suspensión del operativo de recolección en*

los centros poblados y rural disperso, a partir del primer trimestre de 2023 se recalcula la serie histórica, incluyendo los resultados únicamente de las cabeceras municipales.

El 78,1% del personal ocupado se considera trabajador por cuenta propia y un 21,9% patrón o empleador.

Personal ocupado en los micronegocios según situación en el empleo del (de la) propietario(a)

Concepto	III - 2023	%
Cabeceras municipales	4.887.792	100,0
Patrón(a) o empleador(a)	1.069.005	21,9
Trabajador(a) por cuenta propia	3.818.787	78,1

Fuente: DANE, Encuesta de Micronegocios - Emicron.

#### d. ¿Cuál será la carga impositiva para la creación de esta nueva forma de negocio?

Cabe aclarar que la medida establecida para la protección en seguridad social de los trabajadores de los micronegocios no pretende establecer una carga impositiva o tributo adicional, puesto que la materia de la reforma es laboral y no tributaria. En un sentido contrario pretende facilitar las contribuciones a la seguridad social de una manera flexible a partir de la cotización a tiempo parcial y de modo directo, facilitando a mediano plazo formalización laboral y escenarios factibles de cotización a seguridad social a partir de la necesidad de hacer realidad el derecho a pensión de los y las colombianas.

### 70. Sírvase informar en detalle, en relación con el artículo 38 de la Reforma Laboral 2.0 (PL 166 2023C), lo siguiente:

#### a. ¿Cuántas personas actualmente trabajan en actividades complementarias del sector portuario, transportador y de abastos?

En la actividad económica de **Transporte y almacenamiento** según la GEIH del DANE se estimaba para el año 2023 un millón 706 mil ocupados, de los cuales un 14,2% se ocupaba en subactividades de **Almacenamiento y actividades complementarias al transporte** es decir unas 242 mil personas<sup>6</sup>. (Ver nota aclaratoria de pie de página)

<sup>6</sup> Debe tenerse en cuenta que de acuerdo con las recomendaciones para las estimaciones del DANE 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, razón por la cual esta cifra puede variar en contraste con otras fuentes de información como pueden ser registros administrativos y otros.

### **b. ¿Cuáles serían los beneficios de este artículo para estos empleados?**

**Respuesta:** Se informa respetuosamente que el artículo 38 del Proyecto de Ley 166 de 2023, acumulado al Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, fue eliminado de la ponencia mayoritaria que se discute en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes bajo las siguientes consideraciones:

“3.10.6. Eliminación del artículo 38 del proyecto de ley 166 de 2023 Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, en consulta con organizaciones sindicales representativas del sector portuario, a través de la presente ponencia se propone la eliminación del artículo 38 del proyecto de ley con el fin de garantizar que en todos los casos se reconozca la existencia de una relación laboral, dadas las profundas condiciones de vulnerabilidad en que se encuentran las personas que laboran en actividades complementarias del sector portuario como consecuencia de la informalidad laboral en la que sobreviven y el contexto de violencia que les asola, las cuales son directamente proporcionales a la asimetría existente entre esta población y las empresas presentes en el sector, desigualdad que hace imposible la consecución de acuerdos libres y voluntarios con base en los que pueda definirse la constitución de relaciones subordinadas o autónomas. En concreto, evidenciando como ejemplo las condiciones en las que laboran los braceros en las cuales, como lo expuso el testimonio recolectado por la ENS: “Si usted va y le forma una guerra a un intermediario hoy en día, ese señor se va a buscar, cómo decimos aquí en Buenaventura, a los paracos y el que haga la guerra es objetivo militar y se muere...” es necesario que el Estado intervenga a través de la presente reforma laboral para reconocer la existencia de la relación laboral so pena de que, por coacción y la asimetría existente, todas las personas que laboran en el sector sean reconocidas como autónomas o independientes, y, en consecuencia, carecen de todos los derechos laborales que merecen, vulnerando a su vez el artículo 53 de la Constitución Política.”<sup>7</sup>

### **c. ¿cuáles serían los beneficios de este artículo para sus empleadores?**

**Respuesta:** Se reafirma la respuesta del anterior literal, en el entendido de que el Gobierno del Cambio, es respetuoso de la discusión democrática que está realizando la Cámara de Representantes en relación con el proyecto de ley de la reforma laboral.

### **73. Sírvase informar en detalle, en relación con el artículo 43 de la Reforma Laboral 2.0 (PL 166 2023C), lo siguiente:**

#### **a. Cuántos artistas en Colombia se podrían beneficiar con la nueva figura del "contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura" planteada en este artículo?**

<sup>7</sup> Ver ponencia mayoritaria Comisión Séptima de Cámara de Representantes en relación con PL 166: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/23.11.23+PONENCIA+PRIMER+DEBATE+LABORAL-FINAL+FINAL.pdf/c35e512f-5b32-68e0-675d-8cf7b4f02071?t=1700877396461>

**Respuesta:** Se puede estimar que, en las Actividades creativas, artísticas y de entretenimiento para el año 2023 hubo cerca de 59 mil personas ocupadas, de acuerdo con la información de la GEIH del DANE.

**b. ¿Cuáles serían los beneficios para estos artistas?**

**Respuesta:** La propuesta de articulado pretende brindar estabilidad y garantías laborales a quienes desarrollen trabajo en dicho sector y que en el marco de un contrato de trabajo (Subordinación, prestación personal del servicio y remuneración) se vean protegidos con el establecimiento claro de las condiciones bajo las garantías de pago efectivo de su salario que por ningún motivo sea inferior al mínimo legal vigente. Se busca brindar una visión respetuosa de los derechos laborales de un sector donde prima la inestabilidad y el uso indebido de figuras legales y contractuales que pretenden desconocer los derechos laborales.

**74. Sírvase informar en detalle, en relación con el artículo 44 de la Reforma Laboral 2.0 (PL 166 2023C), lo siguiente:**

**a. ¿Cuántos periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines hay actualmente en Colombia?**

**Respuesta:** Se estima que el número de ocupados con ocupaciones como Periodistas, editores y redactores y locutores y presentadores de radio, televisión y otros medios de comunicación para el promedio de 2023, fue de 23.000 personas.

**b. ¿Cuántos de estos periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines se podrían beneficiar de lo planteado en este artículo?**

**Respuesta:** Se pueden beneficiar todos los periodistas y comunicadores del país, es decir el mismo número mencionado en la anterior respuesta.

**c. ¿Cuáles serían los beneficios para ellos?**

**Respuesta:** Se buscan medidas complementarias a favor de quienes desarrollan actividades laborales en el marco de un contrato de trabajo en las profesiones descritas, se espera el reconocimiento de los pagos por trabajo suplementario conforme a las reglas del Código Sustantivo del Trabajo y garantías para que se respete la regla de jornada máxima legal, puesto que las actividades que superan los marcos temporales legales de tiempo de trabajo diario pueden generar accidentes laborales y por ello la propuesta de visibilizar la importancia de esquemas de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo. Finalmente se busca un equilibrio entre el ejercicio de la libertad de expresión y

opinión sin precarización laboral en escenarios de subordinación propios de un contrato de trabajo.

**77. *Sírvase informar en detalle, ¿Cómo impactaría esta Reforma Laboral 2,0 (PL 166 2023C) a la flexibilidad laboral ya la competitividad de las empresas en Colombia? Indique si el impacto sería positivo o negativo***

**Respuesta:** El proyecto de ley de reforma laboral, tiene como pilar fundamental promover la estabilidad laboral de los trabajadores, a través de los modelos de contratación y las condiciones de trabajo. En ese orden no es posible para el Ministerio del Trabajo estimar los impactos derivados de dicha iniciativa sobre la competitividad de las empresas en Colombia.

**79. *Sírvase informar en detalle, ¿Cómo se está abordando los desafíos relacionados con la informalidad laboral en el sector rural en Colombia y qué políticas se están implementando para reducirla?***

**Respuesta:** En Colombia los desafíos relacionados con la informalidad laboral en el sector rural se están abordando a través de las siguientes acciones y políticas:

1. 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.
2. 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.
3. La definición de las zonas de inversión especial para superar la pobreza que incluirá la definición de instrumentos metodológicos que, desde el ordenamiento territorial, sirvan a los municipios para potenciar el desarrollo de actividades económicas, sociales y ambientales que permitan la generación de empleo y que sean acordes con la vocación de los territorios donde se desarrollen.
4. 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, 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. También 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.
5. El 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.
  6. 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.
  7. La Consolidación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y sus componentes en el marco de la estrategia de país de formación y reconversión laboral que permitirán acceso a las vías de cualificación, con calidad de las ofertas educativas y formativas y con movilidad hacia el empleo digno, dando prioridad a las poblaciones más afectadas por el desempleo y la informalidad (mujeres, jóvenes y las personas de la EPC), promoviendo la formación en entornos laborales, prácticas laborales, contrato de aprendizaje y la formación dual.
  8. La implementación de la Estrategia de Transición Justa de la Fuerza Laboral hacia la neutralidad del carbono y el programa específico de ingreso a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo para los trabajadores de empresas en procesos de descarbonización y transición energética.
  9. Se dará continuidad a los beneficios fiscales y tributarios 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 del treinta por ciento (30%) del valor invertido en dichos proyectos en el período gravable en que se realizó la inversión, 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 y trabajadores con discapacidad, la deducción en la determinación del impuesto sobre la renta por contratación de adultos mayores y la deducción del Primer Empleo.
  10. 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.
  11. La continuidad de la exención en el pago de la matrícula mercantil y su renovación para pequeñas empresas jóvenes y exención en el aporte a Cajas de Compensación Familiar para los empleadores que vinculen a nuevo personal que al momento del inicio del contrato de trabajo tengan entre 18 a 28 años durante un año.
  12. El fortalecimiento del Plan Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores Rurales y el Plan Nacional de Fomento a la

Economía solidaria y Cooperativa rural a través de mecanismos de caracterización o autorreconocimiento y atención diferencial, integral e incluyente para las campesinas y campesinos donde se reconocerán y certificarán los conocimientos, aprendizajes, habilidades y destrezas adquiridos a lo largo de la vida campesina, y se ofrecerá formación pertinente y flexible; se estimularán emprendimientos productivos y se adoptará una línea de formación continua y especializada para el fomento de la economía campesina y las organizaciones que la integran.

**101. *Sírvase informar en detalle, ¿Cuáles son los programas que el Ministerio de Trabajo ha lanzado en Colombia antes del actual Gobierno para proteger a las empresas generadoras de empleo del sector privado ubicadas con sedes principales o sucursales en las zonas con alto nivel de conflicto armado y cuáles son las propuestas de la Reforma Laboral 2023? (PL 166 2023c) para esta misma población?***

**Respuesta:** Desde el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con Enfoque de Género, del Ministerio del Trabajo y su artículo 130 de la Ley 1448 de 2011 "Ley de víctimas" donde dispone como una de las obligaciones del Gobierno Nacional, por intermedio del Ministerio del Trabajo y el SENA, el diseño de programas y proyectos especiales para la generación de empleo rural y urbano, con el propósito de apoyar la generación de ingresos de las víctimas, como una de las medidas de la reparación.

Desde el año 2013 la cartera, ha venido trabajando en el diseño, implementación y desarrollo de programas dirigidos exclusivamente a víctimas del conflicto armado tanto individuales como colectivos a través de rutas integrales de generación de ingresos a través del empleo y/o el autoempleo para la reparación como medidas de estabilización socio-económica de las víctimas y sus familias.

Es por ello que desde la firma del acuerdo final de Paz, los programas que encabeza el Ministerio del Trabajo, han buscado llegar a las Zonas de más difícil acceso, identificadas como zonas PDET, a fin de que el Ministerio del Trabajo amplíe la cobertura de sus programas y más personas víctimas del conflicto armado puedan conocer la oferta institucional, aumente la presencia institucional del estado y puedan acceder de manera fácil y directa a los programas que desarrollan e implementan vigencia a vigencia para la población.

De igual manera, el Ministerio del Trabajo, ha venido fortaleciendo las alianzas público privadas con empresas en las diferentes regiones a fin de conseguir patrocinio para la comercialización en el caso de los programas de generación de ingresos a través del autoempleo y reparación colectiva como también plazas de prácticas e inserción laboral para los programas de formación para el trabajo, con las instituciones educativas, con instituciones públicas regionales, con los sindicatos, lo cual ha servido de insumo para ir construyendo una política pública

en línea con la generación de ingresos en el marco de la política de trabajo decente para las víctimas del conflicto armado.

**103. Sírvase informar en detalle cuales son los criterios de investigación utilizados para el estudio de la propuesta de reducción del tiempo de la jornada laboral? Adjunte las fuentes y estudios investigativos.**

**Respuesta:** Esta reforma no plantea la reducción de la jornada laboral. La Ley 2101 de 2021 “Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones”, es la que establece la reducción progresiva de la jornada laboral, así:

**“(…) ARTÍCULO 3. Implementación Gradual.** La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

*Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.*

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

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

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

**106. Sírvase informar en detalle ¿Cuál es el ingreso promedio de las familias colombianas activas laboralmente?**

**Respuesta:**

**Ocupados por rangos salariales como porcentaje del total nacional 2022 y 2023**

Rangos salariales	2022	%	2023	%
Menos de un SMMLV	9.301.279	42,2%	8.711.043	38,9%
Un SMMLV	3.585.944	16,3%	4.131.807	18,5%
Más de 1 SMMLV y hasta 2	5.193.297	23,6%	5.636.519	25,2%

<b>Más de dos SMMLV y menos de 4</b>	1.838.777	8,3%	1.960.896	8,8%
<b>Más de 4 SMMLV</b>	1.059.391	4,8%	1.087.137	4,9%
<b>NS/NR</b>	1.053.492	4,8%	858.780	3,8%
<b>Total Ocupados</b>	<b>22.032.180</b>	<b>100%</b>	<b>22.386.180</b>	<b>100%</b>

Fuente: DANE-GEIH. Cálculos SAMPL

Para los años 2022 y 2023 se observa una composición de los ocupados por rango salarial similar, existe una mayor proporción de ocupados con salario menor a un SMMLV representando para el año 38,9% y 42,2% para el año 2023 y 2022 respectivamente. Así mismo, el rango salarial con ingresos mayores a 4 SMMLV muestran la menor proporción (4,9%) de los ocupados en el total nacional.

Por otra parte, el rango salarial entre 1 a 2 SMMLV mantiene una proporción de ocupados por encima del 20% en el total nacional.

**107. Sírvase informar en detalle, ¿Cuáles son las actividades que hacen los colombianos que no se encuentran activos laboralmente para sobrevivir en Colombia? Fundamente la respuesta.**

**Respuesta:** En el caso de las personas no ocupadas de acuerdo con las preguntas de la GEIH las personas puede recibir ingresos por conceptos como: pensiones, arriendos y otros ingresos.

Ahora, conceptualmente las personas no ocupadas se pueden clasificar en desocupados y por fuera de la fuerza laboral. En el caso de las personas por fuera de la fuerza laboral están puede dedicarse a estudiar, oficios del hogar u otros, para el año 2023 14 millones 183 mil personas estaba por fuera de la fuerza de trabajo, de las cuales 3 millones 247 mil estaba estudiando, 7 millones 839 mil se dedicaban a oficios del hogar y 3 millones 96 mil a otras actividades. Población por fuera de la fuerza laboral.

	2022	2023
Población fuera de la fuerza de trabajo	14.183	14.183
Estudiando	3.229	3.247
Oficios del Hogar	8.011	7.839
Otros	2.943	3.096

Fuente: DANE-GEIH

**111. Sírvase informar en detalle de aprobarse esta Reforma Laboral 2,0 (PL 166 - 2023C) cual será el costo fiscal de la misma para el Estado? Detalle y fundamente la respuesta.**

**Respuesta:** La implementación de la Reforma Laboral 2,0, Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, no genera costo fiscal.

**112. Sírvase informar en detalle, tras la aprobación de esta Reforma Laboral y en comparación con los años del 2020 al 2023. ¿Cuál sería el impacto de la economía colaborativa, representada en plataformas digitales, en el PIB de la Nación? Realice el comparativo de los años solicitados y la proyección para los próximos 10 años.**

**Respuesta:** Actualmente el Ministerio del Trabajo, no cuenta con información o estudios que realicen proyecciones de los impactos derivados de la reforma laboral sobre las plataformas digitales de reparto o el PIB de la nación. Sin embargo, se aclara que la regulación que se propone en la reforma laboral solo se relaciona con las plataformas digitales de reparto y en este aspecto la propuesta es respetuosa del diálogo social tripartito que motiva la necesidad generar una propuesta de protección desde el enfoque de derechos humanos laborales.

**113. Sírvase informar en detalle, si se aprueba la Reforma Laboral 2.0. ¿Cuál es el plan de choque del Gobierno Nacional para regular la balanza entre las micro y medianas empresas que tendrán una mayor carga respecto al incremento de los costos laborales y de indemnización frente a las medianas y grandes empresas, que no se verán afectadas del mismo modo.**

**Respuesta:** El artículo 79 de la Ley 2294 de 2023 "por medio de la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 'Colombia Potencia Mundial de la Vida'", dispone lo siguiente:

*"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."*

Teniendo en cuenta lo anterior, El Ministerio del Trabajo desarrolló un proyecto de decreto que incentiva la permanencia en un nuevo empleo formal, por medio de un incentivo que reconocerá siempre y cuando el trabajador permanezca

vinculado al empleo durante mínimo 6 meses, con el fin de que el empleador decida mantener al trabajador por más tiempo, recibiendo hasta por 24 veces el beneficio económico. Así, una vez cumplidos los seis (6) meses de vinculación se reconoce un beneficio económico (30% de SMMLV por vinculación de jóvenes; 20% de SMMLV por vinculación de mujeres mayores de 28 años que devengan hasta 3 SMMLV; 15% de SMMLV por vinculación de hombres mayores de 28 años que devengan hasta 3 SMMLV; y 35% de SMMLV por vinculación de personas con discapacidad). Además, se reconocerá un porcentaje adicional del diez por ciento 10% sobre los porcentajes antes indicados cuando personas por las que se solicita el incentivo no hayan sido cotizantes en los últimos 4 meses o más, respecto al mes por el cual se solicita el incentivo. Lo anterior, con el fin de tener un impacto especial sobre personas que pueden presentar dificultades para encontrar un empleo.

Aunado a lo anterior, desde esta cartera se promueven los siguientes descuentos tributarios:

1. Primer empleo. Ley 2010 de 2019. Deducción del 120% en la renta, por contratación de personas menores de 28 años, por los pagos que realicen por concepto de salarios.
2. Mujeres víctimas de violencia comprobada. Ley 1257 de 2008. Deducción de 200% en la renta por contratar esta población.
3. Personas con discapacidad. Ley 361 de 1997. Deducción de la renta del 200%.
4. Personas adultas mayores. Ley 2040 de 2020. Deducción de la renta del 120%.

Todo lo anterior, busca aliviar las cargas prestacionales y tributarias para las micro y pequeñas empresas.

***115. Sírvase informar en detalle, ¿cuál es la cantidad de familias que viven del sustento económico proveniente de los tenderos en el país?***

**Respuesta:** Si bien no existe una estimación puntual sobre el número de tenderos en el país, considerando la información de la Encuesta de Micronegocios para el promedio de enero a septiembre de 2023 se estimaban en el total del dominio geográfico de Cabeceras un millón 65 mil micronegocios en la actividad de Comercio y reparación de vehículos automotores y motocicletas, un 27,9% del total de micronegocios en las cabeceras (3 millones 819 mil).

**118. Sírvase informar en detalle, en relación con las licencias de maternidad:**

- a. **¿Cuántas licencias de maternidad se han otorgado en los últimos 5 años en Colombia? Desglose la información año a año.**

**Respuesta:** En relación con su solicitud se anexan el número de licencias de maternidad y paternidad según novedades de los cotizantes en PILA. El número de personas que han solicitado licencias de maternidad y paternidad en el año 2022 fue de 172.475 personas, de las cuales 106.935 fueron mujeres y 62.699 hombres.

**Cotizantes con novedades de licencias de maternidad y paternidad 2019 a 2022**

Sexo al nacer	2019	2020	2021	2022
Mujeres	115.689	111.030	99.547	106.935
Hombres	50.637	46.168	49.992	62.699
No responden	2.870	2.788	2.831	2.841
<b>Total general</b>	<b>169.196</b>	<b>159.986</b>	<b>152.370</b>	<b>172.475</b>

**Fuente:** Fuente: PILA Mintrabajo

- b. **Cuál es el monto que han pagado las empresas colombianas por conceptos de licencias de maternidad en los últimos 5 años? Desglose la información año por año, por departamento en formato Excel**

**Respuesta:** Actualmente el Ministerio del Trabajo, no cuenta con información o estudios que permitan estimar el monto que se ha pagado por parte de las empresas colombianas, por concepto de licencias de maternidad y paternidad en los últimos 5 años.

**119. Sírvase informar en detalle, ¿Cuál es la tasa de formalidad e informalidad en regiones fronterizas?:**

**Respuesta:** De acuerdo su solicitud se relaciona los últimos disponibles por las principales capitales de la zona fronteriza.

**Proporción de informalidad promedio 2023 por ciudades en la zona fronteriza**

Ciudad	Proporción de formalidad	Proporción de Informalidad
Valledupar	35,8	64,2
Riohacha	36,3	63,7
Cúcuta A.M.	40,4	59,6
Arauca	38,6	61,4

Fuente: DANE-GEIH

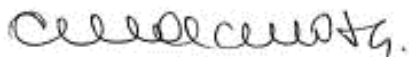
**120. Sírvase informar en detalle, ¿Qué incentivos tributarios existen en la actualidad para la creación de empresas y/o generación de empleo en las zonas fronterizas? Fundamente la respuesta.**

**Respuesta:**

- Exención de aranceles para la importación de bienes de capital no producidos en la subregión Andina. (Ley 191 de 1995).
- Exención del IVA para ciertos productos originarios de países colindantes con las Unidades Especiales de Desarrollo Fronterizo. (Ley 191 de 1995).
- Deducción por inversiones en control y mejoramiento del medio ambiente. (Ley 788 de 2002)
- Exención del pago de tributos y derechos de importación para ciertos bienes traídos al país, como menaje de casa y herramientas profesionales. (Decreto 2685 de 1999)
- Exención en el gravamen a los movimientos financieros para la monetización de recursos obtenidos en el extranjero por trabajo o servicios prestado. (Decreto 2685 de 1999)
- Tarifas preferenciales para el impuesto sobre la renta y complementarios para emprendimientos que inicien actividades en las Zonas más afectadas por el Conflicto Armado (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).

Cordialmente,



**SORAYA PINO CANOSA**

Jefe Oficina Asesora Jurídica Encargada

<p><b>Elaboró:</b>  <b>Ligia Carrero Monroy</b>          Coordinadora de Formación para el Trabajo          Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo  <b>Luis Ernesto Durán Roa</b>          Coordinador Nacional Relacionamento Empresarial y Contrato de Aprendizaje          Servicio Nacional de Aprendizaje SENA  <b>Rosa Lila Carrillo</b>          Inspectora de Trabajo          Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones  <b>Ángel Ricardo Peña Z</b>          Coordinador Grupo de Información Laboral  <b>Catalina Sánchez B</b>          Subdirectora de Formalización Laboral y Protección al Empleo  <b>Estefanni Barreto, Angelica Palacios, Jorge Palomares, Andrés Sánchez y Mabel Carmona, Rubiela Agamez, Campo Elías Baquero y Adriana Sánchez</b>          Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo.</p>	<p><b>Revisó:</b>  <b>Luis Eduardo Torres</b>          Profesional Especializado Dirección de Generación y Protección al Empleo y Subsidio Familiar  <b>Álvaro Aroca Collazos</b>          Subdirector de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral  <b>Lina María Arenas Manrique</b>          Asesora Viceministerio de Empleo y Pensiones  <b>Isabel Agatón</b>          Subdirectora de la Subdirección de Protección Laboral  <b>Magda Alberto</b>          Asesora de Despacho          Asignada para coordinar asuntos de género y derechos de las mujeres  <b>Magnolia Agudelo</b>          Coordinadora Asuntos de Víctimas  <b>Juan Carlos Hernández</b>          Director de Pensiones y Otras Prestaciones  <b>Claudia Mónica Naranjo</b>          Directora de Generación y Protección al Empleo y Subsidio Familiar</p>	<p><b>Aprobó:</b>  <b>Iván Daniel Jaramillo Jassir</b>          Viceministro de Empleo y Pensiones  <b>Juan Nicolas Escandón Henao</b> Director de Derechos Fundamentales del Trabajo</p>
---	---	---