

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL PROYECTO DE LEY DE REFORMA LABORAL
CONSEJO PRIVADO DE COMPETITIVIDAD

Documento preparado para la Audiencia Pública sobre el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”.

El país ha sufrido, quizá crónicamente, de tener discusiones en torno al mercado laboral, que parecen olvidar que éstas son pertinentes para aquellas personas que, estando en edad de trabajar, han logrado acceder a un empleo formal. Lastimosamente en Colombia, esas personas son menos de la mitad (44%) de la población económicamente activa, que a su vez representa el 63,7% de la población en edad de trabajar. Es así como, legítimamente quizá, tenemos discusiones de gran calado ocupándonos por la situación particular de uno o varios grupos poblacionales -empleados, aprendices, miembros de grupos sindicales, receptores del salario mínimo-, mientras dejamos por fuera los intereses de los que en este caso representan más de la mitad de la población.

En el caso de este marco normativo particular, esta característica es especialmente dolorosa, en la medida en que muchas de las cosas que pueden ser percibidas como ganancias para la población de trabajadores formales, tienden a cerrarle aún más las puertas a los millones de personas inactivas, desempleadas e informales que tiene el país.

Esta no es una situación coyuntural, ni una crisis reciente, esta es la característica principal del mercado laboral colombiano. Si bien es cierto que el marco normativo no es el único factor responsable de este resultado, su diseño contribuye a perpetuar esta realidad excluyente y hay cambios que nos permitirían mejorar esta situación. Existe evidencia empírica que así lo indica (Ver Medina y Morales 2016, Bernal et al 2017, Kugler et al 2017, Olarte y Peña 2010 y Ramírez et al 2017).

En países con mayores niveles de desarrollo se dan discusiones en términos de protecciones que son deseables para toda la sociedad pero que parten de la base de que la mayoría de su población en edad de trabajar se encuentra amparada por las normas en cuestión. Sin embargo, en países donde tenemos a tal porcentaje de la población excluida de toda protección, nuestra urgencia debe ser la de incluir a estas personas y para ello generar un marco normativo que permita que, reconociendo además la realidad de nuestro sector productivo, logremos eliminar barreras para la creación de empleo formal.

Esto nos exige a todos un esfuerzo para asumir que el marco legal y regulatorio que el país necesita requiere mayores niveles de flexibilidad. Esto implica mayores responsabilidades para los empleadores y también una mayor capacidad de supervisión del Estado para evitar abusos. Sin embargo, el país debe hacer el tránsito de tener una mayor latitud para que las diversas realidades de nuestra población puedan ser acomodadas por un marco normativo más flexible.

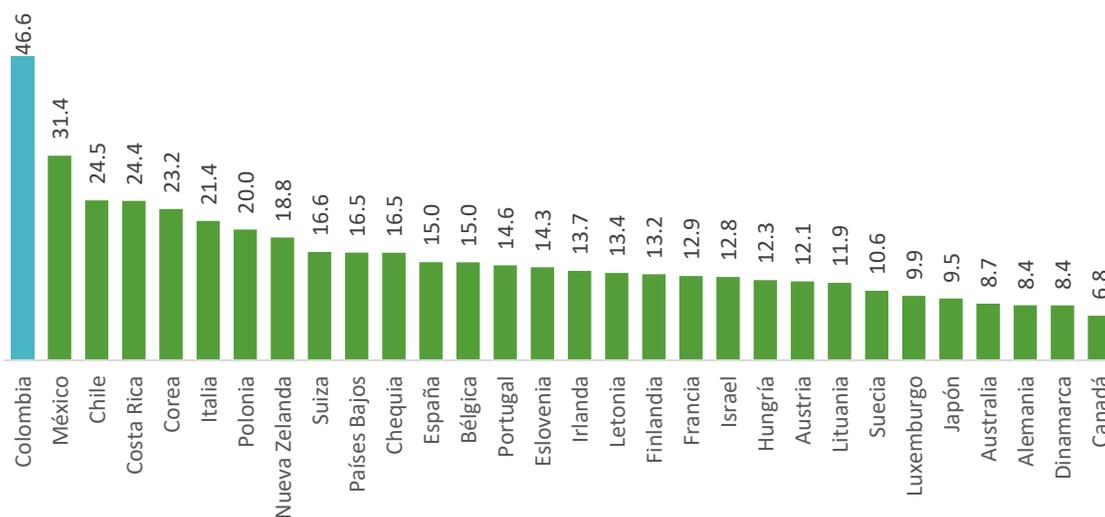
En este documento buscamos dar algunas ideas que puedan aportar en esa dirección.

UNIDAD DE TRABAJO ESPECIAL

El desempleo, la informalidad y la baja productividad laboral son problemas estructurales críticos en el mercado laboral colombiano. Aunque el emprendimiento es valioso, en entornos de baja productividad existe un alto riesgo de caer en ocupaciones de subsistencia que ofrecen poco amparo para el bienestar de las personas. Eso rima con el hecho de que, en las sociedades con altos niveles de bienestar, la mayoría de las personas obtienen su sustento a través del empleo formal.

En Colombia, el 47% de la población está autoempleada, la tasa más alta entre los países de la OCDE, lo que en buena parte refleja las limitadas oportunidades laborales formales. Esta tasa es alta incluso al compararla con países como México (31%) que comparte muchas características con Colombia y *muy* alta al compararla con naciones industrializadas como Canadá, Dinamarca y Alemania (menos del 10%).

Gráfica 1. Tasa de autoempleo 2023



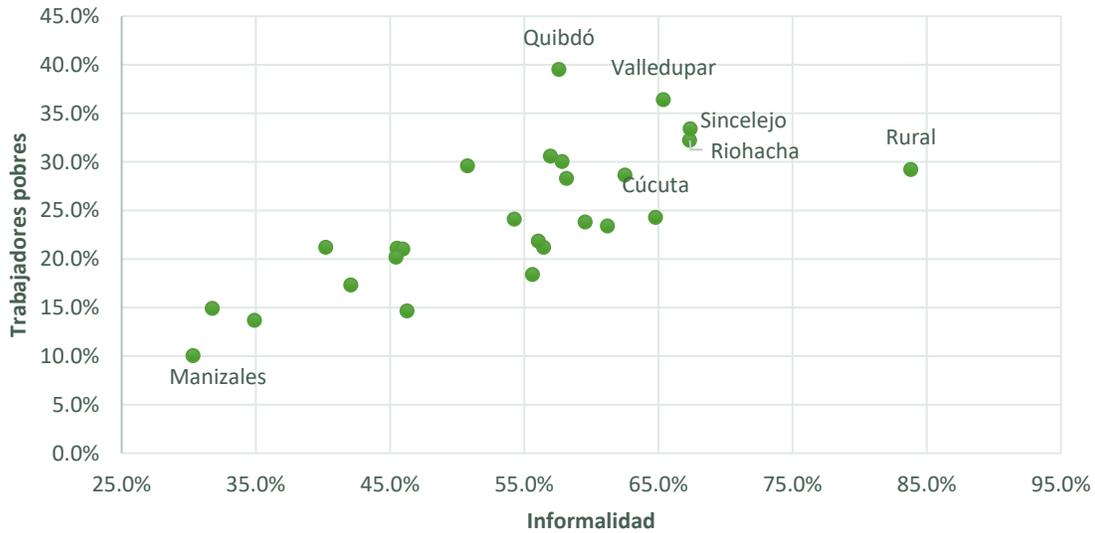
Fuente: OCDE 2023

Esta no es la única característica que hace que se generen altos niveles de vulnerabilidad para los trabajadores en el país. El 56% de la población ocupada en la informalidad, un fenómeno asociado a la pobreza y a la baja productividad (DANE, 2023). En ciudades como Riohacha, donde la informalidad alcanza el 67% y el 32% de los trabajadores viven en pobreza monetaria, se hacen evidentes las correlaciones que existen entre estas dos variables.

El salario mínimo mensual, que actúa como umbral de acceso al sistema de protección social, representa una barrera para muchos trabajadores, especialmente para aquellos con ingresos más bajos. El costo de formalizarse es desproporcionado para estos trabajadores, lo que desincentiva su inclusión en el sistema. Ante esta realidad, es fundamental considerar la creación de Unidades de Trabajo Especial (UTE), que permitirían a los trabajadores aportar a la seguridad social según sus ingresos reales, sin caer por debajo de la equivalencia de un salario mínimo, pero según las horas que logre trabajar durante el mes. De esta manera las personas podrían aportar al sistema de protección social de acuerdo con el tiempo trabajado durante el mes, aún si

este es inferior a la jornada laboral estándar (Consejo Privado de Competitividad, 2023). De esta manera se le podrían abrir las puertas de los aportes formales a muchas personas, en particular a mujeres y jóvenes, que por sus circunstancias particulares no puedan ajustar su oferta laboral a las jornadas estipuladas para lograr el umbral del salario mínimo.

Gráfica 2. Relación entre informalidad y los trabajadores en condición de pobreza monetaria

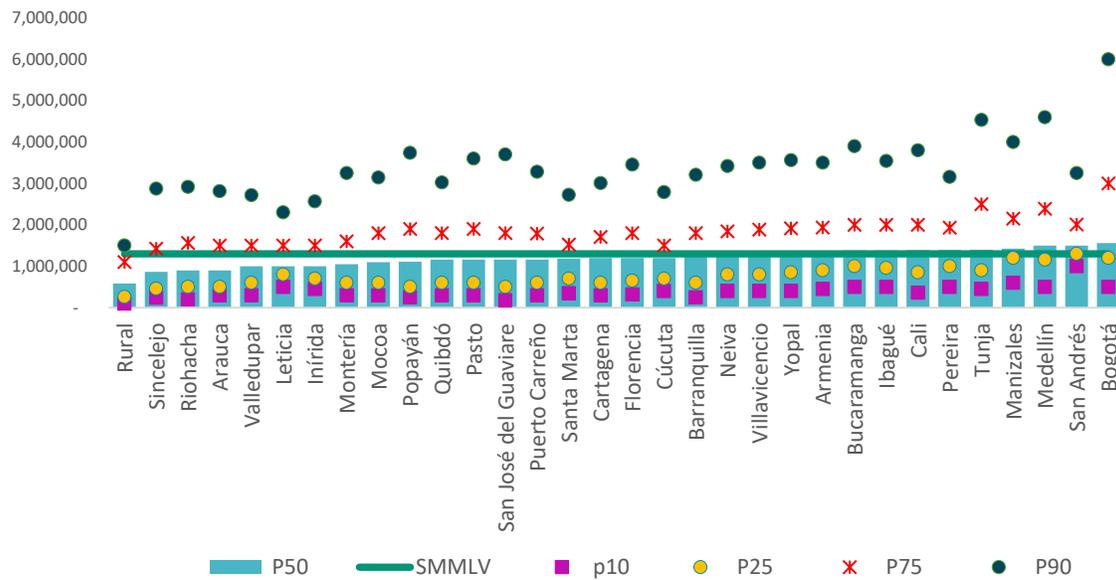


Fuente: Cálculos propios CPC con GEIH-DANE 2023

Las condiciones de vulnerabilidad no solo afectan a los trabajadores, sino también a los empleadores, quienes enfrentan desafíos significativos en un contexto de productividad muy baja. En Colombia, el 96% de las empresas son microempresas con entre 1 y 3 empleados¹, y a menudo operan en condiciones precarias, afectando tanto a empleadores como a trabajadores. Es por eso que la UTE podría permitirles también a las unidades productivas generar una demanda escalonada de acuerdo a su senda de ingresos.

¹ Fuente: Oficina de Estudios Económicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2023

Gráfica 3 Ingreso Laboral por ciudades



Nota: El salario mínimo para Colombia en 2023 era de COP 1.300.606.
Fuente: Cálculos propios CPC con la GEIH-DANE 2023

La informalidad y el desempleo tienen múltiples causas y todas ellas son complejas e intrincadas. Sin embargo, lo cierto es que la productividad laboral en el país es muy baja y esto alimenta el ciclo de pobreza. Según la OCDE, en 2022, la productividad por hora en Colombia fue de USD 14,2, inferior al promedio regional de USD 19,4, al dato de México, que alcanzó USD 19,3 (OCDE, 2024) y muy inferior al promedio de los países de la OCDE (USD53.3). Esta baja productividad, repetimos, tiene muchas causas, pero está sin duda relacionada con la informalidad del mercado laboral.

La productividad de los micronegocios formales, medida en miles de pesos por trabajador por hora, es de 30,8, mientras que la de los informales es de apenas 6,3. Esta diferencia subraya la ventaja económica y estructural que ofrecen las condiciones formales de trabajo, las cuales permiten un entorno más propicio para la eficiencia y el crecimiento. La formalidad no solo proporciona acceso a mejores recursos y mercados, sino que también facilita la implementación de prácticas laborales más organizadas y productivas.

La productividad laboral varía según el tamaño del micronegocio y el percentil de ventas. Los micronegocios son más productivos a medida que crecen sus ventas y también a medida que crece el número de trabajadores con los que cuentan. Los negocios unipersonales y aquellos que tienen de 2 a 4 trabajadores muestran cifras mucho más bajas en todos los percentiles, lo que sugiere que a medida que los negocios crecen en tamaño, también lo hace su capacidad para generar ingresos de manera más eficiente. Estos datos evidencian la importancia de fomentar el crecimiento y la formalización de los micronegocios como estrategia para mejorar la productividad laboral en el país.

Gráfica 4. Productividad laboral por tamaño de micronegocios (miles de pesos/trabajador/ hora). Colombia, 2022.



Fuente: DANE-EMICRON, 2022.Cálculos: CPC.

Ahora, esta formalidad depende de los marcos normativos y su complejidad y también de las herramientas con las que se operativiza el sistema de protección social. Sea cual sea el marco normativo es esencial desarrollar mecanismos tecnológicos que simplifiquen los procesos administrativos y logísticos, mejorando la experiencia del usuario en comparación con la actual PILA. Modelos exitosos en países europeos podrían servir de referencia para adaptar y mejorar el sistema colombiano, facilitando una transición hacia un mercado laboral más inclusivo y eficiente. [\(VER ANEXO 1\)](#)

CONTRATO DE APRENDIZAJE

El desempleo juvenil es mayor que el de otros segmentos etarios: el 42% de los desempleados en el país son jóvenes, con una tasa de desempleo del 17,2% en 2023. Esto es cierto incluso para aquellos con educación superior (16,6%). Si bien esta también es la población que menos cargas y responsabilidades tiene, las cifras son preocupantes. Estas cifras también obedecen a diversas causas, pero una de ellas es la baja pertinencia de la formación académica para el mercado laboral actual. La formación que muchos jóvenes eligen o reciben a menudo no se alinea con las necesidades de las empresas, lo que agrava el problema de inserción laboral. Se da además un círculo vicioso para los jóvenes al enfrentar el requisito de experiencia previa en un mercado en que no logran adquirirla porque no hay primeras oportunidades que sean de fácil acceso.

El contrato de aprendizaje se presenta como una herramienta clave para reducir estas brechas de habilidades y experiencia. Al involucrar a los empleadores en el proceso de formación, se logra una mayor pertinencia en las competencias adquiridas, se facilita el acceso de los jóvenes al mercado laboral durante su formación, y se disminuyen los costos asociados a la búsqueda de habilidades específicas.

Colombia debe priorizar la educación dual, siendo el contrato de aprendizaje su herramienta más poderosa, para abordar de manera efectiva el alto desempleo juvenil y mejorar la pertinencia educativa. La educación dual combina la formación académica con la práctica laboral, con lo que se reduce la brecha entre las habilidades adquiridas y las demandadas por el mercado, y permite a los jóvenes adquirir experiencia mientras estudian, facilitando su inserción laboral.

Para garantizar que el contrato de aprendizaje cumpla con su propósito de generar capacidades y no se utilice únicamente como un medio para reducir costos de contratación, es esencial que tanto las instituciones educativas como las empresas que forman a los aprendices cuenten con certificaciones de calidad. Así mismo el número de aprendices debería estar regulado según el tamaño de la empresa, para acomodar las capacidades de empresas más pequeñas.

Sin embargo, todas estas mejoras no van en la dirección de convertir su contrato en un contrato laboral puesto que esto nos devuelve a la circunstancia en que esta población no logra superar las brechas que hoy los alejan de su posibilidad de conseguir un primer empleo. **(VER ANEXO 2)**

NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

En los últimos años, han surgido nuevas formas de trabajo impulsadas por los avances tecnológicos, los cambios en las actitudes laborales y las necesidades emergentes de los empleados. Hoy en día, es cada vez más común ver ocupaciones que se desempeñan de forma remota o independiente, lo cual ofrece mayor flexibilidad para los trabajadores y mejora el equilibrio entre su vida laboral y personal.

Si bien es crucial regular el uso de los contratos de prestación de servicios y la tercerización laboral para evitar abusos, es igualmente importante que estas regulaciones no sacrifiquen la flexibilidad necesaria para que los trabajadores encuentren modelos de vinculación laboral que se adapten a su estilo de vida. La flexibilidad y los derechos laborales deben ser considerados de manera conjunta para lograr un equilibrio adecuado en el entorno laboral.

La flexibilidad laboral es una herramienta esencial que permite a empleadores y empleados adaptarse a un mercado laboral en constante cambio sin comprometer el bienestar y las condiciones de trabajo. Es fundamental que existan diversas opciones contractuales que permitan a las personas maximizar su productividad en trabajos que se ajusten a su estilo de vida, dentro de un marco de protección esencial. Algunas ocupaciones, como las relacionadas con la cultura y el arte, el trabajo rural o los empleos nocturnos, no se ajustan a los tipos estandarizados de vinculación laboral y, por tanto, requieren de un enfoque flexible que garantice su inclusión y protección social.

Las plataformas digitales han surgido como un medio eficaz para conectar la oferta de servicios con la demanda. Estas plataformas permiten a los trabajadores ofrecer sus horas de trabajo según sus preferencias y, al mismo tiempo, brindar ciertos beneficios que, aunque no forman parte de una relación laboral tradicional, mejoran las condiciones de competencia por el talento.

Estos beneficios podrían establecerse bajo un marco regulatorio que obligue a las plataformas a contratar protecciones básicas para todos sus afiliados, preferiblemente a través de seguros diseñados específicamente para este propósito. Entre estos beneficios, se podría incluir la cobertura de riesgos laborales como un umbral mínimo, permitiendo que la plataforma ofrezca otros amparos adicionales a su discreción. Mucho se ha avanzado en el trámite de este proyecto de ley en este sentido. Es relevante que esos avances amparen a todas las plataformas digitales y no sólo a las de domicilios, generando el tipo de impacto que podría transformar muchos sectores.

El desafío principal radica en diseñar esquemas de protección social que no estén vinculados a un tipo específico de contrato, lo que permitiría desarrollar soluciones innovadoras que garanticen la protección de todos los trabajadores en un mercado laboral flexible. No podemos recurrir a fórmulas rígidas y únicas para

abordar la complejidad y la rápida evolución del mercado laboral actual, ya que estas soluciones podrían dejar desprotegido el presente y limitar las oportunidades futuras.

La propuesta de reforma laboral presentada por el gobierno colombiano ha suscitado un intenso debate, especialmente en lo que respecta a la regulación de las plataformas digitales. Actualmente, esta propuesta se centra en las plataformas de reparto, dejando de lado otras aplicaciones que ofrecen diferentes servicios. Aunque la inclusión de artículos que establecen derechos y obligaciones para los repartidores de estas plataformas es un avance significativo, este enfoque limitado no refleja la diversidad de realidades laborales que enfrentan muchos trabajadores en otras aplicaciones. Esta atención a un solo tipo de servicio genera desigualdades entre los trabajadores, quienes, a pesar de desempeñar funciones similares, carecen de las mismas garantías y beneficios.

Es ideal que la reforma laboral contemple un marco regulatorio más inclusivo que abarque todas las plataformas digitales, asegurando que todos los trabajadores del sector puedan acceder a su protección social con base en los ingresos generados por su trabajo, como se propone con la creación de una unidad de trabajo especial. Esto no solo mitigaría el riesgo de dejar a los repartidores de aplicaciones no reguladas en un vacío legal, sino que también contribuiría a reducir la informalidad. La flexibilidad en las formas de trabajo es esencial en el contexto actual, donde nuevas modalidades laborales, impulsadas por avances tecnológicos y cambios en las actitudes hacia el empleo, están en auge. Sin embargo, esta flexibilidad debe ir acompañada de un sistema que garantice la protección social de todos los trabajadores, independientemente de la plataforma en la que operen.

Además, es fundamental que se diseñen esquemas de protección social que no estén vinculados a un tipo específico de contrato. Esto permitiría desarrollar soluciones innovadoras que garanticen la protección de todos los trabajadores en un mercado laboral flexible y dinámico. La regulación debe adaptarse a la complejidad y rápida evolución del mercado laboral actual, evitando fórmulas rígidas que podrían dejar a muchos trabajadores desprotegidos y limitar sus oportunidades futuras. Solo a través de una regulación equitativa y comprensiva se podrá avanzar hacia un mercado laboral más justo y sostenible, que reconozca y valore el trabajo de todos los repartidores y trabajadores de plataformas digitales en Colombia. **(VER ANEXO 3 y 4)**

CONFIANZA PARA CRECER

Es natural que tanto empleadores como trabajadores busquen certeza en cuanto a las garantías laborales. Es fundamental contar con regulaciones claras y bien definidas que establezcan los derechos y obligaciones de ambas partes, proporcionando una base sólida para las relaciones laborales y ayudando a prevenir conflictos. Las leyes deben ofrecer un marco seguro y estable que regule las relaciones laborales, especialmente en situaciones que requieran protecciones adicionales.

En el caso de la estabilidad laboral reforzada, la legislación debe evitar generar incertidumbre jurídica. Actualmente, la falta de precisión en la normativa dificulta la toma de decisiones basadas en el derecho, lo que da lugar a interpretaciones divergentes y, en consecuencia, traslada el debate a un ámbito litigioso.

El sistema judicial en Colombia enfrenta serios desafíos, con un 59% de los casos sin tramitar. Además, según estándares de la OIT, el país debería contar con 1,966 inspectores laborales, pero solo dispone de 904. La existencia de normas amplias, combinada con un sistema de control insuficiente, no ofrece una protección efectiva para los trabajadores.

Los negocios, por su parte, se ven afectados por múltiples choques a sus ingresos y modelos operativos. Cuando las normas de estabilidad laboral reforzada son demasiado amplias, limitan la capacidad de las empresas para adaptarse a estos choques, lo que podría llevarlas a evitar la contratación de personas con este tipo de protección. Además, la imposibilidad de distinguir claramente quiénes pueden ser sujetos de amparos fomenta una mayor inclinación hacia la automatización en los procesos laborales. **(VER ANEXO 5)**

MOVILIDAD

Todas las personas que trabajan enfrentan el riesgo de perder su empleo, una realidad que a menudo es consecuencia de la dinámica propia de la actividad productiva. Intentar impedir estas pérdidas laborales puede generar ambientes en que las empresas son reacias a las nuevas contrataciones puesto que saben que implica inflexibilidades futuras. Por ello, el esfuerzo debería concentrarse no en proteger el empleo sino al trabajador que pierde su empleo y apoyarlo en la búsqueda de una nueva oportunidad laboral.

En Colombia, existen instrumentos como el mecanismo de protección al cesante y las cesantías, pero estos han demostrado ser imperfectos y no cumplen plenamente con su función. Con ciertas modificaciones, ambos podrían evolucionar hacia un seguro de desempleo más robusto y efectivo.

Diseñar un seguro de desempleo con características adecuadas permitiría brindar la protección necesaria a los trabajadores, mientras se facilita la creación y destrucción de negocios y empleos sin dejar desamparado al trabajador. Este seguro ofrecería un período de transición seguro, permitiendo al trabajador concentrarse en la búsqueda de un empleo adecuado, al tiempo que mitiga el impacto de la pérdida inmediata de ingresos.

Varios países ya cuentan con sistemas de seguro de desempleo efectivos. En Estados Unidos, por ejemplo, el sistema es administrado a nivel estatal y proporciona beneficios monetarios a los trabajadores desempleados elegibles durante un período determinado. En países como Alemania, Reino Unido, Suecia y Francia, los sistemas están financiados por fondos de desempleo mediante contribuciones de sindicatos, empleadores y empleados, con variaciones en los requisitos y beneficios según el país.

ANEXOS

ANEXO 1. PROPUESTA ARTICULADO UTE, PARA INCLUIR DENTRO DE LA REFORMA LABORAL

ARTÍCULO X. UNIDAD DE TRABAJO ESPECIAL. Créese la unidad de trabajo especial – UTE, como un mecanismo de aportes al sistema de seguridad social, destinado a cubrir los riesgos de vejez a través del sistema general de pensiones y los riesgos de salud que se derivan de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para ser aprovechada únicamente por los trabajadores, contratistas y trabajadores independientes, que generen ingresos salariales inferiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), porque no trabajan durante todo el mes con la intensidad de dedicación que se contempla para dicha remuneración.

PARÁGRAFO PRIMERO. Ningún trabajador vinculado a través de contrato de trabajo o relación de carácter reglamentario podrá ser desmejorado en las condiciones de remuneración o aportes que ostente al momento de entrada en vigencia de la presente ley.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para el caso de trabajadores que cuenten con contrato de trabajo, los aportes correspondientes a la UTE serán realizados de manera directa por el empleador.

PARÁGRAFO TERCERO. El Gobierno Nacional reglamentará el sistema de recaudo de aportes al sistema de seguridad social, de forma tal que éste le permita realizar cotizaciones correspondientes a la UTE, realizando aportes por períodos inferiores a un mes y/o inferiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).

ARTÍCULO XX. DEL COMPONENTE DE SALUD. El derecho a la salud es un derecho fundamental, por lo anterior, todos los riesgos de salud que no se deriven de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, estarán cubiertos por el sistema general de salud.

ARTÍCULO XXX. DEL COMPONENTE DE PENSIÓN DE VEJEZ. Los aportes correspondientes a las UTE que correspondan al subsistema de pensiones le permitirán al aportante contar con un ahorro que, eventualmente, le permita el acceso a una pensión de vejez, invalidez o sobrevivencia, de conformidad con lo establecido por las reglas del sistema pensional.

ARTÍCULO XXXX. DEL COMPONENTE DE RIESGOS LABORALES. El contratista o empleado estará cubierto en los riesgos propios de la ejecución de su labor. El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público reglamentarán, previo estudio técnico que garantice la sostenibilidad del sistema de riesgos laborales, los mecanismos de protección y las tarifas en función de los riesgos y las coberturas.

ARTÍCULO NUEVO. DEL VALOR DEL APORTE A LA UTE. Para efectos del valor que deberá ser aportado por efectos de la UTE, se deberán tener en cuenta los siguientes porcentajes:

Para los contratos de trabajo o relaciones reglamentarias, se aplicarán los mismos porcentajes establecidos para el aporte al sistema de seguridad social que se realiza a favor de trabajadores con contrato de trabajo que devengan más de un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) pero, el IBC, será equivalente al trabajo diario que corresponda al trabajador.

Para el caso de los aportes que realicen contratistas o trabajadores independientes, se tomará como IBC el equivalente al cuarenta por ciento (40%) de la remuneración diaria o total durante el tiempo de duración de vigencia del contrato de prestación de servicios o equivalente.

ANEXO 2. MODIFICACIONES AL ARTÍCULO 22 DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE, DE LA REFORMA LABORAL

ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje ~~es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo,~~ es un contrato mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación ~~profesional~~ metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

- a) Su finalidad es facilitar el aprendizaje del estudiante - aprendiz para las ocupaciones que requiera el sector productivo.
- b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, ~~será inferior a un 50% salario mínimo legal vigente, del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.~~
- e) El contrato se podrá realizar por horas observando el piso proporcional del ingreso establecido en el literal d.
- f) Las cuotas máximas de personas contratadas bajo esta modalidad deben calcularse como un porcentaje de la planta total, y no en valores absolutos, de forma tal que no se generen incentivos que afecten el tamaño de la empresa.
- g) El gobierno Nacional reglamentará los estándares de las instituciones educativas que podrán participar en la formación de los aprendices a los que se refiere este tipo de contratos.

ANEXO 3. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 34 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

1. Son contratistas y subcontratistas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial y especialización productiva, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.
2. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios **propios de la actividad principal**, serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y trabajadoras, incluidas las del sistema de seguridad social, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de

subcontratistas cuando la contratante debía y podía conocer que se estaba subcontratando. No habrá solidaridad sobre la indemnización a la que se refiere el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo cuando no se verifique la mala fe de la entidad contratante.

Parágrafo. Para los efectos de esta ley cuando se hace mención a actividad principal de la empresa o del establecimiento se entiende como aquellas actividades relacionadas directamente con el núcleo central y formal o misional de la actividad productora de renta de la empresa o entidad sus funciones principales, legales o reglamentarias.²

ANEXO 4 ARTÍCULO 24: MODALIDADES DE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO.

Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente código.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora. Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.

Parágrafo. En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.

ANEXO 5. MODIFICACIONES ARTICULO 8 DE LA REFORMA LABORAL ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

ARTÍCULO 8. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, ~~sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa~~, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

- a) Amparadas por el fuero sindical, en los términos legales y convencionales.
- b) Amparadas por el fuero de salud, esto es, una afectación grave en su salud que les ~~impida o dificulte sustancialmente~~ pero no impida el desempeño de sus labores en condiciones regulares. ~~Para que opere esta protección se requiere que dicha afectación haya sido calificada en estos~~

² Propuesta de redacción de Charles Chapman López

términos por la Junta de Calificación de Invalidez y según los parámetros establecidos en el ~~desarrollo de roles ocupacionales en condiciones dignas y de igualdad.~~ Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, expedido por el Gobierno Nacional.

c) Personas en situación de discapacidad, es decir aquellas que tengan una limitación física o ~~mental~~ ~~cognitiva sensorial o intelectual a mediano y largo plazo, sin importar la escala, siempre que en un contexto determinado ésta le impida al trabajador o trabajadora su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales en condiciones dignas y de igualdad.~~ Para que opere esta protección se requiere que dicha afectación haya sido calificada en estos términos por la Junta de Calificación de Invalidez y según los parámetros establecidos en el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, expedido por el Gobierno Nacional.

d) Mujer en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.

e) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.

Parágrafo 1: Para que surta efectos el despido por justa causa de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas anteriormente, se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, así: en el caso del literal a), ante el juez del trabajo; en el de los literales b), c) d), y e) ante el Inspector del Trabajo.

Parágrafo 2: Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales b, c, d y e de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo con justa causa.

REFERENCIAS

Alvarado, F., Melendes, M. y Pantoja, M. (2021, 17 de junio). Mercados laborales fragmentados y sistemas de protección social en Colombia. <https://www.undp.org/es/latin-america/publications/mercados-laborales-fragmentados-y-sistemas-de-protecci%C3%B3n-social-en-colombia>

Banco de la República. (2023). Estabilidad en el mercado laboral y análisis cuantitativo de algunos impactos del proyecto de ley de reforma laboral. Grupo de Análisis del Mercado Laboral (Gamla). Obtenido de <https://www.banrep.gov.co/es/reporte-mercado-laboral>.

Fernandez, C., Informalidad empresarial en Colombia <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/4055>

González-Veloza, C. y Robalino, D. (2020, junio). Hacia mejores mecanismos de protección de riesgos para la clase media y vulnerable: Un análisis para los países andinos. BID.

Gonzales Veloza, C., & Robalino, D. (2020). *Hacia mejores mecanismos de protección de riesgos para la clase media y vulnerable: Un análisis para los países andinos*. Banco Interamericano de Desarrollo. URL

<https://publications.iadb.org/es/publications/spanish/viewer/Hacia-mejores-mecanismos-de-proteccion-de-riesgos-para-la-clase-media-y-vulnerable-Un-an%C3%A1lisis-para-los-paises-andinos.pdf>

Morales, L. F., & Medina, C. (2016). *Assessing the effect of payroll taxes on formal employment: The case of the 2012 tax reform in Colombia* (No. 971). Banco de la República de Colombia
<https://repositorio.banrep.gov.co/server/api/core/bitstreams/eab35598-277c-4cf8-8b22-4f2599245bde/content>

Ramírez, N., Tribín, A., & Vargas, C. (2015). *Maternity and labor markets: Impact of legislation in Colombia*. Borradores de Economía, (870). Banco de la República de Colombia.

ILO. (2014). Policies for the formalization of micro and small enterprises in Colombia.
[tps://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_318211.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_318211.pdf)